

Учреждение образования
«Белорусский государственный университет культуры и искусств»
Факультет Культурологии и социокультурной деятельности
Кафедра Информационных технологий в культуре

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой

_____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО
Декан факультета

_____ 20__ г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

**РЕСУРСНАЯ БАЗА И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

для специальности

*1-21 04 01 Культурология (по направлениям),
направления специальности 1-21 04 01-02 Культурология (прикладная)
специализации 1-21 04 01-02 03 Менеджмент социальной и культурной
сферы*

Составители:

Н.Г.Гончарик, старший преподаватель кафедры информационных технологий в культуре учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств»

Н.В. Самерсова, профессор кафедры педагогики социокультурной деятельности учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», кандидат педагогических наук, доцент

Рассмотрено и утверждено
на заседании Совета университета 19 сентября 2017 г.
протокол № 1

Составители:

Н.Г. Гончарик, старший преподаватель кафедры информационных технологий в культуре Белорусского государственного университета культуры и искусств

Н.В. Самерсова, профессор кафедры педагогики социокультурной деятельности учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», кандидат педагогических наук, доцент

Рецензенты:

Кафедра менеджмента и экономики социальной сферы Белорусского государственного университета

В.С. Романчик, заведующий кафедрой Web-технологий и компьютерного моделирования Белорусского государственного университета, кандидат физико-математических наук, доцент

Рассмотрен и рекомендован к утверждению:

Кафедрой информационных технологий в культуре (протокол от 31.08.2017 г № 1);

Советом факультета культурологии и социально-культурной деятельности (протокол от _____ № _____)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	5
2.1 Конспект лекций	5
3 ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	73
3.1 Описание семинарских занятий.....	73
4. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ.....	76
4.1 Задания для контролируемой самостоятельной работы студентов.....	76
4.2 Вопросы по темам	76
5 ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.....	83
5.1 Программа дисциплины	83
5.2 Учебно-методические карты учебной дисциплины для дневной и заочной формы получения высшего образования	89
5.3 Список основной литературы.....	91
5.4 Список дополнительной литературы	91
5.5 Учебный терминологический словарь	92

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебно-методический комплекс представляет собой совокупность учебно-методических материалов, необходимых и достаточных для организации учебного процесса по дисциплине «Информационно-методическое обеспечение социально-культурной деятельности», предназначен для эффективного освоения студентами учебного материала, входящего в основную образовательную программу, выполнен на основе научного опыта по разработке УМК. Для эффективного представления материала выполнена его систематизация в удобной и приемлемой для усвоения форме в соответствии с учебной программой, образовательным стандартом подготовки культурологов-менеджеров.

Методическими особенностями учебно-методического комплекса являются комплексный подход к изучению проблем организации и внедрения информационных технологий в профессиональной области, использования локальных и глобальных сетевых технологий, т.д.

Данный учебно-методический комплекс решает задачу комплексного учебно-методического обеспечения образовательного процесса в соответствии с принципами и закономерностями обучения, создания необходимых условий для более качественного усвоения содержания дисциплины, реализации целей обучения, воспитания и развития студентов, активизации их учебно-познавательной деятельности и управления ею.

Учебно-методический комплекс направлен на эффективное достижение цели дисциплины, которая состоит в овладении студентами теоретических и практических основ информационно-методического обеспечения социально-культурной деятельности. Формирования у студентов единых взглядов на сущность информационно-методического обеспечения социально-культурной деятельности, функции, содержание технологических аспектов труда методистов различных уровней в условиях информатизации, организацию деятельности системы методического руководства с использованием современных информационных технологий.

2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1 Конспект лекций

Лекция 1

Тема 1. Введение. Становление и развитие методического обеспечения социально-культурной деятельности.

Теория методического руководства, как и всякая другая теория, не есть нечто абсолютное и неизменное. Это система знаний, завершенная лишь частично, отражающая глубину проникновения в сущность изучаемого явления в конкретный исторический момент. Она меняется за счет включения в нее новых фактов объективной действительности и их осмысления. Причем качественные изменения, накапливаясь постепенно, приводят, в конце концов, к своеобразному скачку в развитии теории. Эти ступени и служат основными вехами развития теории. Поэтому анализ развития теоретических взглядов на методическое руководство социально-культурной деятельностью позволяет выделить его основные этапы.

Первый этап. Практическая потребность в методическом руководстве обнаружилась сразу после Октябрьской революции. В результате революционных преобразований широкие народные массы получили реальную возможность творческого приобщения к культуре. Их активное включение в процесс подготовки и проведения культурно-массовых мероприятий вызвало к жизни актуальную потребность в разработке общих принципов, приемов, методов организации данного вида социально-культурной деятельности населения в условиях свободного времени.

Новая ситуация в культурно-просветительной работе предопределила и необходимость выработки принципиальной концепции руководства ею и прежде всего ее методического оснащения. Главной чертой этого периода истории культурно-просветительной работы была *коллективность*. Любые вопросы деятельности клубов, парков, библиотек решались коллективно на заседаниях многочисленных правлений и общих собраниях. Характерно, что предметом активного обсуждения были и методические проблемы.

Однако корреспонденция такого рода была малочисленной, что объяснялось многими причинами, и главной из них была крайне низкая профессиональная грамотность культпросветчиков.

Петроградский институт внешкольного образования, открытый в 1918 году, организованные в 1919 году Петроградская и Московская академии коммунистического воспитания, несколько совпартшкол, которые начали работать в 1919 – 1920 годах, и функционирующие при 20 педтехникумах политико-просветительные отделения не могли ликвидировать значительный кадровый дефицит. Но даже тот незначительный опыт, сведения о котором

поступали в журналы, не мог быть оценен по достоинству в силу отсутствия объективных критериев его оценки. Методика находилась еще в стадии формирования. Правила, требования, приемы воспитательного воздействия в условиях свободного времени еще только намечались в теоретических работах П. Н. Григорьева, Е. А. Звягинцева, В. А. Зеленко, Е. Н. Медынского, В. А. Невского, Г. Г. Тумима, И. А. Шустера. Взгляды этих авторов не отличались единством, были спорными, и требовалось немалое время для их уточнения.

Представления о наиболее приемлемой в конкретных ситуациях методике, о ее так называемом «идеале» более продуктивно складывались в недрах практики. Чтобы оценить свою деятельность, избежать неточностей в воспитательной работе, быстрее перенять интересный, удачный опыт, культпросветчики сами стремились к методическому объединению.

Из разнообразных методических объединений практиков культурно-просветительной работы, сложившихся в 1921 – 1923 годах, особо примечательны были:

- а) «базисные библиотеки», деятельность которых строилась на взаимном инструктировании специалистов;
- б) «центроклубы», сосредоточивающие самодеятельных организаторов культурно-просветительной работы для обмена мнениями о подготовленных ими же мероприятиях;
- в) «агитпароходы», выполняющие, кроме своей основной агитационной миссии, и роль передвижного методического центра, поддерживающего информационную связь с методическими группами на местах;
- г) «кабинеты внешкольника», обеспечивающие практическую и лабораторную работу методических объединений.

Однако эти методические службы были нестабильными, разнообъемными, регионально разобщенными, а главное – функционировали на базе собственного опыта. В сферу их внимания попадал относительно случайный, если мыслить в масштабах страны, опыт, который оценивался во многом субъективно, в меру профессиональных возможностей конкретных работников. Чтобы ускорить процесс естественного отбора методики, способной наиболее полно реализовывать культурно-просветительные задачи, соответствующие целям социалистического общества, нужно было сделать опыт методической работы достоянием максимально широкого круга специалистов.

Попытки расширить представления о том, какой должна быть методика культурно-просветительной работы в новой социальной обстановке, за счет нерегулярных, разрозненных сведений не дали желаемых результатов.

Для систематического квалифицированного сбора методической информации с мест, для наиболее грамотного анализа ее с целью регулирования процесса создания методики культурно-просветительной работы и появилась система методического руководства. «Необходимость, с одной стороны, предоставить право широкой инициативы местам, с другой, планировать работу по общим заданиям центра; слабость местных аппаратов в области построения дела внешкольного образования на совершенно новых началах и острая нужда в известном руководстве местной работой» - так формулировали причины появления методического руководства специалисты тех лет (Народное просвещение. – М., 1921. – № 94. – С. 4).

Таким образом, на первом этапе создания и развития методического руководства (1917 – 1923 годы) ему отводилась роль *регулятора* в неупорядоченном процессе создания методики. Предполагалось, что именно методическое руководство путем отбора приемлемого опыта позволит создать так называемую общую методику культурно-просветительной деятельности. Не случайно эти годы стали **первым этапом** развития теоретических взглядов на методическое руководство. И закономерно, что в этот период термин «методическое руководство», закрепившийся в профессиональном обиходе к 1923 году, часто чередовался с термином «методическая работа», который означал разработку методов и форм конкретного воспитательного воздействия в условиях свободного времени.

Второй этап развития теоретических взглядов на методическое руководство также был органично связан с процессом становления методики культурно-просветительной работы. Начиная с 1923 года, сразу после XII партсъезда, который обратил внимание на разработку методов культурно-просветительной деятельности и подчеркнул необходимость использования опыта хорошо поставленных культурно-просветительных учреждений, методическая работа на местах усиливается. Методическое руководство постепенно, по ходу создания первых методических учреждений – кабинетов, привлекало к себе все больше внимания.

Прежнее одностороннее понимание методического руководства, построенное во многом на умозрительных заключениях, теперь корректировалось практическими действиями развернувших свою работу методических органов. Процесс этот происходил не гладко. На страницах культурно-просветительных журналов «Коммунистическое просвещение», «Народное образование», «Клуб» в 1924 – 1926 годах развернулась большая, длившаяся более полутора лет дискуссия о назначении методических кабинетов, которые тогда носили название «кабинеты политпросветработы». В ней приняли участие А. В. Луначарский, Н. К. Крупская и другие известные теоретики и организаторы культуры. В ходе обсуждения был

уточнен взгляд не только на функции методкабинета, но и на методическое руководство в целом.

Методическое руководство рассматривалось уже не как регулятор *создания* методики, а как регулятор ее *освоения*. И это было вполне закономерно. Во-первых, в тот период были созданы основные наиболее эффективные средства, методы, формы, приемы организации социально-культурной деятельности масс в условиях свободного времени. Во-вторых, становилось ясно, что создание методики – скорее функция практики культурно-просветительной работы, что методика рождается в недрах совокупного опыта работников клубов, библиотек и т. д., а усилия методических кабинетов в этом направлении не дают зримых результатов.

В то же время наиболее актуальной являлась задача довести до каждого практического работника достижения методики, научить творчески использовать ее в повседневной деятельности. В решение этой задачи большой вклад внесли руководители центральных методических кабинетов того времени А. Виленкин, А. Мавроган, Ц. Подгорненская.

1926 год – год подготовки к празднованию 10-летия Великой Октябрьской социалистической революции – положил начало *следующему третьему этапу* развития теоретических взглядов на методическое руководство. Этот этап отличался обстоятельным обсуждением многочисленных проблем методического руководства на самом высоком уровне. Так, вопросы методического руководства культурно-просветительной работой поднимались на IV съезде политпросветов в 1926 году, на Всероссийском съезде избачей в 1927 году. Их рассмотрению посвящались I Всесоюзное совещание кабинетных работников, проходившее в начале 1927 года в Москве, I Ленинградская областная конференция заведующих кабинетами агитпропобразования и политпросветработы, созванная в конце 1927 года, и Московское методическое совещание в ноябре 1926 года.

Именно в этот период сложился взгляд на методическое руководство как на звено управления культурно-просветительной работой, призванное *совершенствовать* ее формы и методы. Для методического руководства период 1926 – 1928 годов особенно важен, ибо тогда были сделаны первые шаги по созданию ее организационной системы и намечены ее функции.

Первой (с точки зрения последовательности действий) функцией методического руководства считалось «воссоздание методической картины культурно-просветительной практики». Она предполагала выяснение потребности «низовых учреждений» в помощи со стороны органов методического руководства, определение, кому и в чем помогать.

Содержание ответа на вопрос «чем помогать?» составляло суть второй функции органов методического руководства, которая предполагала поиск

материала, его внедрение, т. е. форм и методов культурно-просветительной работы, наиболее соответствующих задачам, выдвинутым временем.

Третья функция (она называлась основной) состояла во внедрении найденных форм и методов в практику учреждений. Это достигалось путем пропаганды передового опыта, повышения квалификации специалистов, оказания методической помощи как отдельным работникам, так и учреждениям в целом.

Качество реализаций намеченных функций зависело от профессионального мастерства самих методистов. Поэтому в те же годы неизбежно встал вопрос о специальной подготовке методистов. На конференции выпускников Ленинградского политико-просветительного института, проведенной в январе 1927 года, было решено, что «институт должен создавать не только организатора всей политпросветработы, но и методиста» (Политпросветчик. – Л., 1927. – № 2 – 3. – С. 12).

Принятое постановление подкреплялось проектом будущей программы обучения. Проект не был реализован, но частично был использован при практическом обучении на экскурсиях-конференциях для организаторов и методистов экскурсионного дела и для заведующих кабинетами политико-просветительной работы, проводимых в 1927 – 1928 года.

Широта перечисленных проблем методического руководства и степень их решения позволяют охарактеризовать 1927 – 1928 годы как период *становления системы* методического руководства. Многие из того, что было найдено и определено в те годы, сохранило свое значение в современном методическом руководстве.

Четвертый этап развития теоретических взглядов на методическое руководство (1928 – 1932 годы) хронологически совпадает с периодом, обозначенным в истории культурно-просветительной работы как культпоход. Решение задачи, поставленной перед этим массовым движением, – мобилизовать общественные силы на борьбу с безграмотностью и связанным с ней бескультурьем в быту было неотделимо от коренного улучшения работы культпросветучреждений. Соответственно возрастала роль системы методического руководства, так как необходимо было в кратчайший срок повысить качество методики, используемой в практике.

Юбилейная кампания, посвященная 10-летию Великой Октябрьской социалистической революции, дала возможность провести единовременную проверку работы культпросветучреждений с точки зрения идеологической направленности ее содержания, продуманности и четкости организации, целесообразности применяемых форм и методов. В результате методическое руководство пополнило свой арсенал запасом апробированных методик, доступных для самых широких масс, участвующих в культпоходе.

Распространить такую методику означало сделать ее доступной как для профессионалов, так и для активистов, что было сопряжено с немалыми сложностями.

Методическое руководство данного периода характеризовалось углубленным вниманием к разработке технологических проблем. Однако упорядочение технологических операций, в конечном счете, отрицательно сказалось на развитии методического руководства – оно становилось все более стандартным. Так, методисту были установлены количественные нормы посещения культурно-просветительных учреждений, которые входили в зону его методического влияния. Тогда же была составлена схема описания опыта. На основе этой схемы были подготовлены и изданы методические материалы для культпохода. В них четко и ясно излагалось, как можно скопировать конкретный опыт. Вопросы же совершенствования форм и методов оказались изъятыми из обязанностей методиста.

На теории методического руководства тех лет не могло не отразиться упразднение в 1930 году Главполитпросвета, который на протяжении десяти лет возглавлял методическую работу и последовательно осуществлял становление системы методического руководства.

Пятый этап (1932 – 1956). Централизованное управление культурно-просветительной работой, в том числе и ее методической сферой, организационно было ослаблено. Соответственно приостановилось развитие теории методического руководства. И хотя, начиная с 1932 года, в стране наблюдалась относительная активизация методического руководства, но коснулась она только организационной стороны.

Регулярно проводимые олимпиады и смотры народного творчества решали задачи, которые были поставлены перед методическим руководством еще в 20-е годы. Процесс увеличения, особенно к 1935 – 1937 годам, количества Домов самодеятельного искусства, призванных улучшить руководство художественной самодеятельностью силами методических учреждений, не затрагивал вопроса о сущности разрастающейся системы методического руководства культурно-просветительной работой.

Рассматриваемый этап развития методического руководства был самым длительным (1932 – 1956 годы), и это обстоятельство требует некоторых пояснений. Если в 1928 – 1932 годах в связи с культпоходом наблюдалось оживление в самой культурно-просветительной работе, то далее, в силу излишней регламентации содержания, форм, направлений деятельности культпросветучреждений и, прежде всего, клубов, их унификации, неоправданного администрирования, начала постепенно выхолащиваться живая душа социально-культурной активности масс.

Регламентация абсолютно всех аспектов деятельности клуба, библиотеки и т. д. сделала во многом бессмысленными попытки внести творческое начало и работу, разнообразить ее методику. Поэтому вопрос .. методическом руководстве в те годы ставился лишь номинально.

Шестой этап (1956 – 1965). Только с 1956 года можно зафиксировать некоторое оживление исследовательского интереса к проблемам методического руководства. Это была реакция на требования, предъявляемые к КПР в новой социально-политической ситуации в стране. Но попытки выйти на иной уровень понимания методического руководства привели к другой крайности – *абсолютизации методической помощи* практикам на местах. Тем самым в 1956 – 1965 годах акцентировалось внимание лишь на его способности влиять на состояние практической методики.

Седьмой этап (1966 – 1979 годы). Новый этап связан с изменением организационной структуры системы методического руководства. Так, в 1966 году за районным Домом культуры официально был закреплен статус методического центра. Ему вменялось в обязанность методическое обслуживание сельских клубов. Несколько позже, в 1972 году, в связи с централизацией клубной и библиотечной систем сфера действия районных методических кабинетов расширилась. Теперь все культурно-просветительные учреждения района независимо от ведомственной принадлежности имели возможность получить методическую помощь. Практическая направленность была свойственна и методическим органам областного значения. Однако для них основной задачей оставался перевод теоретических положений на язык практических рекомендаций.

Восьмой этап (1979 – 1990). В середине семидесятых годов взгляды на методическое руководство претерпели дальнейшие изменения. Укрупнились его управленческие черты, возвратился термин «методическое руководство». Можно утверждать, что с 1979 года наступил новый современный этап развития этого понятия. Были развернуты практические эксперименты, направленные на решение все еще многочисленных проблем методического руководства культурно-просветительной работой. Одновременно по данному вопросу появились исследовательские работы теоретического характера. Настоящее учебное пособие в этой связи может рассматриваться как систематизированное изложение современных взглядов на природу, сущность, функции и другие параметры методического руководства культурно-просветительной работой.

Перед каждой организацией, каким бы видом деятельности она ни занималась и к какой бы отрасли ни относилась, стоит задача совершенствования структуры управления. Это непрерывный процесс определения наилучших для данных условий организационных форм,

облегчающий принятие решений, координацию действий, передачу нужной информации, а также оптимальное распределение полномочий и ответственности.

Организационная структура методического руководства создавалась постепенно, опытным путем, опираясь больше на аналогию с другими отраслями, привычные схемы и даже интуицию, чем на учет особенностей методического труда, внутренне присущие ему закономерности.

В период становления системы методического руководства (1917 – 1923 годы) методическая деятельность, понимаемая как разработка и совершенствование методики культурно-просветительной работы, была возложена на инструктора политпросветработы. Эта должность была введена в штатное расписание губернских и уездных политпросветов согласно Декрету об образовании Главполитпросвета от 12 ноября 1920 года.

Тогда же в самом главке был создан инструкторский подотдел организационного отдела. Будучи представителем руководящих органов, **инструктор**, хотя и выступал от их имени, не был наделен при этом непосредственно административными правами. Причем в отличие от других работников политпросветов его действия были направлены прямо на методическую работу и на организацию обеспечивающих ее условий. Постепенно на фоне других административных должностей черты труда инструктора-методиста проявились настолько ярко, что обусловили необходимость разграничения его **организационных и методических функций**.

Учитывая такую разницу, предлагалось ввести понятие «**специалист-методист**», *подразумевая под ним профессионала, осуществляющего методическую работу в процессе организации культурно-просветительной деятельности на местах (методист-практик) и руководство ею (методист-руководитель).*

Такой специалист, призванный учитывать результаты культурно-просветительного опыта и на его основе давать руководящие указания, должен был быть максимально приближен к практике, но одновременно не оторван и не изолирован от центра. Для этого стали создаваться особые, получившие название «**методических учреждений** (типа **методического кабинета или опорного пункта** по какому-либо виду культурно-просветительной работы).

Тем самым деятельность специалиста-методиста как бы выводилась за стены политпросветов, хотя в их штатном расписании она все еще значилась. Этому в немалой степени способствовала реорганизация в 1922 году Главполитпросвета, приведшая к сокращению его административных

функций при существенном увеличении методических. К 1923 году задача регулирования методической работы мест стала настолько объемной и углубленной, что приоритет в ее реализации постепенно стал принадлежать **методическим органам**.

Самым популярным методическим учреждением в те годы был **методический кабинет**. Стихийно появившиеся в недрах самой практики еще в 1921 – 1922 годах, методические кабинеты, начиная с 1923 года, бурно развиваются, и к 1926 году их уже насчитывалось 108. Кабинеты получают организационное оформление.

К 1927 году создается **система методических кабинетов** по принципу регионального подчинения: центральный кабинет политпросветработы в Москве, губернские кабинеты в крупных центрах, уездные кабинеты, методические уголки в волостных избах-читальнях.

В 1927 году система методических кабинетов пополнилась системой **методических бюро** – общественных органов методического руководства, которые функционировали при отделах народного образования, но теперь распространили свои действия через соответствующие *методические комиссии* и на различные виды культурно-просветительной деятельности. Эта достаточно стройная система организации методического руководства просуществовала, к сожалению, недолго. К 1928 году она значительно изменилась в сторону «дифференцированного» методического руководства.

В результате прежняя централизованная, целостная (по видам, жанрам и т. д.) система размножилась на ряд звеньев, не связанных ни функционально, ни организационно.

Такая система методических учреждений выглядела следующим образом. *Методические учреждения, органы, службы осуществляли методическое руководство разными видами культурно-просветительной работы, т. е. отдельно клубами, библиотеками, музеями, парками, и могли дифференцироваться по категории обслуживаемого населения.*

Например, методические учреждения выделялись по возрастному признаку. Дворцы пионеров и школьников выступали в роли методических центров для учреждений, ведущих культурно-просветительную работу среди детей. Более того, руководство этой методической работой подразделялось дальше, например, Дворец культуры им. Дзержинского в Ленинграде являлся методическим центром по работе с трудными детьми и подростками и т. п.

Рассмотрим для наглядности **систему методического руководства клубами**. Учреждения методического характера делились на две группы: осуществлявшие методическое руководство, как было принято называть,

массовой работой клубов и осуществлявшие методическое руководство **в области клубной художественной самодеятельности**.

Развитием практической методики массовой работы государственных клубных учреждений занималась иерархически выстроенная система методкабинетов, в которой основное место принадлежало Центральному научно-методическому кабинету Министерства культуры РСФСР (ЦНМК). Он объединял и координировал работу метод-кабинетов министерств других союзных республик.

На уровне управлений культуры крупных городов методическое руководство осуществляли методические кабинеты при городских управлениях культуры. В масштабах области этим занимались методические кабинеты при областных управлениях культуры, а на уровне района методическое руководство массовой деятельностью клубов осуществлял методический кабинет при районном Доме культуры.

Методическое руководство развитием **художественной самодеятельности** осуществляли дома народного творчества республиканского и областного значения. На уровне районного звена методическое руководство художественной самодеятельностью сосредоточивалось так же, как и методическое руководство массовой работой в районном методическом кабинете.

Такая схема не отвечала требованиям, предъявляемым к методическому руководству культурно-просветительной работой, так как в ней отсутствовали многие существенные черты системы, в частности, она была многоуровневой, разные уровни были слабо связаны между собой. Негативно сказывалось и наличие ведомственных барьеров в методическом руководстве. Каждое ведомство создавало свою систему, что не способствовало соблюдению единой методической политики. При этом нерационально использовались методические кадры, неэффективно расходовались выделяемые средства!

Указанные недостатки методического руководства сдерживали возможности его конструктивного влияния на методику и в целом на культурно-просветительную работу, всесторонний анализ состояния которой был дан в постановлении ЦК КПСС «О мерах по дальнейшему развитию самодеятельного художественного творчества» (1978). В соответствии с этим постановлением на основании Приказа министра культуры СССР от 28.05.1979 года № 413 система методического руководства в стране была изменена. На основе слияния домов народного творчества и методических кабинетов начали функционировать **научно-методические центры народного творчества и культурно-просветительной работы** (выстроенные также по региональному принципу). Они не только

централизовали методические усилия, но и сконцентрировали внимание на всей культурно-просветительной работе, а не как прежде – на ее отдельных частях.

Краткие выводы:

Рассмотрев этапы становления и развития теоретических взглядов на методическое руководство, можно сделать вывод, что целостное представление об этом явлении складывалось постепенно, в тесной связи и под непосредственным влиянием процесса создания и совершенствования методики культурно-просветительной работы, практическая потребность в регулировании которого формировала ту или иную грань данного вида управленческой деятельности.

Лекция 2

Тема 2. Понятие о методическом обеспечении социально-культурной деятельности

Предметом методического обеспечения СКД является **методика социально-культурной деятельности**, воспринимаемая как совокупность правил, требований и приемов психолого-педагогического воздействия на сознание, чувства и поведение людей в условиях свободного времени.

С точки зрения подхода к методике как деятельности под ней понимают логическую цепочку действий, включающую формирование конкретных целей и задач воспитания, определение содержания, отбор методов, реализацию средств и организацию форм воспитательного воздействия на личность в условиях свободного времени.

Таким образом, основу методики СКД составляют пять ведущих компонентов: *цели, содержание, средства, методы, формы работы*.

Каждый из перечисленных компонентов методики видоизменяется в силу объективно существующих закономерностей их развития.

Так, под влиянием усложняющихся задач модифицируются конкретные педагогические *цели* мероприятий, проводимых в СКУ.

В прямой зависимости от событий и явлений, происходящих в общественно-политической, производственно-экономической и культурной жизни страны, находится и *содержание* воспитательных акций, их информационный аспект.

В соответствии с изменяющимися возможностями восприятия аудитории и расширением технических возможностей меняются и *средства* СКД.

Несколько замедленнее, чем остальные компоненты методики, трансформируются методы воспитания личности в часы досуга.

Понимаемые как способы педагогического воздействия на участников социально-культурной деятельности в условиях свободного времени с целью удовлетворения и дальнейшего развития духовных потребностей и формирования общественно ценных качеств личности, методы развиваются под влиянием преобразований как самой личности (воспитуемой и воспитывающей), так и средств СКД.

Наиболее подвижными считаются *формы СКД*, так как форма – *внешнее выражение всего воспитательного процесса, его структура*. Фактически это опредмеченный способ педагогического воздействия, внутренняя организация подачи основного материала через выбранные в соответствии с поставленной конкретной воспитательной целью средства и методы СКД.

Форма СКД – это утвердившаяся на практике система применения совокупности определенных средств и методов организации социально-культурной деятельности в условиях свободного времени, стимулирующая гармоническое развитие личности. Она связывает все остальные элементы методики воедино. Поэтому изменение каждого компонента методики ведет к изменению формы.

Формы многообразны, потому что бесконечно сочетание средств и методов социокультурного воздействия на личность в свободное время в соответствии с меняющимися целями воспитания.

Говоря о развитии методики СКД под влиянием объективных социокультурных факторов, необходимо иметь в виду не только относительную самостоятельность различных ее составных элементов, но и их взаимосвязь, взаимообусловленность. Например, та же форма, будучи производной от сочетания множества компонентов методики и, следовательно, зависимой от них, сама может исполнять активную роль в отношении их развития.

Объективное начало в методике СКД неотделимо от *субъективных факторов*. Методика как совокупность цели, информационного содержания, средств, методов и форм СКД – продукт индивидуальной или коллективной творческой деятельности как специалистов, так и актива КДУ, и как всякий продукт творческой деятельности человека несет в себе немало субъективного.

Относительно субъективно осознание *цели* воспитательного акта, определение его направления и прогноз результатов. Личностный подход прослеживается в оценке педагогической ситуации, в условиях которой осуществляется социокультурное воздействие, в способе отбора и подачи материала.

Но индивидуально-личностный характер свойствен не только процессу создания методики, но и ее реализации. И было бы неверным считать все это проявлением субъективного начала, так как представления о методике формируются (как у ее создателей, так и у ее потребителей) в ходе общественно-исторической практики и в той или иной мере отражают объективную действительность, учитывают реальные пути ее развития.

Таким образом, методика СКД не носит застывший характер, а выступает как процесс, складывающийся из динамичных и взаимообусловленных компонентов, развивающихся под влиянием объективных и субъективных факторов.

Совершенствование методики, ее развитие, преобразование неотделимо от ее познания, которое происходит на двух уровнях: эмпирическом и теоретическом. *Эмпирический* – это такой уровень знания методики, содержание которого в основном получено из практики организации социально-культурной деятельности в условиях свободного времени.

Теоретический уровень отражает методику со стороны ее связей и закономерностей, полученных не только в практике СКД, но и путем абстрактного мышления.

И тот и другой уровни познания методики СКД (как и любого другого объекта познания) тесно связаны между собой. Теоретические построения методики возникают преимущественно на базе обобщения практики социокультурных учреждений (проведение экспериментов, наблюдений). В свою очередь при эмпирическом познании методики пользуются идеями, возникшими в результате ее теоретического осмысления. Итак, познание методики, а, следовательно, и ее развитие, преобразование предполагает *активное взаимодействие теории и практики СКД*.

Процесс этот многоплановый, неравномерный и достаточно противоречивый. В некоторых случаях методика, используемая в практике конкретных социокультурных учреждений, опережает методику, известную в теории, и тогда говорят о возникновении новых форм, средств, методов, педагогических приемов или даже о новой методике в целом.

Но подчас методика СКД, применяемая в практике, отстает от теории. Причем степень этого разрыва зависит от уровня развития науки и реального функционирования методики СКД на местах, от использования новых педагогических форм в практике и, конечно, от компетенции кадров, способных решать современные задачи воспитания.

Закономерный разрыв в ходе развития методики СКД между ее теоретической и практической разработкой характеризуется тем, что для разных звеньев практики он неоднозначен. Уровень отставания или опережения у

конкретных социокультурных учреждений неодинаков. Так, например, в одном уже используется та или иная прогрессивная форма педагогического содействия развитию личности в условиях свободного времени, в другом – о ней еще даже не знают, в третьем – знают, но применить пока не умеют и т. п.

Неравномерность развития методики СКД на уровне практики обусловлена теми отличительными профессиональными возможностями, которые присущи каждому социокультурному учреждению.

Профессиональные возможности, понимаемые достаточно широко, включают в себя:

- характеристику материально-финансовой базы,
- техническое оснащение,
- технологическое мастерство кадров,
- аудиторная и региональная специализация социокультурного учреждения и т. п.

В совокупности они выступают как определяющее условие зарождения, разработки, совершенствования методики, применяемой в конкретных ситуациях

Окончательно нивелировать эти условия невозможно. Ведь в их число, кроме материально-технических, поддающихся стандартизации, входят и педагогические, уже самой своей природой исключающие полную унификацию. Именно в силу **индивидуально-личностной неповторимости субъекта** и объекта воспитания методика СКД развивается на уровне практики неравномерно.

Проследим это на условном примере. Возьмем для рассмотрения однотипные социокультурные учреждения. Допустим, что они имеют идентичную материально-техническую базу (размер, конфигурацию и состояние помещения; бюджет; набор технических средств с одинаковой степенью износа) и равное штатное расписание при отсутствии вакансий. Предположим, что все должности заняты специалистами высшей квалификации общего выпуска какого-либо одного вуза. Перед ними поставлена единая педагогическая задача, направленная на одну конкретно обозначенную группу населения.

Несмотря на всю схожесть заданных позиций, выбор той или иной методики воспитательного процесса и результат ее применения будут разными. Так, в силу самостоятельности мышления специалистов социокультурной сферы, способности к критическому взгляду на предшествующий опыт и окружающую действительность одна и та же педагогическая ситуация оценивается ими индивидуально. Поэтому разные специалисты по-разному определяют конечную, с их точки зрения,

педагогическую цель и ракурс «прочтения» информационного материала, на основе которого они способны ее реализовать.

Не менее личностен процесс отбора форм СКД и особенно их содержательного наполнения и реализации. Иногда специалист отдаст предпочтение той или иной форме только потому, что она ему более других знакома, или имеется удачный (свой или чужой) опыт ее использования, или, наоборот, еще малоизвестна, но есть желание ее апробировать.

При соблюдении одного из основных требований к культурно просветительной работе – творческого подхода – исключается стандартизация методики. Поэтому поставленные в совершенно одинаковые педагогические условия специалисты будут применять свою лично-окрашенную методику

С ростом отличий в профессиональных возможностях социокультурных учреждений, с расширением вариантности задач и изменением аудиторных групп воспитательного воздействия многократно возрастает палитра вероятных методик и тем самым усиливается лично-творческий момент в их отборе.

Какую методику изберет специалист? Как сумеет ее применить? Сможет ли внести что-нибудь новое или оригинальное в готовую методику или ее технологический процесс? Создаст ли уникальное или повторит, скопирует общепринятое? Будет ли его вмешательство в имеющуюся методику носить прогрессивный характер или останется «внешней новизной»? Полученные ответы на поставленные вопросы будут свидетельствовать о степени разработки методики СКД на эмпирическом уровне ее познания в текущий период. Именно они дают представление о подвижной «разноэтажности» развития методики СКД на уровне практики.

Сами же предполагаемые ответы можно предсказать, если учесть несколько показателей:

1. Степень профессионального мастерства специалистов социокультурной сферы (в целом и каждого в отдельности). При этом понятие «профессиональное мастерство специалиста», трактуемое как уровень овладения всем лучшим, совершенным, чего достигли предшественники и коллеги (см.: Смирнова Е. И.), не следует сводить к более узкому понятию «образование». Речь идет о том, что мастерство есть результат школы (в широком смысле, т. е. институт, училище, курсы, стажировка), но проявленный и закрепленный в практике путем дальнейшей повседневной тренировки. Поэтому об уровне профессионального мастерства нельзя судить только по имеющемуся образованию, хотя принимать его во внимание необходимо в первую очередь.

2. Размер творческого потенциала специалистов социокультурной сферы (в общей сложности и конкретно каждого). Творчество, понимаемое как способность сделать шаг вперед по сравнению с опытом предшественников, действовать индивидуально, неповторимо, новаторски, базируется на широком кругозоре, чаще всего высоком мастерстве, умении учесть известное и использовать его. Творческий потенциал – неотъемлемое качество специалиста социокультурной деятельности. Он свидетельствует не только о предрасположенности специалиста к оригинальному стилю деятельности, но и о степени проявления его дарований. Однако уровень творческого потенциала не может измеряться количеством только нового, своеобразного. Не всякое отклонение от общепринятого является творческим актом. Лишь общественная значимость результата, прогрессивный характер деятельности с учетом тенденций развития методики свидетельствует о творческом процессе.

3. Интенсивность внедрения передового опыта в массовую практику социокультурных учреждений.

Опыт социально-культурной деятельности – это совокупность знаний, умений и навыков, приобретенных специалистом в процессе организации социально-культурной деятельности с различными категориями населения в условиях свободного времени. Опыт СКД – явление многоплановое, динамичнее, противоречивое. Он составной элемент социокультурной реальности. В нем четко обнаруживается несколько разновидностей.

По количественному признаку можно выделить *массовый и единичный опыт*; по тенденциям развития методики – *передовой и отстающий*; по продолжительности бытования – *новый и традиционный*; по степени использования – *оригинальный и общепринятый*; по результативности – *эффективный и малодейственный*; по направленности динамики развития – *прогрессивный и регрессивный*.

В профессиональном обиходе принято выделять только два, но объемных пласта опыта социально-культурной деятельности: *массовый и передовой*. Причем под *массовым* подразумевается наиболее распространенный опыт (как положительный, устоявшийся, общественно признанный, так и отрицательный, утративший свою действенность), а под передовым – *прогрессивный, высокорезультативный*, в большинстве своем *новый, оригинальный*. И если *массовый* опыт отражает реальный уровень развития СКД, в том числе ее методики на современном этапе, то *передовой* – вскрывает потенциальный уровень, соответствующий его тенденциям.

Соотношение *массового* и *передового* опыта весьма подвижно. Это проявляется следующим образом: недрах *массового* опыта постепенно «вызревает» *передовой* опыт.

Далее, по мере своего признания, роста авторитета он распространяется и активно внедряется в массовый опыт, качественно изменяя при этом и его, и себя. Наконец, наступает момент, когда широкое применение данного передового опыта делает его массовым. Одновременно в общем объеме СКД появляется другой передовой опыт. Скорость прохождения такого цикла значительно влияет на темпы развития методики СКД. В свою очередь интенсивность внедрения прогрессивно развивающейся методики в массовую практику определяется, исходя из индивидуальных показателей каждого социокультурного учреждения, а они объективно неодинаковы, так как процесс восприятия чужого опыта индивидуален.

Итак, неравномерности развития методики СКД на уровне практики во многом объясняются индивидуально-личностными особенностями, проявляющимися в профессиональном мастерстве специалиста, в его творческом потенциале, в способности обогащать свой опыт опытом коллег.

Значимость индивидуально-личностного фактора развития методики СКД усиливается с моментом «включенности» в процесс ее создания, развития, преобразования самостоятельности социокультурных учреждений. Воздействуя на эти особенности, можно уменьшить существующие неравномерности в развитии методики до определенного уровня, который наиболее точно отражает достигнутую на современном этапе степень соотношения теоретических и практических ее разработок, и тем самым ускорить процесс совершенствования методики СКД. На это и направлено методическое руководство.

Суммируя вышеизложенное, можно утверждать, что *предметом* методического руководства выступает *методика социально-культурной деятельности*, которая в силу своего двойственного объективно-субъективного характера, творческой природы развивается неравномерно.

Постигнуть сущность какого-либо явления – значит вскрыть причину его возникновения, его законы, свойственные ему внутренние противоречия, определить тенденции развития. Методическое руководство возникло, как свидетельствует исторический анализ, для регулирования сложного, во многом субъективного, неравномерного процесса развития методики СКД. Стремление «выровнять» его, сократить до возможного предела естественный «разрыв», с одной стороны, между теоретическим и практическим уровнями развития методики, с другой – между передовым и массовым опытом *привело к созданию системы методического руководства.*

«Установить единую методическую линию», «выровнять практическую методику» – под такими девизами в 20-е годы начала функционировать эта

система. Однако было бы неверным считать, что суть методического руководства сводилась к унификации методики. Н. К. Крупская не раз обращала самое серьезное внимание на уникальную природу методики культурно-просветительной работы, возникающую только лишь на основе учета местных условий, и исключала возможность ее стандартизации (см.: Крупская Н. К. Кабинеты политпросветработы // Пед. соч. – М, 1959. – Т. 7. – С. 452).

«Установить единую методическую линию» – означало достичь более или менее одинакового, относительно стабильного, равно доступного уровня развития методики. Иначе говоря, методика, применяемая в практике конкретного социокультурного учреждения, при всей своей оригинальности и неповторимости должна была отражать максимальную степень познания методики на текущем этапе.

Обеспечить единую методическую линию СКД – значит привести практическую методику и соответствие с передовыми тенденциями теории и практики воспитания. В каком-то смысле это – вечное стремление к идеалу СКД, к ликвидации разрыва между «слабыми» и «сильными» социокультурными учреждениями, деятельностью регламентированной и творческой, возможным и достигнутым уровнями методической квалификации и т. н. Поэтому методическое руководство имеет непреходящее значение.

Главное назначение методического руководства состоит в обеспечении постоянного совершенствования СКД на основе регулирования процесса развития ее методики.

Основная цель методического руководства — достижение максимально высокого для данного этапа уровня практической методики организации социокультурной деятельности масс в условиях свободного времени.

Механизм методического руководства, посредством которого реализуется его цель, заключается в обеспечении постоянной информационной связи как по «вертикали», т. е. между теорией и практикой СКД, так и по «горизонтали» - на уровне практики.

Главные задачи методического руководства:

1. Повышение профессионального мастерства специалистов СКД за счет постоянного расширения их знаний о методике; формирование научного подхода к осуществлению СКД как целостного воспитательного процесса, в котором взаимосвязаны, взаимообусловлены все компоненты; совершенствование технологии труда.
2. Развитие творческого потенциала специалистов социокультурных учреждений; формирование у них обязательной установки «на творчество»;

развитие в каждом из них индивидуального восприятия педагогических процессов; воспитание самостоятельного мышления, способного преодолеть стереотип и создавать оригинальную продукцию.

3. Внедрение передового опыта в массовую практику культурно-просветительных учреждений на основе регулярного анализа состояния методики в масштабах страны и с учетом зарубежного опыта; развитие у культпросветчиков навыков постоянного обогащения своей практики, умения верно (с педагогической точки зрения) интерпретировать чужой опыт и вносить в него элементы новатор.

Определить специфику какого-либо явления – значит найти ряд существенных признаков, отличающих данное явление от других, ему подобных. Исходя из этого положения, сравним методическое руководство СКД как действующую систему с тремя другими, схожими с ней по отдельным признакам системами:

а) организационно-административное руководство СКД – система, внутри которой возникло методическое руководство и сохранило с ней функциональную общность;

б) повышение квалификации специалистов социокультурной сферы – система, совпадающая с системой методического руководства СКД по технологическим операциям;

в) управление технологическими процессами производства – система, подобная системе методического руководства СКД по назначению, но действующая в иной, не идеологической сфере.

Итак, если организационно-административное и методическое руководства СКД объединяет задача эффективного осуществления СКД, то отличает их прежде всего *характер взаимоотношений субъекта и объекта* руководства.

Методическое руководство в отличие от административного *носит рекомендательный, консультативный, совещательный характер*, что вовсе не исключает обязательного выполнения принятых решений, но влияет на выбор методов и форм управления. Так, административное руководство использует в качестве главных директивные и правовые методы, а методическое руководство опирается, прежде всего, на стимулирующие, воспитательные методы.

Перечисленные специфические черты методического руководства, выделенные при сравнении с непорядковым элементом (административное руководство стоит выше в организационной структуре общего руководства СКД), отражают лишь те качества, которые обусловили выделение системы методического руководства из административного.

При сравнении системы «методическое руководство СКД» с системой «повышение квалификации работников социокультурной сферы» прослеживаются во многом единые для них цели. Обе системы содействуют развитию СКД путем совершенствования профессионального уровня специалистов. Нередко программы обучения слушателей курсов повышения квалификации системы управления учреждениями культуры и курсов, семинаров, школ передового опыта, организуемых методическими учреждениями, совпадают по тематике. Их содержание в одинаковой степени направлено на реализацию общей цели.

Однако при более глубоком проникновении в суть и назначение этих систем становится явным их основное различие, подчеркивающее нецелесообразность дублирования систем методического руководства и повышения квалификации. Под повышением квалификации работников социокультурной сферы принято понимать процесс, который обеспечивает максимальное соответствие знаний специалистов характеру решаемых ими задач. Квалификация работников по существу является продуктом образования. Повышение образования – конечная цель системы повышения квалификации.

Для методического руководства СКД это цель промежуточная, обеспечивающая реализацию основной цели — совершенствование практической методики СКД.

Различие конечных целей сравниваемых систем обуславливает особенности их реализации. Если в системе повышения квалификации процесс обучения должен строиться на основе усвоения последних достижений науки и практики СКД, обобщенных на уровне проявления закономерностей, то в методическом руководстве процесс повышения квалификации должен базироваться на изучении и творческом осмыслении передового опыта СКД. Поэтому здесь ведущими способами повышения профессионального мастерства становятся, такие, которые направлены на совершенствование методики СКД. Это обмен опытом, обсуждения, коллективная экспериментальная работа и т. п.

Отлично целевых установок, предмета и технологических операций обучения специалистов социокультурной сферы, осуществляемого разными системами (методическое руководство и повышение квалификации), обуславливает отличие и в его организации: для системы повышения квалификации характерна *цикличность* обучения (2 – 3 года, 5 лет – в зависимости от категории специалистов), для системы методического руководства – *непрерывность*.

При определении специфики методического руководства СКД необходимо учитывать, что оно, являясь органичным звеном общего ру-

ководства СКД, выступает составной частью целостной системы «социально-культурная деятельность» и воспринимает и сохраняет в себе ее сущностные отличия.

Если в производственной сфере результатом труда является материальный продукт, качество которого можно оценить сразу, то замер силы воспитательного воздействия социокультурной работы сложен, а результат отдален во времени. Поэтому методическое руководство СКД отличается от управления технологическими операциями производства его постоянная связь с процессом воспитания на местах. Присутствие на мероприятиях, непосредственные наблюдения, включенность в конкретную социокультурную деятельность и другие подобные средства отражают эту специфику управления технологическими процессами в сфере культуры.

Сравнение системы «методическое руководство СКД» и «управление технологическими процессами производства» позволяет увидеть различие в силах, осуществляющих разработку методики организации досуга и технологии производственной сферы. Так, если технологические операции производства разрабатываются только для профессионалов, то в системе «методическое руководство» сама природа СКД предполагает использование в создании методики не только профессиональных, но и самодеятельных сил.

«Для народа и через народ» - под таким лозунгом проходило формирование взглядов на методику СКД с первых шагов ее становления. Совместная деятельность профессионалов – работников социокультурных учреждений и непрофессионалов – посетителей этих учреждений обуславливает специфику объекта методического руководства: он включает в себя как работников социокультурной сферы, так и тех, кто по собственной инициативе принимает участие в организации воспитательной работы.

Итак, в результате сравнительного анализа системы методического руководства СКД с подобными ей системами нами выявлено несколько отличительных качеств. На основе группировки специфических черт методического руководства более зримо проявляется его сущность. В обобщенном виде можно констатировать, что наиболее ярко специфика методического руководства СКД отражается на его предмете.

Предметом методического руководства, как было уже ранее отмечено, выступает методика СКД. Понимаемая как логическая цепочка действий по постановке конкретных целей воспитания, отбору содержания, определению средств, методов, форм воздействия на человека в сфере свободного времени. И хотя перечисленные компоненты методики частично попадают в зону действия других управленческих систем, но лишь методическое руководство концентрирует внимание на целостности процессов педагогического содействия всестороннему развитию личности, на

взаимосвязи этих компонентов. Именно специфика предмета методического руководства СКД порождает другие его особенности.

Сама природа методики социокультурной практики, «привязанность» ее к конкретной педагогической обстановке обуславливает специфику *технологии* руководства ее развитием, которая должна быть не только максимально приближена к практике СКД, но и включена в нее. Ведь без непосредственного наблюдения за СКД, учитывая ее нестандартность и сложность проявления педагогического эффекта, невозможно ни оценить реальное состояние ее методики, ни продуктивно воздействовать на нее.

Специфика методического руководства СКД связана с уникальностью не только его предмета, но и со своеобразием *объекта*, в роли которого выступают, как было отмечено, и профессиональные работники социокультурной сферы, и общественные организаторы досуга, которые создают и разрабатывают практическую методику.

Кроме того, включенность методического руководства в тот процесс, на совершенствование которого оно направлено (методика СКД), определяет отношения между субъектом (методистом) и объектом (организаторами СКД) руководства, построенные на совместной методической деятельности. Эти нетипичные для большинства процессов управления отношения придают методическому руководству СКД особый *характер* – консультативный, совещательный, коллегиальный.

Наконец, необходимо обратить внимание еще на одно отличие – *функциональную «обратную»* связь с другими, различными по структуре системами: «административное руководство СКД» и «теория – практика СКД». Это предопределяет особую, промежуточную, связующую роль методического руководства для этих систем и «пересечение» функций, которые направлены на единый для них предмет – методику СКД.

Краткие выводы:

Итак, под методическим руководством СКД следует понимать особый вид управленческой деятельности, направленный на методику, применяемую в практике социокультурных учреждений рациональной организации свободного времени, с целью обеспечения ее соответствия ведущим тенденциям развития СКД.

Главное назначение методического руководства состоит в обеспечении постоянного совершенствования СКД на основе регулирования процесса развития ее методики.

Основная цель методического руководства — достижение максимально высокого для данного этапа уровня практической методики организации социокультурной деятельности масс в условиях свободного времени.

Механизм методического руководства, посредством которого реализуется его цель, заключается в обеспечении постоянной информационной связи как по «вертикали», т. е. между теорией и практикой СКД, так и по «горизонтали» - на уровне практики.

Лекция 3

Тема 3. Функции методического обеспечения социально-культурной деятельности

Методическое руководство СКД представляет собой сложную динамическую систему. Труд работников системы методического руководства, протекает под влиянием «цели стремления» и «цели деятельности». «Цель стремления» выражается в объяснении, зачем надо осуществлять ту или иную деятельность (формирование, развитие, совершенствование методов труда организаторов свободного времени населения). «Цель деятельности» отражает содержание конкретных проблем, которые необходимо разрешить в ходе достижения «цели стремления»; выражается она в виде заданий, директив и указывает, что должно быть сделано.

Обе категории тесно связаны с понятием о функциях методического руководства СКД. В широком смысле функции методического руководства – это категории, отражающие свойство, способность и предназначенность данного вида управленческой деятельности к конструктивному воздействию на методику СКД. Слово «функция» происходит от латинского *functio* – исполнение. Изначальное значение этого термина позволяет понимать под функцией методического руководства целенаправленные действия, способствующие достижению «цели стремления».

Можно выделить два основных вида функций методического руководства СКД:

- 1) **Общие** – для любых органов управления, характеризующие методическое руководство как разновидность управленческого процесса; к ним относятся: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, учет, отчетность, контроль.
- 2) **Специфические** – присущие собственно методическому руководству и отличающие черты этой системы от других.

Первая группа функций определяет структуру, форму управленческого процесса, а вторая – отражает его содержание. Обе они обеспечивают целостность управленческого процесса.

Общая характеристика первой группы функций достаточно широко освещена в научной литературе. Что же касается специфических функций, то их анализу пока уделяется недостаточно внимания. Однако для того, чтобы

выявить целостную систему действий специалиста, осуществляющего методический труд, следует глубоко осмыслить именно специфические функции методического руководства СКД.

Исходя из сформулированных в предыдущих лекциях основных задач методического руководства, его места в системе управления СКД, а также опираясь на определение функций методического руководства, можно выделить главное, что предопределяет способность данного вида управленческой деятельности влиять на методику организации свободного времени населения. Тем самым возникают предпосылки для вычленения специфических функций методического руководства.

В частности, обращает на себя внимание назначение методического руководства упорядочивать отношения в системе «наука – практика», а также «выравнивать методическую линию», т. е. влиять на уровень практической методики. В то же время совершенно очевидна необходимость постоянного изучения методики СКД со стороны системы методического руководства, его своеобразная роль «самосознания методики» в целях определения ведущих тенденций ее развития, оптимальных форм организации воспитательного процесса в условиях свободного времени.

Познавательный аспект деятельности не является для методического руководства самоцелью. Он может рассматриваться как необходимая предпосылка для дальнейшего анализа методики, вычленения из нее прогрессивных элементов, формирования экспериментальных, новых методик. В этой связи можно говорить о созидательной роли методического руководства по отношению к практике СКД.

Все перечисленные аспекты методического руководства, в конечном счете, оказываются нацеленными на самое важное – обогащение практической методики СКД.

Сказанное позволяет вычленить *познавательную, конструктивную* функции и *функцию внедрения методического руководства*. Рассмотрим их более подробно.

Специфические функции образуют своеобразную структуру, в которой все они находятся в определенных соотношениях друг с другом, предполагают строгую последовательность в своей реализации.

Познавательная функция методического руководства позволяет накапливать знания о методике СКД, как применяемой специалистами на практике, так и апробированной учеными, исследователями в лабораторных условиях. Фиксация таких сведений не является самоцелью. Оценка состояния практики, отбор всех достижений – главные задачи познавательной функции.

Одна из особенностей познавательной функции определяется направленностью на многообразные процессы воздействия на человека. Другой особенностью познавательной функции выступает ее эмпирический характер, при котором выявленные для распространения моменты труда специалистов апробированы практикой.

В любом труде, в том числе и специалистов социокультурной сферы, имеются элементы разной природы; действия особенно творческие, оригинальные, используемые в редких или разовых ситуациях (*продуктивные*), и повторяющиеся, стереотипные (*репродуктивные*).

Репродуктивные компоненты обеспечивают преемственность, использование традиций, опыта, воспроизводство трудовых операций.

Поиск продуктивных и репродуктивных элементов труда специалистов социокультурных учреждений требует осуществления познания не только методики работы, но и тех условий, в которых она проявляется. Отрыв от той обстановки, в которой осуществляются мероприятия, приводит к искаженному представлению о предмете познания.

Анализ практики показывает, что сегодня остро стоит проблема реализации познавательной функции, так как пока в полной мере не обеспечено получение достаточно полной, своевременной и систематически обрабатываемой информации о СКД. А без таких данных невозможно принимать профессионально точные решения, какой опыт считать новым, передовым, а какой – устаревшим, консервативным; что надо внедрять в массовом порядке в практику, а что в экспериментальном.

Одной из практических проблем перестройки методического руководства СКД является создание соответствующей современным требованиям информационной базы, обеспечивающей получение системы знаний о состоянии практики на любом уровне методического руководства. Осуществление этих процессов характеризует поисково-исследовательский характер методического труда.

Накопление знаний о методике СКД обуславливает необходимость дальнейшего развития методической работы. Дело в том, что регулятивные средства строятся не путем эмпирических, индивидуальных проб в процессе самопознания собственной деятельности специалистов социокультурных учреждений, а конструируются профессионалами-методистами. Методическое руководство направлено на разработку программ, оптимизирующих деятельность учреждений культуры за счет «запуска» в нее целых серий стереотипных операций или отдельных блоков деятельности, найденных в прогрессивном опыте.

В этих программах выделяется опыт, достойный распространения, конкретизируются условия, место и порядок его применения. Методическое

руководство СКД демонстрирует конструктивную природу рецептурных средств, включающую в себя конструирование правил выполнения найденных операций труда, описание (объективация) правил, их обоснование и разработку указаний на область применения.

Но задача методического руководства заключается не только в том, чтобы фиксировать достижения и разрабатывать советы по их применению. Методические органы должны еще и *создавать новый опыт* в лабораторных условиях с учетом прогностических концепций, перспективных тенденций развития СКД.

Все эти задачи позволяют выделить **функцию конструирования**, определяющую аналитический моделирующий характер методического труда.

Опыт воспитательной работы в сфере свободного времени, рекомендуемый для распространения среди специалистов, разработанные и изложенные в методических документах правила по его внедрению требуют специальных действий, «перевода» рекомендаций в сознание и поведение специалистов СКД. Различного рода «рецепты» только тогда смогут влиять на повышение уровня качества СКД, когда развиты соответствующие системы коммуникации, вносящие в сознание специалистов эти рекомендации. Именно с их помощью можно воздействовать на методику СКД – предмет признания и регуляции.

Все процессы, связанные с воздействием на специалистов, следует отнести к **функции внедрения**. Она выполняет роль посредника между субъектом и объектом методического руководства, между методистом и работником учреждения, организующего досуг, между наукой и практикой. Она направлена на передачу знаний о новшествах, навыков их применения. Осуществляется эта функция в двух направлениях: с помощью разного рода методических документов, т. е. опосредованного воздействия на специалистов, и в процессе непосредственных контактов со специалистами, и в процессе непосредственных контактов со специалистами с использованием методов разъяснения, показа, наблюдения, оценки, исправления, корректировки, поправки и т. п., характеризующих педагогический характер методической работы.

Функция внедрения включает в себя две подфункции: *информационно-методического обслуживания* и *стимулирования*.

Информационно-методическое обслуживание осуществляют на двух этапах.

На первом выступают специалисты социокультурных учреждений. Их профессиональные запросы и квалификационный уровень определяют отбор содержания и форм передачи новых знаний в области СКД. Важнейшим

моментом развития функции на этом этапе является установление непосредственных отношений методических органов, методистов со специалистами социокультурной сферы. Узнавание и учет профессиональных запросов специалистов служат сближению субъекта и объекта методического руководства.

На втором этапе задачи информационно-методического обслуживания состоят в переходе от удовлетворения запросов специалистов к удовлетворению потребностей социокультурных учреждений, т. е. от обслуживания субъективных потребностей к обеспечению проблем. На этом этапе объектом методического обслуживания выступают объективно существующие, актуальные проблемы, которые приходится решать социокультурным учреждениям.

Информационно-методическое обеспечение – это активная форма избирательного взаимодействия органов методического руководства с соответствующими обслуживаемыми категориями работников и организаций. Одной из проблем реализации этой функции является выявление субъективных и объективных специальных потребностей, удовлетворяемых сферой методического руководства СКД. Чаще всего о такого рода потребностях судят пока еще интуитивно, спонтанно. В определенной степени этим обстоятельством можно объяснить существующую неудовлетворенность методическим обслуживанием и обеспечением.

Дальнейшее развитие функции информационно-методического обслуживания и обеспечения целесообразно вести в направлении разработки методик изучения профессиональных потребностей специалистов социокультурной сферы и применения активных видов обслуживания, создания достаточных по объему и полноте отражения проблем и разнообразных видов, форм информационно-методического обслуживания.

Совершенствование функции информационно-методического обслуживания и обеспечения чрезвычайно важно, так как ее реализация выступает фактором дальнейшего *развития характера* потребностей социокультурных учреждений.

Методические органы ориентированы не только на удовлетворение запросов и потребностей, но и на их развитие, формирование. Это, в свою очередь, приводит к необходимости разработки и внедрения более совершенных методов анализа состояния и проблем развития СКД, техники экспериментальной работы, расширения номенклатуры информационно-методической продукции за счет введения новых форм обслуживания. В первую очередь имеется в виду создание документов обзорного типа о состоянии практики, ее проблемах и перспективах развития в целом в стране,

в отдельных регионах, о тенденциях и факторах развития «профессиональной среды». Это могут быть прогностические оценки, аналитические справки, комментарии о результатах научных разработок, хроники передового опыта и рекомендации ученых и т. п.

Формирование у специалистов потребностей в такого рода информации требует развития методов аналитической деятельности работников системы методического руководства, предъявляет новые требования к профессиональным качествам методистов. В связи с этим структура методических служб должна быть особой, в частности на высших уровнях методического руководства. Здесь следует в большей степени привлекать ученых, специалистов-экспертов, референтов. Именно они наряду с методистами должны составлять ядро центров анализа состояния и прогнозов развития методики СКД и нести ответственность за своевременность информации о важных событиях в этой области, за их последовательное, объективное и надежное истолкование.

Обслуживание специалистов социокультурных учреждений создает реальную возможность влиять и воздействовать на всю профессиональную среду в сфере СКД.

А теперь перейдем к новой функции, смысл которой определяется понятием «стимулирование». Методическое руководство должно включать в себя решение задачи, направленной на выработку у специалистов социокультурных учреждений готовности творческого применения рекомендаций.

Сегодня еще имеет место односторонность в процессах методического руководства, при которой методические учреждения разрабатывают рекомендации, а специалисты внедряют передовой опыт по своему желанию. Показатель применения, внедрения нового, прогрессивного в труд каждого специалиста отсутствует в практике управления социокультурными учреждениями. Важно создавать такие отношения между методическими органами и специалистами учреждений, при которых последние были бы уже не только обязаны, но и заинтересованы во внедрении нового. Это необходимо для достижения эффективности СКД, постоянного ее совершенствования, для формирования средств и мотивов влияния на знания и навыки специалистов.

Если функция методического обслуживания и обеспечения позволяет методическому руководству выступать в роли ресурса, то **функция стимулирования** – движущая сила развития методики СКД. Пока что функция стимулирования носит скорее мировоззренческий, концептуальный характер. Однако и сейчас ясно, что изучение и использование психологических особенностей взаимоотношений объекта и субъекта в системе методического руководства представляет собой хорошие предпосылки

для разработки средств активного воздействия на все процессы восприятия новых знаний о достижениях и их использования в совершенствовании воспитательной работы в сфере свободного времени на местах.

Таким образом, очевидно, что, с одной стороны, обеспечивая специалистов социокультурной сферы знаниями о новом опыте и организуя процессы его внедрения, методические органы тем самым осуществляют методическое обслуживание специалистов.

Но, с другой стороны, исходя из актуальности определенных проблем науки и практики, методические учреждения:

- расширяют профессиональные представления социокультурных работников,
- мотивируют будущие их творческие решения в области организации досуга населения,
- формируют представления о конкретном положении дел,
- стимулируют творческий поиск,
- ставят назревшие в области методики СКД вопросы,
- указывают на наличие благоприятных возможностей для их разрешения.

Создание некоего «мотивационного поля» и «задела» будущих решений в области построения, организации и осуществления воспитательной работы – важнейшая задача функции стимулирования.

Функция внедрения в целом обеспечивает специалистов полной и своевременной информацией о всех достижениях в методике СКД. Это создает психологически очень важное настроение для успешной творческой работы, помогает определить направления собственного поиска.

Все вышеперечисленные специфические функции методического руководства, реализуясь в едином процессе, решают задачу упорядочения взаимоотношений методического руководства и практики СКД. Речь идет о направлении, корректировке работы специалистов социокультурных учреждений, совершенствовании ее за счет постоянного внедрения в отрасль всего прогрессивного, нового, передового, что обеспечивает эффективное развитие СКД.

Таким образом, вышеназванные функции осуществляют *регулирование* практики СКД. Без постоянных регулирующих действий, обеспечивающих совершенствование труда специалистов СКД, трудно развить ее методику на уровне практики.

Как уже отмечалось, в общей системе управления СКД методическое руководство выступает в роли одной из ее подсистем, участвующих, наряду с другими подсистемами, в выработке и реализации социально-культурной политики, которая представляет собой генеральное направление, систему

мероприятий высшего руководства, ориентированных на решение главных задач организации досуга в целях гармонического развития личности.

На стадии реализации принятых в области управления решений появляется необходимость в регулировании. Процесс, посредством которого осуществляется поддержание уровня СКД, соответствующего актуальным задачам в этой области, т. е. социокультурной политике, можно назвать *регуляцией*. От того, как будут работать специалисты социокультурной сферы на местах, какие методы труда применять, как выстраивать процессы воздействия на массовую аудиторию, группу людей, отдельную личность, зависит успех реализации намеченных целей и задач. Поскольку методика СКД – предмет методического руководства, то регулирование в этой области предназначено выполнять именно ему.

В области методического руководства выделяется ***несколько типов регулирования:***

а) выравнивание отклонений практического состояния методики СКД от требуемого (в соответствии с этим система методического руководства воздействует на специалистов социокультурной сферы таким образом, чтобы их воспитательная деятельность находилась в нужном состоянии);

б) устранение из методики СКД, из труда специалистов всех факторов, неспособных достигать целей воспитания;

в) создание творческого багажа за счет постоянного движения вперед, развивающего методику.

Анализ специфических функций показывает, что система методического руководства является действующей, целесообразной, эффективной только в том случае, если она обладает научно обоснованным знанием того, что именно из достижений отрасли следует распространять среди специалистов, вырабатывая конкретные советы, рекомендации относительно того, как строить воспитательный процесс и как специалисты могут использовать эту информацию.

В этой связи встает ***вопрос о критериях, с помощью которых можно оценить состояние методического руководства.***

К ним относятся:

а) степень активности и инициативы органов методического руководства в отношениях с потребителем методической продукции;

б) масштабы задач и проблем СКД, обеспечиваемых работой методических органов;

в) уровень обратной связи в системе методического руководства;

г) степень развитости профессиональных потребностей специалистов в получении советов и способности их использовать;

д) мера соответствия методической продукции субъективным и объективным потребностям в ней;

е) степень аналитичности и доступности для каждого специалиста социокультурной сферы методической продукции.

Оценка состояния методического руководства с помощью перечисленных выше критериев осуществляется опосредованно, через анализ конкретных направлений методической деятельности. Каждая специфическая функция претворяется в жизнь посредством *основных направлений* методической работы. Эти направления выражают содержание труда, направленного на разработку рекомендаций, «рецептов», объясняющих пути и способы их внедрения, на организацию и осуществление внедрения с целью дальнейшего совершенствования методов деятельности специалистов социокультурных учреждений.

Итак, *к основным направлениям методической работы* можно отнести группы видов предметно-практической деятельности, реализующих конкретные функции методического руководства.

В частности, *познавательная функция* методического руководства реализуется через такие направления методической работы, как:

а) сбор, обработка и первичный анализ информации о состоянии СКД;

б) изучение потребностей специалистов в методическом обслуживании;

в) оценка и отбор передового опыта СКД, а также вычленение устаревшего и требующего изъятия опыта.

Конструктивная функция реализуется также через конкретные направления методической работы, а именно:

а) разработку рекомендаций по совершенствованию методики СКД;

б) моделирование методик СКД.

Функция внедрения в свою очередь также обуславливает наличие соответствующих ей направлений методической деятельности:

а) внедрение нового, прогрессивного опыта СКД в массовую практику;

б) информационно-методическое обеспечение внедрения нововведений в практику;

в) организационно-педагогическое сопровождение процессов внедрения новшеств в практику социокультурных учреждений.

Краткие выводы:

Общие и специфические функции методического руководства определяют полноту и логику всей методической работы. Ни одну из

перечисленных функций нельзя выделить в чистом, автономном виде. Каждая из последующих функций подготовлена развитием предыдущей и не может без нее осуществляться.

Основные направления методической деятельности в своей совокупности могут рассматриваться и как направления осуществления регулирующего влияния методического руководства на методiku социально-культурной деятельности на уровне ее практики.

Лекция 4

Тема 4. Специфика методического обеспечения социально-культурной деятельности для устойчивого развития в условиях информатизации общества

Глобализация ведет к естественному, в какой-то степени универсальному, культурному обмену, которое, однако, часто создает новое разнообразие.

Новые технологии, позволяющие десятикратно увеличивать человеческие способности влияния на природу и само человечество, порождают сложности, такие как:

- сохранение самобытности при глобальной универсализации наций и культур;
- появление новых экономических барьеров, препятствующих доступу к информации, в результате чего появляются информационно-имущие и информационно-неимущие страны;
- изменение «статуса» таких явлений, как информация и коммуникация, они становятся главными компонентами культурного влияния и экономической мощи.

Серьезной проблемой глобальных перемен является тот факт, что культуры сталкиваются с потенциальной потерей целого ряда элементов культуры.

Культурное наследие собирается веками, а современная культура складывается на ее основе. Между прошлым и будущим существует неразрывная связь, которая не должна нарушаться.

Дигитализация культурного наследия – один из способов передачи его от одного поколения к другому. Электронная летопись, как и летопись традиционная, позволяет запечатлевать культурные ценности, транслировать их в пространстве и во времени.

Сохранение электронной культуры, оцифровка записей, документов, учреждений памяти и их историко-культурных ресурсов – проблема сложная и актуальная.

Исследователи выделяют ряд признаков, характеризующих виртуальный мир и его объекты:

1) Интерактивность – это определенная степень участия зрителя-пользователя, имеющего возможности минимальной модификации произведения. Современный пользователь не просто читает электронный текст или слушает музыку, смотрит видеофильм, он включен в режим восприятия и от него ожидается действие, постоянное принятие технических решений.

2) Дематериализация. «Эстетика мутирующей формы» (термин Питера Луненфельда) гласит: больше нет объектов, больше нет кажущегося и реального, больше нет эстетики внешнего, поверхности, материала. На смену традиционным носителям приходит цифровая основа.

Цифровые медиа производят тотальное членение содержания информации до чисел. Все измерения, которые должны отображать реальное пространство, определены и измерены. Все образы состоят из пикселей – таким образом, все объекты представляют собой определенное количество точек. Медиаэлементы представлены, записаны, хранятся, воспроизводятся и передаются как дискретные элементы, которые конституируют объект, но при этом не теряют собственной отдельной идентичности.

Концепция Веб 2.0 (определение Тима О'Рейлли) — методика проектирования систем, которые путём учёта сетевых взаимодействий и социальных потребностей становятся тем полнее, чем больше людей ими пользуются. Особенностью Веб 2.0 является принцип привлечения пользователей к наполнению и многократной выверке информационного материала. Однако, остаются вопросы её надёжности, достоверности, объективности. Являясь частью интернета, Веб 2.0 – это новая философия, при которой в центре стоит человек с его способностями, талантами, желанием выразить себя и изменить мир. Признаки, свидетельствующие об этом, состоят в наличие блогов – интернет дневников, где люди представляют себя, объединяются в сообщества по интересам, таким образом, в центре их блога – их личность, а не безликий сайт. В процессе своей эволюции, данный сервис интернета из производственной необходимости крупных компаний стал всеобщей потребностью и развивался в соответствии с пользовательскими интересами, что привело к появлению многих профессий, связанных с формированием его структуры. Пользователь становится фактически арендатором сервиса и/или дискового пространства у какой-то сторонней компании. Технологии этой среды позволяют при работе с вэб интерфейсами при выполнении каких либо действий не затрачивать время на перезагрузку страницы, позволяют

сосредоточивать информацию с различных страниц различных сайтов для автоматического её распространения туда, где она востребована. Программное обеспечение может использовать веб-службы вместо того, чтобы самостоятельно реализовывать требуемую функциональность. Веб-служба находится на серверах компании, которая её создала. Поэтому в любой момент пользователю доступна самая свежая версия данных и ему не приходится заботиться об обновлениях и вычислительных мощностях, требуемых для выполнения операции. Специальная организация обмена файлами позволяет снять нагрузку с сетей (передавать один файл десяти пользователям проще, чем десять разных десяти пользователям). Улучшение качества поиска информации. Технические разработки позволяют создавать сообщество, создавать содержимое любому пользователю, что становится привлекательным для организации информационной коммуникации в рамках методического обеспечения деятельности учреждений и организаций, в том числе, сферы культуры. Возможность создавать социальные сети, социальные сообщества. Социализация сайта – это возможность индивидуальных настроек сайта и создание личной зоны (личные файлы, изображения, видео, блоги) для пользователя, чтобы пользователь чувствовал свою уникальность; поощрение, поддержка и доверие «коллективному разуму». Подход коллективного разума базируется на эффекте «умной толпы», которая выбирает наиболее перспективные и беспроектные с коммерческой точки зрения решения. При формировании сообщества большое значение имеет соревновательный элемент, репутация, которые позволяют сообществу саморегулироваться и ставить пользователям дополнительные цели присутствия на сайте. Сетевое сообщество – общение с помощью сервисов интернет-канала, на основании которого организуется группа людей, собравшихся вместе в силу единой для всех цели.

Развитие социальных сетей началось в 1995 году с американского портала Classmates.com («Одноклассники» являются его русским аналогом). Проект оказался весьма успешным, что в следующие несколько лет спровоцировало появление не одного десятка аналогичных сервисов. Но официальным началом бума социальных сетей принято считать 2003—2004 годы, когда были запущены LinkedIn, MySpace и Facebook. В Россию и Беларусь мода на социальные сети пришла двумя годами позже — в 2006-м, с появлением Одноклассников и ВКонтакте. Виртуальные сообщества (англ. virtual communities, e-communities) – новый тип сообществ, которые возникают и функционируют в электронном пространстве (прежде всего посредством сети интернет) с целью содействия решению своих профессиональных, политических задач, удовлетворения своих интересов в искусстве, досуге т.д.

Виртуальный мир — жанр интернет-сообщества, который часто принимает форму компьютерно-моделированной среды. Находясь в этой среде, пользователи могут взаимодействовать друг с другом, пользоваться заранее созданными компьютерными объектами или самостоятельно создавать их. Виртуальные миры предназначены для времяпровождения пользователей, и в сегодняшнем их виде в достаточной степени являются синонимом интерактивной 3D виртуальной среды, где пользователи приобретают формы и свойства аватара — своего графического (видимого другим пользователям виртуального мира) представления. Такие аватары обычно изображены или описаны текстом, в виде двух- или трёхмерной графики; возможны и другие формы, например передающие тактильные и звуковые ощущения, а также запахи. Некоторые виртуальные миры являются многопользовательскими. Примеры: Active Worlds, Google Lively (англ), Heritage Key (англ), HiPiHi (англ), Imvu, Kaneva (англ), Second Life.

Использование Интернет-ресурсов в качестве рабочей среды повышает эффективность групповой работы и обеспечивает повышенную мобильность работников.

Т. О'Рейли отмечает тенденции изменения традиционного цикла разработки программного обеспечения, создания кроссплатформенных программных продуктов и появления «лёгких» моделей программирования. Все эти модификации в программировании привели к появлению гибких интернет-приложений, которые в большинстве случаев могут заменить традиционные инструменты. Так, например, в интернете появились реальные альтернативы практически всем консольным приложениям, от офисных программ до программ видеомонтажа. Теперь совершенно необязательно устанавливать на компьютер программы, ими можно пользоваться через интернет.

Виртуальные справочные службы. В начале 1990-х гг. были многочисленны проекты оцифровки коллекций музеев, библиотек (например, программа DELOS) и архивов. В 5-й рамочной программе комиссии Европейского сообщества были сделаны попытки комплексного подхода, при котором эти учреждения рассматривались как учреждения памяти. Справочные службы учреждений памяти можно считать поисковыми механизмами, дающими доступ к коллективной памяти человечества.

Википроекты (веб-сайт, работающий на технологии вики) являются частью Веб 2.0 и развиваются за счет коллективного труда сообщества авторов, как правило, являющегося неоплачиваемым и добровольным.

Социальный медиамаркетинг — это комплекс мероприятий по использованию социальных медиа в качестве каналов для продвижения компаний и решения разнообразных бизнес-задач. Основной упор делается

на создании контента, который люди будут распространять через социальные сети самостоятельно, уже без участия организатора. Считается, что сообщения, передаваемые по социальным сетям, вызывают больше доверия у потенциальных потребителей товара или услуги. Это связывается с рекомендательной схемой распространения в социальных медиа за счёт социальных связей, лежащих в основе взаимодействия. Продвижение в социальных сетях позволяет точно воздействовать на целевую аудиторию, выбирать площадки, где эта аудитория в большей степени представлена, и наиболее подходящие способы коммуникации с ней, при этом в наименьшей степени затрагивая не заинтересованных в этой рекламе людей.

Краудфандинг — ещё одно проявление концепции Веб 2.0, народно-общественное финансирование (от сочетания английских слов crowd funding: crowd — «толпа», funding — «финансирование») — коллективное сотрудничество людей (доноров, вкладчиков, жертвующих), которые добровольно объединяют свои деньги или другие ресурсы вместе, как правило через Интернет, чтобы поддержать усилия других людей (владельцев, создателей стартап компании, проекта) или организаций (реципиентов).

Информационная технология в системе методической работы – это совокупность объединенных в технологическую цепочку методов, технологических процессов и программно-технических средств, обеспечивающих хранение, поиск, обработку и распространение информации. Цель информационной технологии состоит в производстве информации для ее анализа человеком и принятия на его основе решения по выполнению какого-либо действия. Информационная технология Данные Информационный продукт. Термин «Новые информационные технологии» объединяет информационные технологии, использующие персональные компьютеры и телекоммуникационные средства, интерактивный режим работы с компьютером; интеграцию с другими программами; гибкость процесса изменения, как данных, так и программ.

В современной социально-культурной среде процесс управления является процессом информационным. Сложившаяся в отрасли система состоит из большого числа элементов. Каждый из них обладает сложной многоуровневой структурой, а также обширными внутренними и внешними информационными связями. Для нормального функционирования осуществляется управление, как отдельными элементами, так и системой в целом. Внутри системы информационное взаимодействие объединяет: объекты управления (функциональные подразделения организации, филиалы, пункты и т.п.); управляющую систему (т.е. орган управления организацией, её управленческий аппарат со своими методами ведения

работы, анализа, принятия управленческих решений). Взаимодействие элементов системы осуществляется посредством движения информационных потоков в виде прямой и обратной информационных связей. Прямая связь является носителем распорядительных сведений, выдаваемых органом управления для функционирования управляемых подразделений организации. Обратная информационная связь обеспечивает управляющую систему сведениями о ходе выполнения возложенных на подразделения функций. Эти связи – как прямые, так и обратные, – отражают в информационном плане функциональное взаимодействие одной организации с другими организациями.

Краткие выводы:

Специфика методического обеспечения социально-культурной деятельности для устойчивого развития в условиях информатизации общества заключается в использовании новых форм и средств организации деятельности с учетом глобальных тенденций, выводя на новый качественный уровень работу учреждений социокультурной сферы, усиливая привлекательность их для людей, обеспечивая удовлетворение духовных потребностей людей.

Лекция 5

Тема 5. Информационное обеспечение автоматизированных методических систем

Особое значение в настоящее время приобретают рационализация и унификация документов, технологий их хранения и использования, т.е. проблема создания информационной системы, несущей большой объем информации и приспособленной к быстрому поиску необходимых данных. Поэтому в современной системе методического обеспечения появился новый компонент - информационный носитель. И как следствие - необходимость овладения каждым субъектом системы методической деятельности новыми информационными технологиями.

Информационное обеспечение – это совокупность: единой системы классификации и кодирования информации, унифицированных систем документации, схем информационных потоков, циркулирующих в организации. Это вся информация, необходимая для эффективной работы пользователей. Классификация информации осуществляется по различным признакам.

По месту возникновения: входная, выходная, внутренняя, внешняя.

По стабильности: переменная, постоянная.

По стадии разработки: первичная, вторичная, промежуточная, результативная.

По способу отображения: текстовая, числовая, графическая, аудио, видео.

По функциям управления: плановая, нормативная-справочная, учетная, оперативная.

Различают внемашинное и внутримашинное информационное обеспечение: внемашинное внутримашинное. Внемашинное – совокупность информации в организации, включая: системы показателей, методы классификации и кодирования информации, документы и информационные потоки. Внутримашинное – представление данных на машинных носителях в виде разнообразных по содержанию и назначению специальным образом организованных массивов (файлов), баз данных и их информационных связей. Спецификой деятельности современных организаций является широкий диапазон взаимодействия – это предприятия и организации всех отраслей экономики, в том числе страховые органы, налоговая сфера, таможня; бюджетные и внебюджетные структуры и пр. Для выявления эффективности деятельности организации (прибыльности, ликвидности, финансовой устойчивости и пр.) существует система расчета показателей. Значительную роль при этом играют классификация и кодирование информации, позволяющие обеспечить сжатие части показателей, сократить объем и время на поиск информации, необходимой для решения задач, облегчить обработку информации. Внемашинное информационное обеспечение система распределения объектов (предметов, явлений, процессов, понятий) по классам в соответствии с определенным признаком. Автоматизация операций требует приведения всего множества показателей в единую целостную систему, установления их содержательного и терминологического единства (однозначности), а также четких взаимосвязей между ними. Кодирование – это замена названия объекта условным обозначением в целях обеспечения удобной и более эффективной обработки информации. Существуют различные категории классификаторов для систематизации: общегосударственные, локальные, отраслевые (ведомственные). Классификаторы содержат кодовые обозначения каких-либо объектов, операций, сущностей и т.п., представленных в виде полного перечня упорядоченных однородных наименований (номенклатур). Номенклатура конкретных объектов, оформленная для целей обработки в виде классификаторов, делится на группы, подгруппы и т.д. в соответствии с выделенными признаками – свойствами. Унифицированные типовые документы повышают эффективность автоматизации. К таким документам относятся платежные поручения, чеки, приходные и расходные кассовые ордера, банковские выписки и др. Унифицированные формы документов вырабатываются для всей территории государства. Принято различать

первичные документы (входные) и отчетные (выходные). Первичные документы содержат необработанные сведения о хозяйственных, финансово-кредитных операциях, отчетные включают результаты обработки. Информация в отчетных документах носит агрегированный характер по различным аспектам деятельности. Это формы отчетности: синтетические, аналитические, сводные балансы и др. Разнообразие отчетной документации и состав показателей в ней определяются целями управления. включает все виды специально организованной на машинных носителях информации для восприятия, передачи и обработки техническими средствами (файлы). По содержанию внутримашинное информационное обеспечение должно адекватно отражать реальную деятельность организации и его подразделений, конкретную предметную область. Предметная область управленческой деятельности характеризуется набором объектов, их свойств и взаимосвязей.

Ведущим направлением организации внутримашинного информационного обеспечения является технология баз данных. Данные технологии предоставляют возможность экспорта (импорта) данных в текстовом и других форматах; обработку данных в режиме реального масштаба времени, безопасность хранения информации, сохранение целостности информации при отказе технических средств.

Целью экспорта (импорта) данных является обмен информацией со специальными прикладными программами, внешними по отношению к программному обеспечению АС, а также с электронными таблицами, текстовыми редакторами и т.д., в том числе посредством электронной почты.

Обработка данных в режиме реального масштаба времени подразумевает, что изменения в данных, произведенные одним пользователем, сразу становятся доступны остальным пользователям системы. Следует отметить, что действительный режим реального времени обеспечивают только системы, использующие сетевую СУБД, основанную на архитектуре сервера баз данных ("Clarion", "Oracle", "Paradox" и т.д.), а при использовании СУБД, основанной на модели "файл-сервер" (Clipper, dBase и др.) режим реального времени эмулируется (имитируется).

Безопасность хранения информации достигается: ограничением доступа пользователей к различным функциональным подсистемам, регламентацией работы с информацией, использованием специального программного обеспечения и технического оборудования.

Сохранение целостности информации при отказе технических средств выражается в полноценном восстановлении целостности хранимых данных после сбоя технических средств, которое может обеспечить только интегрированное хранение информации в виде базы данных и программные

средства, управляющие базой. Такую возможность система обеспечивает при наличии соответствующего оборудования для дублирования информации сервера базы данных.

Техническое обеспечение – комплекс технических средств, предназначенных для работы автоматизированной системы, а также соответствующая документация на эти средства и технологические процессы. В состав аппаратных средств современных автоматизированных систем входят: средства вычислительной техники; оборудование локальных вычислительных сетей; средства телекоммуникации и связи; оборудование, автоматизирующее различные услуги, например, средства сканирования и копирования.

Электронный методический кабинет – это программный комплекс, предназначенный для размещения учебно-методических материалов, единых баз данных для последующего просмотра, изучения и корректировки. Электронный методический кабинет предназначен для систематизации и оперативного доступа к нормативно-правовой, организационно-планирующей, учебно-программной, методической документации. Это новая форма и средство методического обеспечения социокультурной деятельности с использованием информационных технологий, элемент информационно-методического пространства, сетевой ресурс, позволяющий обеспечивать непрерывное повышение квалификации кадров, содействовать их творческому росту, профессиональной самореализации.

Электронная методическая служба (методический кабинет) значимую роль отводит информационно-социальным технологиям в совершенствовании качества методического обеспечения социально-культурной деятельности, позволяющем решать три основные задачи:

1. Обеспечение выхода в сеть Интернет каждого участника информационно-методической деятельности из различных мест пребывания;
2. Развитие единого информационного пространства учреждений-партнеров и присутствие в нем в различное время и независимо друг от друга всех участников информационно-методического и творческого процесса;
3. Создание, развитие и эффективное использование управляемых информационных образовательных ресурсов, в том числе личных пользовательских баз и банков данных специалистов с возможностью повсеместного доступа для работы с ними.

Таким образом, электронный методический кабинет предполагает доступ к необходимой информации без временных и пространственных границ. Дает возможность информационно-методическим службам осуществлять подготовку специалистов социально-культурной сферы с новым типом мышления, соответствующим требованиям

постиндустриального общества. Развитие информационных систем требует от специалистов-пользователей знаний функциональных возможностей современных компьютерных информационных систем, умения ориентироваться в многообразии программно-технических средств, необходимых для работы системы.

Для эффективности информационно-методического обеспечения мало сформировать профессиональное информационное пространство культурно-досуговой сферы, необходима организация такого информационного взаимодействия методистов-информаторов и специалистов, в котором последние выступали бы в качестве активных субъектов.

Краткие выводы

Информационное обеспечение методической деятельности представляет собой совокупность всей информации, необходимой для эффективной работы специалистов. Создается на основе единой системы классификации и кодирования информации, унифицированных систем документации, схем информационных потоков, циркулирующих в организации. Неразрывно связано с техническим обеспечением – комплексом технических средств, предназначенных для работы автоматизированной системы.

Классификация информации осуществляется по месту возникновения: входная, выходная, внутренняя, внешняя; по стабильности: переменная, постоянная; по стадии разработки: первичная, вторичная, промежуточная, результативная; по способу отображения: текстовая, числовая, графическая, аудио, видео; по функциям управления: плановая, нормативная-справочная, учетная, оперативная.

Ведущим направлением организации внутримашинного информационного обеспечения является технология баз данных. Данные технологии предоставляют возможность экспорта (импорта) данных в текстовом и других форматах; обработку данных в режиме реального масштаба времени, безопасность хранения информации, сохранение целостности информации при отказе технических средств.

Электронный методический кабинет – автоматизированная методическая система, в контексте информационного обеспечения методической деятельности инструмент систематизации и оперативного доступа к нормативно-правовой, организационно-планирующей, учебно-программной, методической документации. Это новая форма и средство методического обеспечения социокультурной деятельности с использованием информационных технологий, элемент информационно-методического пространства, сетевой ресурс, позволяющий обеспечивать

непрерывное повышение квалификации кадров, содействовать их творческому росту, профессиональной самореализации.

Лекция 6

Тема 6. Техника методического труда в учреждении культурно-досуговой сферы

Труд методистов – специалистов системы методического руководства СКД по своему характеру может рассматриваться как управленческий. Всякий управленческий труд, в том числе и методический, – это род умственного труда. Здесь главное – получение, хранение, передача и обработка информации.

В известном смысле технику умственного труда можно определить как технику преобразования информации, соответственно средства умственного труда – как средства преобразования информации.

Функции методического руководства до тех пор останутся теоретическими категориями, пока они не найдут свое преломление в деятельности конкретных людей, на которых возложены обязанности по совершенствованию методики СКД.

В силу полифункциональности методического руководства труд методиста также представляет собой довольно сложную систему практических действий, направленных на решение задач, возникающих в процессе реализации той или иной функции данной области управления СКД. Так, в частности, познавательная функция, связанная со сбором, обработкой и анализом информации об опыте СКД, а также запросах и потребностях специалистов в методическом обслуживании, порождает ряд типичных задач, решаемых методистом.

К ним относятся:

а) программирование деятельности по сбору и анализу информации о методике СКД (т. е. определение целей и задач сбора информации, необходимой для совершенствования СКД, критериев и показателей для ее фиксации, планирование сроков, объектов, объема собираемой информации, разработка аналитических таблиц, заданий для программирования обработки информации на компьютере и т. п.);

б) накопление информации об опыте СКД (т. е. создание картотеки, фиксация информации на различных носителях, ввод данных в компьютер и т. п.);

в) обработка информации об опыте СКД (приложение разработанных критериев к имеющейся информации, накопление статистически значимых показателей, а также отбор единичных, по важным с точки зрения методики факторов);

г) анализ информации о методике СКД, выявленной в результате обобщения практики (т. е. уточнение критериев оценки опыта деятельности клубов, парков и иных социокультурных учреждений, осмысление тенденций развития конкретных форм, жанров, направлений их работы, вычленение элементов опыта, которые целесообразно рекомендовать к внедрению).

Конструктивная функция, связанная с разработкой программ совершенствования СКД на основе создания, конструирования тех или иных методик или их элементов, порождает ряд специфических задач, решаемых методистами. К ним относятся:

- а) определение целей и задач совершенствования СКД в конкретном учреждении, регионе и т. д.;
- б) отбор достижений науки и практики, целесообразных для внедрения в массовый опыт;
- в) организация лабораторного поиска новых форм, методик СКД;
- г) разработка различного рода методической продукции, отражающей рекомендуемый для внедрения опыт.

Наконец, внедренческая функция, выступающая как логическое завершение определенного цикла методического руководства, предполагает в процессе своей реализации также решение ряда непростых задач, таких, как:

а) программирование внедрения передового опыта в массовую практику деятельности социокультурных учреждений (т. е. осмысление «болевых» точек работы конкретных учреждений культуры; осмысление путей и возможностей рекомендации им того или иного прогрессивного опыта с учетом реальных возможностей; определение наиболее оптимальных форм представления информации для внедрения и разработка сроков, темпов и форм внедрения, средств контроля эффективности этого направления методической работы);

б) организация внедрения передового опыта СКД в зависимости от уровня методического органа в республике, в области, в районе клубных, парковых или иных учреждений и т. д. (это предполагает «продвижение» к потребителям, т. е. специалистам, разнообразной методической продукции – писем, ориентировок, рекомендаций, сводок обобщения опыта, публикаций в специальной и периодической печати и пр.; организацию обучения специалистов в различных формах);

в) постоянный учет потребностей специалистов в методической помощи (т. е. проведение опросов, бесед, встреч, обобщение материалов печати, писем, вопросов на собраниях, совещаниях и конференциях и т. п.);

г) организация «обратной связи», т. е. учет эффективности проводимой методической работы с целью ее корректировки, улучшения,

приближения к насущным задачам, решаемым отраслью, отдельным учреждением, той или иной категорией специалистов.

Даже беглое перечисление задач, решаемых методистами, показывает их многообразие, нестандартность, творческий характер. При этом отчетливо выявляется объективная необходимость оснащения процесса решения данных задач соответствующими средствами.

Средства, применяемые в работе методиста, можно классифицировать по ряду признаков. Например, по признаку функциональной направленности можно выделить такие группы:

- средства сбора первичной информации,
- средства фиксации информации,
- средства обработки и анализа информации,
- средства отбора информации,
- средства хранения информации,
- средства «объективации» отобранного опыта,
- средства передачи информации.

Выбор тех или иных средств предопределяется многими факторами. В частности, это особенности конкретного этапа методического труда: на стадии сбора информации об опыте СКД преобладают средства сбора информации и ее фиксации.

Далее на передний план выступают средства обработки, анализа и отбора информации.

На стадии внедрения ведущая роль начинает принадлежать средствам «объективации» отобранного опыта (т. е. его представления в доступном для потребления виде), а также средствам передачи информации.

Все указанные выше средства реализуются в тесной связи с методами, под которыми понимаются основные пути решения задач, возникающих в процессе методического руководства СКД.

В частности, на этапе сбора информации об опыте СКД или потребностях специалистов в методическом обслуживании ведущая роль принадлежит основным методам, утвердившимся в научных исследованиях различных областей социальной практики. Они применяются в рамках специально разрабатываемых программ, которые отражают цели методического поиска, способы сбора, обработки и фиксации информации, те стороны изучаемых явлений, которые подлежат углубленному изучению, и т. п.

Проиллюстрируем данное положение на примере методического обобщения и анализа таких важных сторон деятельности любого современного социокультурного учреждения (клуба, парка, музея), как

массовая работа, организация самодеятельного творчества и руководство любительскими объединениями. Опыт показывает, что подавляющая часть потребностей в методическом обслуживании специалистов относится именно к указанным сферам деятельности социокультурных учреждений.

Для полного и адекватного удовлетворения этих потребностей анализ соответствующих сфер и направлений СКД должен быть многоуровневым, полным и одновременно детальным. Такие возможности возникают при организации методического поиска, например, на трех уровнях массовой работы:

- а) всей системы массовой работы, т. е. совокупности мероприятий в клубах, парках и т.п., в том или ином регионе, трудовом коллективе в определенный период времени;
- б) конкретных форм массовой работы, т. е. совокупности мероприятий, реализующих конкретную форму массовой работы (т. е. всех тематических вечеров, всех массовых праздников, обрядов и т. д.);
- в) отдельного массового мероприятия.

Для анализа организации художественной самодеятельности также целесообразен методический поиск, осуществляемый по уровням, но нацеленный на иные объекты. Таковыми могут быть избраны

- уровень всего самодеятельного творчества в регионе, отражающий его художественный потенциал, характеризующий общую систему организации самодеятельного творчества;
- уровень организации самодеятельного творчества в регионе по конкретному жанру (т. е. все коллективы хоровые или хореографические, оркестровые и т. д.);
- уровень организации самодеятельного творчества в отдельном социокультурном учреждении;
- уровень конкретного коллектива художественной самодеятельности.

В свою очередь анализ организации любительских объединений и клубов по интересам может и должен опираться на дифференцированное изучение этой области организации досуга населения, где тоже выделяются свои уровни:

- а) всей системы любительских объединений и клубов по интересам в регионе;
- б) объединений и клубов конкретной направленности (художественно-критической, спортивно-оздоровительной, семейно-бытовой, общественно-политической, экологической и т. д.);
- в) объединений и клубов в том или ином учреждении культуры, трудовом коллективе, молодежном досуговом центре, КСК и т. п.;

г) конкретного любительского объединения или клуба по интересам.

Вычленение этих уровней, их обособление осуществляется только в методических целях. В реальной практике они тесно связаны и во многом обуславливают друг друга. В то же время при решении задач методического поиска каждый из указанных выше уровней, выступая как предмет научно-методического анализа, обладает своей спецификой, которая находит выражение в логике конкретного подхода. .

Остановимся более подробно на теоретико-прикладных аспектах методического анализа различных сфер и уровней СКД.

Так, при анализе всей системы массовой работы в качестве конкретных сторон предмета анализа выступают:

- общий объем массовой работы, находящий выражение в суммарном количестве проведенных мероприятий за конкретный период (пятилетка, год, месяц, время подготовки и проведения той или иной общественно-политической кампании);

- номенклатура используемых форм, их разнообразие;

- удельный вес конкретных форм, т. е. отношение числа мероприятий, реализующих конкретную форму, к общему числу массовых мероприятий;

- степень охвата массовой работой всех категорий населения, проживающих в регионе, где действует социокультурное учреждение. Этот показатель определяется путем соотношения общего числа проживающих в регионе категорий населения (выделяемых по половозрастным, профессионально-образовательным и другим характеристикам) с категориями, реально включенными в систему массовой работы;

- степень охвата конкретной категории (например, молодых рабочих района, призывников, детей и подростков, молодых семей и т. п.) системой массовой работы. Иными словами, подсчитывается общее количество массовых мероприятий, проведенных с данной категорией в конкретный период времени;

- мера обеспеченности того или иного направления деятельности (воспитания) формами массовой работы. Здесь анализируются формы массовой работы, направленные на экологическое, патриотическое, нравственное, эстетическое воспитание всего населения региона либо отдельной категории;

- степень представленности уровней событийного календаря в системе массовой работы. В данном случае выявляется дифференцированно число мероприятий, событийная основа которых имеет различный масштаб – общегосударственный, региональный, местный;

- актуальность массовой работы с позиций ее соответствия важнейшим социокультурным задачам;
- системность массовой работы, находящая выражение в логической связи всех проводимых мероприятий, особенно с конкретной аудиторией, в идеологическом, педагогическом и эстетическом аспектах.

Если предметом методического поиска выступает уровень самодеятельного творчества в регионе, то в качестве конкретных сторон предмета анализа могут рассматриваться:

- общий объем самодеятельного творчества в регионе и его динамика за определенный период (пятилетие, год);
- жанровое разнообразие самодеятельных коллективов;
- удельный вес каждого жанра в общем объеме самодеятельности (т. е. представленность тех или иных жанров соответствующим количеством коллективов);
- степень вовлеченности тех или иных категорий населения в занятия самодеятельным творчеством;
- соотношение авторской и исполнительской самодеятельности.

Примерно те же параметры подлежат анализу при изучении любительских объединений и клубов по интересам на уровне региона. Здесь приходится учитывать некоторую специфику, в частности, необходимо анализировать соотношение клубов различной направленности (общественно-политической, спортивно-оздоровительной, семейно-бытовой и т. д.) в общем объеме этой работы, разнообразие организационных форм деятельности клубов (находящихся на балансе ДК или иного учреждения, опирающегося на средства ДК).

При переводе объекта методического изучения на следующий уровень возрастает степень детализации анализа, что обуславливает необходимость проникновения в глубину конкретного явления социокультурной практики и соответственно в воплощенную в ней методику.

Например, если предметом методического анализа выступают конкретные формы массовой работы в их совокупности, то непосредственному изучению подлежат следующие аспекты:

- жанровое разнообразие анализируемой формы, т. е. ее модификация в зависимости от различных факторов – педагогических целей, событийной основы, специфики материала и т.д. Такая плоскость анализа позволяет одновременно увидеть как количественный рост числа форм массовой работы, так и их качественное своеобразие, что далее подскажет параметры изучения опыта конкретных специалистов, принимавших участие в организации и проведении тех или иных мероприятий;

- соотношение традиций и новаторства, что дает возможность увидеть, как в недрах массового, традиционного опыта зарождается новый опыт. Процесс этот сложен и часто диалектически противоречив. Нынешние формы массовой работы являются результатом поисков и находок многих поколений специалистов социокультурной сферы, которые выработали некоторые стереотипы драматургического построения этих форм. Однако в современных условиях эти формы обогащаются в процессе творческого поиска специалистов, использующих новые выразительные средства, в том числе технические средства, приемы активизации аудитории, новые подходы к осмыслению жизненного материала. Все это представляет актуальный методический интерес, и поэтому выступает как особый предмет анализа;

- охват конкретной формой массовой работы различных категорий населения. Выделение этого аспекта методического анализа необходимо потому, что каждая форма обладает определенными потенциальными воспитательными возможностями воздействия применительно к каждой из категорий населения. Однако на практике далеко не каждая категория охватывается изучаемой формой, что снижает ее педагогический эффект, и поэтому выявление такого рода «узких мест» позволяет преодолевать указанную ограниченность;

- соответствие частоты проведения конкретных форм массовой работы, степени их популярности у населения. Известно, что разные формы обладают неодинаковой популярностью, что обусловлено рядом причин, в том числе и исторического характера. Однако, в силу того что трудоемкость при организации каждой формы различна, на практике часто возникают разногласия, выражающиеся в том, что не очень популярные, но менее трудоемкие и сложные формы применяются часто, а другие – более популярные, но трудоемкие практически не проводятся. В данном случае методический анализ позволяет выявить меру такого несоответствия форм и степени их популярности, определить причины и в конечном счете оказать необходимую методическую помощь.

При изучении уровня организации самодеятельного творчества в регионе по конкретному жанру выделяются специфические аспекты и стороны предмета анализа. В качестве таковых выступают:

а) общее количество хоровых, хореографических, драматических и т. д. коллективов конкретно по отдельному жанру;

б) динамика развития жанра в количественном и качественном отношении, т. е. увеличение или уменьшение, например, числа хоровых коллективов за определенный период и числа их участников;

в) внутренняя динамика жанра, т. е. видовые изменения, происходящие в нем. Например, в некоторых регионах страны в последние годы возникли взамен академических камерные хоры, часто это джазовые хоры, где развивается такой жанр, как пение с движением. Такого рода изменения жанра представляют особый методический интерес, так как часто в них видна объективная тенденция, просматриваются пути вывода жанра из состояния застоя т. д.;

г) включенность в самодеятельность определенного жанра представителей различных групп населения;

д) популярность самодеятельности этого жанра у зрителей.

Применительно к любительским объединениям и клубам по интересам также может изучаться соотношение в группе клубов общей направленности их конкретных разновидностей. Например, среди клубов спортивно-оздоровительной направленности можно выявить соотношение клубов любителей бега, клубов здоровья, атлетической гимнастики, семейных спортивных клубов и т. д. Анализу также подлежат организационные аспекты деятельности клубов одной направленности, популярность их среди различных категорий населения и т. д.

Наконец, при методическом анализе той отдельной «клетки» СКД, в качестве которой выступает конкретное массовое мероприятие, отдельный коллектив самодеятельности или клуб по интересам, изучение направляется на выявление тех деталей, которые ускользают от методиста на более высоких уровнях обобщения.

В частности, если предмет анализа – отдельное массовое мероприятие, то здесь первоочередное внимание уделяется, с одной стороны, сценарно-режиссерскому замыслу, с другой – организационному воплощению замысла. По первому аспекту анализа специально рассматриваются новизна, занимательность, эстетическая привлекательность мероприятия, наличие и степень взаимосвязи информационного и эмоционально-образного начал в организации материала, степень активизации аудитории как интегральный показатель эффективности общего замысла и его реализации и т. д.

Отдельный слой анализа составляют организационные аспекты воплощения замысла. К ним относятся степень и характер включения самодеятельных художественных коллективов в организацию и проведение массового мероприятия, степень включения всех подразделений социокультурного учреждения в подготовку и проведение этого мероприятия, мера взаимосвязи всех фаз подготовки и проведения мероприятия (таких, как создание замысла, отбор материала, поиск реальных героев, создание литературного сценария, его воплощение, последующее

обсуждение мероприятия, подведение итогов и планирование новой педагогической акции).

В работе конкретного коллектива художественной самодеятельности или клуба по интересам анализ направлен на выявление:

- социально-демографического состава участников, их общего количества, соотношения различных групп в коллективе;
- содержания деятельности (учебно-репетиционного процесса, концертной деятельности для художественных коллективов);
- содержания и форм внутренней (т. е. в коллективе) и внешней (вне коллектива, в ДК, в регионе) деятельности;
- соотношения инструментальной (направленной на предмет) деятельности и деятельности экспрессивной (направленной на участников коллектива);
- форм самоуправления в коллективе, сочетания общественного и административного руководства;
- социально-психологического климата в коллективе.

На каждом из уровней возникают различные по своей сложности, числу, масштабу задачи методического поиска. Решаются они на основе применения средств и методов, адекватных целям и специфике предмета анализа.

В нашу задачу не входит раскрытие сущности каждого из методов получения эмпирического материала, утвердившихся в социологии, педагогике, социальной психологии. Мы попытаемся сконцентрировать внимание на особенностях применения этих методов в процессе анализа конкретных сфер СКД.

В частности, метод анализа документов весьма продуктивен на всех уровнях изучения как массовой работы, так и организации самодеятельного творчества и любительских объединений по интересам. В каждом конкретном случае меняется объем, характер, техника применения этого метода, употребляются те или иные его вариации.

Например, если предметом анализа выступает вся система массовой работы в регионе или вся художественная самодеятельность, все любительские объединения, то, учитывая главное требование к применению метода анализа документов, необходимо обеспечить, чтобы они максимально отражали все аспекты изучаемого явления социокультурной практики. Очень часто документы выступают в качестве единственного источника информации для методиста, особенно на ранних стадиях методического поиска. Для оптимальной работы с ними их предварительно классифицируют в зависимости от способа фиксации информации на:

а) печатные (календарные планы работы социокультурных учреждений, планы работы коллективов художественной самодеятельности, журналы учета массовых мероприятий или занятий в коллективе, рецензии на массовые мероприятия в периодической печати, рецензии на выступления коллективов художественной самодеятельности, журналы учета массовых мероприятий или занятий в коллективе, рецензии на массовые мероприятия в периодической печати, рецензии на выступления коллективов художественной самодеятельности, отзывы о делах любительских объединений, записи в книге отзывов посетителей о массовых мероприятиях, карточки оперативного учета мероприятий, протоколы обсуждения планов работы отдела, коллектива самодеятельности, любительского объединения, сценарии и т. п.);

б) иконографические (фотографии отдельных эпизодов массового мероприятия, фотографии и слайды оформления сцены, эскизы, киноматериалы, отражающие либо фрагменты массового мероприятия, либо занятия клуба по интересам, видеозаписи и др.);

в) акустические (фонограммы массовых мероприятий, записи выступлений художественных коллективов, различные материалы – музыка, речи (выступления) и пр., использовавшиеся в массовых мероприятиях, и т. п.).

На каждом уровне анализа внимание фиксируется на соответствующих документах, в которых в свою очередь выделяются интересующие методиста вопросы. На уровне анализа всей системы массовой работы в основном изучаются планы работы, журналы учета проведенных мероприятий, совокупность рецензий на отдельные мероприятия или рецензии обзорного характера и т. д. Аналогичным образом отбираются документы для анализа системы организации самодеятельного творчества в регионе или любительских объединениях.

На уровне анализа конкретной формы массовой работы, жанра самодеятельного творчества или объединений одной направленности внимание сосредоточивается уже на документах, содержащих максимум информации об этих объектах. Например, анализируются все сценарии праздников, все сценарии театрализованных представлений. Изучаются рецензии только на изучаемую форму работы и отзывы на соответствующие мероприятия. Отбирается информация о самодеятельных хоровых коллективах в регионе или коллективах иного жанра, статьи о клубах филофонистов и т. д.

На уровне анализа отдельно взятого мероприятия или коллектива самодеятельности, равно как и клуба по интересам, главным образом изучается комплекс документов, несущих целевую информацию об

изучаемом локальном объекте: сценарий мероприятия, план работы коллектива и журнал учета его работы, отзывы на это мероприятие или коллектив в печати, в книге отзывов.

Необходимо отметить, что и способы применения метода анализа документов в каждом из вышеперечисленных случаев будут различаться. Когда количество документов не очень велико, обозримо и поддается сугубо качественному осмыслению, применяется метод проблемно-тематического анализа. Суть его состоит в том, что предварительно составляется специальный вопросник, нормативизирующий знакомство с документами. Число входящих в него вопросов, как правило, невелико, и касаются они ключевых моментов, которые были сформулированы нами ранее, когда речь шла о вычленении отдельных сторон предмета изучения.

Ответы, которые методист получает в ходе прочтения, просмотра, прослушивания документов, фиксируются на бумаге и затем они осмысливаются в целом на предмет выявления тенденций, характерных для массовой работы в целом, самодеятельного творчества, отдельных его жанров и т. п. При этом можно получить и более детализованную информацию о том, например, каков общий объем массовой работы, какие жанры в ней присутствуют, какие категории населения охвачены.

Однако если число документов анализа велико, целесообразно применять так называемый контент-анализ документов. Он предполагает их качественно-количественное изучение и состоит в том, что в отобранных для анализа сценариях, планах, статьях и пр. выделяются понятия, термины, грамматические конструкции, отражающие интересующие методиста признаки. Это могут быть, к примеру, формы мероприятий, аудитория, для которой оно проводится, репертуар. Каждое из таких понятий приобретает статус «единицы счета» и в соответствии с составленной предварительно инструкцией по мере своего обнаружения в тексте заносится в соответствующую графу таблицы, в основу которой положен алфавитный перечень ключевых понятий. Это позволяет затем достаточно оперативно и объективно дать как количественную, так и качественную характеристику либо системы массовой работы, либо состояния художественной самодеятельности, либо отдельной формы массовой работы, конкретного жанра самодеятельного творчества и т. д.

В то же время приходится учитывать, что задачи методического поиска столь сложны и многообразны, что применение только метода анализа документов может дать не полную, а лишь частичную информацию о той или иной сфере СКД. Особенно это становится ясно, когда предметом внимания методиста становится отдельно взятое мероприятие, любительское объединение или художественный самодеятельный коллектив. Анализ

документов обладает крайне ограниченными возможностями для того, чтобы уловить реакцию аудитории на те или иные эпизоды массового мероприятия, соотнести замысел и его воплощение, раскрыть особенности морально-психологического климата в коллективе, что влияет на формы его внутренней и внешней деятельности, степень активности участников.

В этих и во многих других случаях на помощь методисту может прийти метод наблюдения. Его отличие от метода анализа состоит, прежде всего, в том, что он предполагает непосредственную регистрацию события очевидцем, в то время как документ несет в себе вторичную, опосредованную информацию о событии.

Для методических целей более всего подходит структурное наблюдение, когда заранее планируются формы проявления наблюдаемого признака, которые затем находят отражение в документе, где фиксируются результаты применения этого метода.

Существует общая схема ориентиров, требующих учета при определении плана наблюдения:

а) наблюдаемые, т. е. кто именно служит объектом и единицей наблюдения. Это могут быть зрители массового мероприятия, его организаторы, участники самодеятельного художественного коллектива, члены клуба по интересам. Изучению подлежат: количество участников наблюдения; формальная или неформальная связь их объединяет; характеристики участников, наблюдаемые визуально, а именно, пол, примерный возраст, одежда и т. п.;

б) обстановка, т. е. где осуществляется наблюдение: место проведения массового мероприятия, выступления или репетиции коллектива самодеятельности, занятия клуба по интересам. Здесь фиксируется, какого рода поведение эта обстановка поощряет, какие поступки пресекает. Например, чистота помещения, его праздничное убранство, уют препятствуют появлению там посетителей в грязной одежде, с хулиганскими намерениями. И наоборот, запустение, отсутствие специально разработанного оформления мероприятия затрудняют его адекватное восприятие, поощряют асоциальные формы поведения посетителей. Соответственно то или иное оформление помещения может стимулировать либо тормозить деятельность участников клуба по интересам;

в) поведение наблюдаемых. В процессе восприятия этого элемента методист пытается ответить на ряд вопросов: что и как делают участники массового мероприятия, репетиции, заседания клуба? Каковы стимулы того или иного поведения, что является объектом его (т. е. на кого направлено это поведение)? Как действует наблюдаемый человек или группа людей

(аплодирует, скандирует, занимается посторонними вещами, мешает репетиции и т. п.)? Постоянна или временна эта форма поведения?

г) частота и продолжительность события, т. е. как долго оно длилось (мероприятие, репетиция, концерт, встреча в клубе по интересам), как часто возникала та или иная реакция наблюдаемых, как долго она длилась.

Необходимо подчеркнуть положительные стороны метода наблюдения, которые состоят в том, что оно позволяет непосредственно фиксировать ту или иную форму СКД, а значит и более точно оценивать ее. Кроме того, наблюдение стимулирует мысль методиста, порой наталкивает его на выводы, которые в иной ситуации, возможно и не были бы сформулированы. Не следует игнорировать и то, что применение этого метода позволяет активно включить различные группы клубного актива в изучение форм и методов работы и тем самым расширить для них возможности своего влияния на практику.

Однако у наблюдения есть и негативные стороны, которые тоже приходится учитывать при определении средств фиксации информации в методических целях. Сюда можно отнести непостоянство работы органов чувств человека, т. е. наблюдателя. Он может сам увлечься происходящим, отвлечься на что-то постороннее, может субъективно воспринять какой-то эпизод массового мероприятия и зафиксировать не реакцию аудитории, а свое собственное впечатление. На практике приходится сталкиваться с тем, что присутствие методиста на мероприятии накладывает свой отпечаток на его организаторов; если наблюдается ход репетиции в самодеятельном коллективе, то трудно ожидать естественное поведение в ее ходе как со стороны руководителя, так и участников. В какой-то мере преодолеть эти минусы наблюдения помогает видеотехника, однако многое в ее применении сдерживается такими факторами, как ее дороговизна, малая распространенность.

В отличие от наблюдения метод опроса в меньшей степени может оказать влияние на изучаемый объект, будь то аудитория массового мероприятия, его участники или члены клуба по интересам. В каждом конкретном случае опрос может быть организован различным образом. Например, при изучении системы массовой работы или художественной самодеятельности в регионе может осуществляться либо почтовый, либо прессовый опрос. В одном случае анкеты рассылаются по почте, в другом – опросный лист публикуется в периодической печати с указанием, куда его нужно выслать после заполнения.

Можно практиковать также так называемые экспресс-интервью с участниками массового мероприятия, смотра художественной самодеятельности, зрителями. Им лично раздаются анкеты и сообщают,

когда и кому они должны вернуть их, предварительно заполнив. В целом, как показывает опыт, опрос позволяет выявить такие важные для методического руководства вопросы, как:

- а) реальную картину потребностей населения в сфере досуга и меру их удовлетворения в формах массовой и кружковой работы;
- б) интерес населения к конкретным формам массовой работы, жанрам самодеятельности, видам любительских объединений и степень включенности тех или иных категорий в эти формы;
- в) меру удовлетворенности населения в целом или отдельных групп массовой работой, организацией самодеятельного творчества, любительства;
- г) систему методических запросов клубных, парковых и других работников, их предложения по улучшению методического обслуживания;
- д) степень удовлетворенности практических работников методическими документами, действенность этих документов, глубину их внедрения в практику;
- е) взаимосвязь между такими объективными показателями, как возраст, стаж, образование, должность работников, и характером, направленностью и другими параметрами их методических запросов.

Как видно из изложенного, все методы сбора информации взаимодополняют, взаимообогащают и взаимоконтролируют друг друга и в целом способствуют получению необходимой методической информации как собственно о СКД, так и методическом руководстве ею.

Выбор средств и методов методического анализа опыта СКД во всех случаях определяется ведущими целями и задачами методического руководства, направленного на совершенствование методики деятельности учреждений по рациональной организации свободного времени. В этой связи независимо от конкретного предмета методического анализа применение всех средств и методов методического поиска пронизывают выявление и оценка:

- общего состояния процессов социально-психологического воздействия на аудиторию социокультурных учреждений (в том числе взаимодействия целей, объекта, формы, содержания, средств и методов воздействия, результативности);
- наиболее эффективных с точки зрения воспитания процессов социально-психологического воздействия;
- наиболее популярных, престижных, пользующихся спросом людей, мероприятий;
- новых, прогрессивных форм СКД;
- консервативных, неэффективных СКД, нуждающихся в искоренении;

- деятельности социокультурных работников, связанной с разработкой, выбором, подготовкой, организацией и осуществлением процессов социально-психологического воздействия на различные социально-демографические группы в сфере свободного времени в процессе удовлетворения их потребностей;

- деятельности методических учреждений, методистов, соответствия субъективным и объективным потребностям.

Краткие выводы

Таким образом, в сферу применения средств и методов сбора методической информации включаются, как правило, три основных объекта:

а) социокультурные мероприятия на местах, представляющие собой те или иные грани совокупного опыта СКД и выступающие как носители конкретных методик;

б) деятельность специалистов СКД, осуществляющих подготовку и проведение воспитательных программ или конкретных мероприятий в их рамках. Эта деятельность также выступает составной частью совокупного опыта СКД и представляет значительный интерес с точки зрения возможностей вычленения конкретных методик;

и) деятельность методистов, а также методических органов, направленная на совершенствование методики СКД. Этот объект включается в сферу анализа в целях определения эффективности методического руководства, корректировки форм и методов данного вида управленческой деятельности, более полного учета и удовлетворения методических потребностей специалистов. В конечном счете, все это служит целям создания функциональной системы «обратной связи» между системой методического руководства и практикой СКД.

Лекция 7

Тема 7. Автоматизированное рабочее место методиста

Автоматизированное рабочее место – программно-аппаратный комплекс, установленный на рабочем месте специалиста для автоматизации его работы.

Создание АРМ предполагает, что основные операции по накоплению, хранению, переработки информации возлагаются на вычислительную технику, методист же выполняет определённую часть ручных операций, требующих творческого подхода для принятия управленческих решений. Контролирует работу техники, вводит данные для решения задач и функций управления.

Принципы организации АРМ: системности, гибкости (открытости), устойчивости, эффективности.

Принцип системности предполагает, что организационная форма использования вычислительной техники является системой, структура которой определяется её функциональным назначением.

Принцип гибкости означает приспособляемость системы к возможным перестройкам, благодаря модульности всех подсистем и стандартизации всех элементов.

Принцип устойчивости означает, что система организации вычислительной техники должна выполнять основные функции независимо от воздействия на неё внешних и внутренних факторов, то есть неполадки должны легко устраняться, а работоспособность системы быстро восстанавливаться.

Принцип эффективности означает, что использование системы вычислительной техники должно сказываться на улучшении показателей работы методиста.

Виды обеспечения АРМ:

- Техническое: обоснованный выбор комплекса технических средств для оснащения АРМ (персональные компьютеры различных мощностей с широким набором периферийных устройств).
- Информационное: информационные базы данных, используемые на рабочем месте пользователя.
- Лингвистическое: языки общения с пользователем, языки запросов, информационно-поисковые языки, языки-посредники в сетях
- Математическое: совокупность математических методов, моделей и алгоритмов обработки информации, используемых при решении функциональных задач (средства моделирования процессов, методы оптимизации исследуемых производственных, управленческих процессов, принятия решений).
- Программное: организация диалога и решение функциональных задач, управление базами данных, выдача справочной и диагностической информации, осуществление сервисных операций, облегчающих работу пользователя.

В свою очередь программное обеспечение подразделяется на:

Общее (системное): (операционные системы, операционные оболочки, программные средства ведения баз данных, программные средства ведения диалога, программы, расширяющие возможности операционных систем).

Специальное: уникальные программы, созданные на основе инструментальных программных средств.

Организационное: комплекс документов, регламентирующих деятельность специалистов при использовании ПЭВМ или терминала на рабочем месте.

Технологическое: ввод, вывод информации, прием данных по каналам связи, редактирование, манипулирование данными, накопление, хранение данных, поиск, обновление, защита.

Методическое: методические указания, рекомендации по внедрению, эксплуатации и оценке эффективности их функционирования, справочная информация об АРМ в целом и отдельных его функциях, средства обучения работе на АРМ: демонстрационные и рекламные примеры

Эргономическое: создание комфортных условий для использования АРМ (выбор мебели, организация картотек для хранения документации и носителей информации).

Правовое: система нормативно-правовых документов, четко определяющие права и обязанности специалистов в условиях функционирования АРМ, комплекс документов, регламентирующих порядок хранения и защиты информации

Автоматизированное рабочее место руководителя

Современный руководитель должен оперативно решать множество разнообразных вопросов и задач. При этом от того, как руководитель эффективно использует имеющийся у него ресурс - сотрудников - зависит качество и своевременность решения поставленных перед ним задач.

Специфика сегодняшнего момента, связанного с расширением бизнеса, построением компаний холдинговой структуры, ведением распределенных проектов, заключается в том, что члены команды (руководитель, сотрудники) могут находиться за много тысяч километров друг от друга. Решение вопросов эффективного взаимодействия в команде ложится на руководителя.

Для эффективного решения задач и управления ресурсом руководителю необходимо оперативно спланировать свою работу и работу сотрудников. Запланированные задачи, в свою очередь, распределить между сотрудниками с учетом их профессиональной квалификации и текущей загрузки. Затем своевременно ознакомить каждого сотрудника с задачей, при этом определив сроки исполнения, состав и качество результата работы. После постановки заданий руководителю нужно контролировать их исполнение. Выполненные задания требуют проверки, подтверждения либо доработки. В ходе работы часто требуется переопределить последовательность задач, некоторые отложить и вернуться к ним позже.

Для выполнения руководителем всей массы перечисленных действий в повседневной работе требуется колоссальное количество времени, которого,

как правило, не хватает. Зачастую многие важные задачи упускаются из виду и в результате работы по ним в лучшем случае выполняются с задержкой.

Для эффективного управления задачами и ресурсом руководитель должен знать, кто из его сотрудников чем занят, какая у него загрузка, над какими по важности задачами работает сотрудник, в каком состоянии находится каждая задача, к какому сроку задание должно быть выполнено, сколько времени длится работ на задачей, какие задачи нужно решать в первую очередь, какие задачи были отложены и т.д.

Для решения всех перечисленных проблем руководители обычно используют органайзеры. Виды органайзеров бывают разные: бумажные и электронные, для персональных компьютеров и КПК. Органайзеры служат для фиксации атрибутов задачи, таких как тема, срок исполнения, исполнитель и т.д. Электронные органайзеры позволяют напоминать руководителя о наступлении определенных дат и сроков. Недостатком органайзеров является отсутствие возможности взаимодействовать в единой среде с подчиненными сотрудниками.

Зачастую, в качестве электронных органайзеров используют системы, интегрированные с электронной почтой, например MS Outlook из офисного пакета Microsoft. Такие системы работают гораздо эффективнее, так как позволяют руководителю дистанционно взаимодействовать с сотрудниками. При этом отправка письма или задания сотруднику может происходить в любое время, независимо от присутствия сотрудника на рабочем месте. Исполнители могут информировать руководителя о ходе работы с помощью электронных сообщений.

Недостатком такой системы является высокая человекозависимость. Если сотрудник не прореагирует на сообщение руководителя, то руководитель не будет знать, приступил ли сотрудник к работе или не приступил, готова работа или еще в стадии исполнения и т.п. Если руководитель внесет изменения в содержание задания (текст, срок.), то ему потребуется повторно отправить задание сотруднику, уведомив его, что задание изменилось. Это накладывает дополнительные трудности и делает задание нестабильным - сотрудник не знает, насколько полученное им задание актуально: может быть, руководитель уже отправил новое сообщение с корректировкой.

Работа группы требует наличия простых и эффективных инструментов для совместной работы в частности единой базы данных планов, заданий и документов. Отсутствие единой базы данных приводит к тому, что возникает большое количество версий документов, особенно, если над ними работает группа людей. Это создает путаницу и снижает эффективность работы и взаимодействия.

Многие из существующих систем управления проектами, такие как, MS Project достаточно сложны в освоении и эксплуатации. Интеграция таких систем с системами управления документооборотом дорога и сложна. Например, для интегрированного решения в области управления проектами компании Microsoft необходимо развернуть пять серверов: Ms Project Server, MS Share Point Server, MS SQL Server, MS Internet Information Server, MS ISA Server и установить у всех пользователей пакет MS Office и клиентское приложение MS Project Prof. Для администрирования такой системы потребуется высококвалифицированный специалист. На внедрение такой системы может потребоваться много времени. Для небольшой группы из 5-10 сотрудников такое решение неоправданно из-за тяжеловесности, высокой стоимости и сложности развертывания, внедрения и поддержки.

Поэтому современная система управления проектами должна быть проста, мобильна, надежна, и обладать невысокой стоимостью владения (внедрение и эксплуатация). Работа с системой должна быть обеспечена через Интернет, а администрирование системы сведено к минимуму. Функциональность системы должна обеспечивать выполнение наиболее востребованных операций, таких как:

- Планирование;
- Распределение ресурсов;
- Обмен сообщениями;
- Совместная работа с документами;
- Контроль исполнения;
- Напоминания и уведомления.

Автоматизированное рабочее место методиста — рабочее место, оборудованное компьютером и специальным программным обеспечением, помогающее решать задачи в рамках его деятельности. Является самостоятельным программно-техническим комплексом индивидуального или коллективного пользования и позволяет в диалоговом или пакетном режиме вести обработку информации и получать все необходимые исходные данные в виде экранных или печатных форм.

Для пакетного режима характерны: ввод информации с носителей, сканера, по каналам связи (компьютерная связь, модемная связь), автоматизированные расчеты, обработка данных, вывод данных на печать, формирование архивов за отчетный период. Для диалогового режима - ввод данных с клавиатуры, обработка информации в реальном времени, выписка документов с загрузкой базы данных, вывод данных по запросу на принтер, экран, в файл, работа с архивами.

Сервисные средства для настройки АРМ включают: настройку реквизитов, эргономическое обеспечение экранных форм, настройку цвета и

звука, визитную карточку организации, установление системы доступа к данным, настройку алгоритмов расчетов, настройку устройств (принтер, модем, сканер), календарь подготовки и сдачи отчетности.

При проектировании информационного обеспечения функционирования АРМ менеджера должны выполняться требования, предъявляемые для процессов автоматизации управления:

методическая целостность проектировки информационной системы. На основе системного подхода определяется совокупность объектов управления, состав информационной базы и ее взаимосвязь с задачами, которые необходимо решить;

совместимость элементов информационной системы. Реализация этого требования означает создание взаимосвязанной совокупности форм обмена информацией, классификаторов, которые обеспечивают обмен информацией на всех уровнях автоматизированной системы управления;

унификация и структуризация форм обмена информации, включая унификацию и сокращение числа форм входящих и исходящих документов;

интеграция обработки данных, которая обеспечивает единовременность введения информации при многократном ее использовании, централизацию обработки данных, рационализацию и приведение в порядок схем документооборота.

К программным средствам организации работы с информацией относятся персональные информационные системы (например, Lotus organizer, Schedule, Outlook). В персональных информационных системах есть: менеджер контактов (пользовательская адресно-телефонная книга), планировщик задач (заданий) для контроля за их самостоятельным или сторонним выполнением; планировщик времени; администратор телефонных переговоров и т.п. Органайзер он-лайн отличается от обычной программы органайзера тем, что не устанавливается на локальном компьютере, на рабочем месте. Программные средства организации работы с информацией позволяют организовывать командную работу, взаимодействовать со всеми членами своей рабочей группы: содержимое общей записной книжки можно редактировать всем одновременно и просматривать. В общей записной книжке можно видеть, какие сведения собраны группой, какие файлы и заметки доступны в качестве источников и даже какие действия предстоит предпринять членам группы.

Документооборот — движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения: отправки и (или) направления в дело.

Организация документооборота:

- входящие документы,

- исходящие документы,
- внутренние документы.

Основные функции:

Регистрацию документов и направление на рассмотрение.

Рассмотрение документов, назначение исполнителей и постановку на контроль.

Исполнение и составление отчетов о выполнении.

Контроль состояния документов при их движении по подразделениям.

Контроль сроков и результатов исполнения документов, формирование сводок о состоянии исполнительской дисциплины.

Подготовку исходящих и внутренних документов, назначение согласующих и направление на согласование.

Согласование документов и направление на подпись или их отклонение.

Подписание документов.

Регистрацию исходящих и внутренних документов.

Отправка документов по почте.

Формирование дел и направление документов в дела.

Передачу документов в архив.

Под управлением электронным документооборотом в общем случае принято понимать организацию движения документов между подразделениями предприятия или организации, группами пользователей или отдельными пользователями. При этом, под движением документов подразумевается не их физическое перемещение, а передача прав на их применение с уведомлением конкретных пользователей и контролем за их исполнением.

Краткие выводы.

Автоматизированное рабочее место методиста — рабочее место, оборудованное компьютером и специальным программным обеспечением, помогающее решать задачи в рамках его деятельности. Является самостоятельным программно-техническим комплексом индивидуального или коллективного пользования и позволяет в диалоговом или пакетном режиме вести обработку информации и получать все необходимые исходные данные в виде экранных или печатных форм. Современная система управления проектами должна быть проста, мобильна, надежна, и обладать невысокой стоимостью владения (внедрение и эксплуатация). Работа с системой должна быть обеспечена через Интернет, а администрирование системы сведено к минимуму. Функциональность системы должна обеспечивать выполнение наиболее востребованных операций, таких как:

планирование; распределение ресурсов; обмен сообщениями; совместная работа с документами; контроль исполнения; напоминания и уведомления.

Лекция 8

Тема 8. Организация системы методического обеспечения социально-культурной деятельности и повышения квалификации специалистов

Система — это совокупность разноуровневых методических органов различных ведомств, действующих на основе научно обоснованных принципов, объединенных едиными целями, объектом, средствами, методами и формами деятельности, находящимися в постоянном взаимодействии. Система – совокупность государственных, ведомственных и общественных органов, служб, учреждений, регулирующих деятельность методической работы. Система организована на основе отраслевого, административно-территориального принципов.

Система методического обеспечения — это совокупность: единой системы классификации и кодирования информации, унифицированных систем документации, схем информационных потоков, циркулирующих в организации. Это вся информация, необходимая для эффективной работы пользователей.

С точки зрения деятельностного подхода к понятию методического обеспечения элементы данной системы следующие: субъекты, объекты, цели, задачи, содержание, методы, формы, средства, организация, ресурсное обеспечение.

Цель системы методического руководства социально-культурной деятельностью состоит в создании условий для повышения профессиональной компетенции, личностного роста и развития творческого потенциала специалистов. Для реализации глобальной цели необходимо решать ряд задач: создание условий функционирования системы методического обеспечения, способствование созданию программно-методического и научного обеспечения деятельности учреждений, создание условий для внедрения и распространения положительного опыта, инноваций, научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и других видов деятельности, оказание научной, методической, экспертно-консультационной, информационной помощи культурно-досуговым учреждениям, способствование внедрению и использованию современных методов, форм и видов деятельности.

Задачи системы: 1) глубокое и всестороннее изучение состояния и основных тенденций развития отрасли; 2) проблемное рассмотрение,

глубокий анализ и обобщение результатов деятельности подведомственных учреждений; 3) разработка рекомендаций органам и учреждениям по эффективному решению проблем; 4) широкая и систематическая пропаганда наработанных рекомендаций и апробация их на местах.

Вычленение отдельных элементов методической системы позволяет увидеть её структурную целостность, выражающую количественный и качественный состав связей между ее элементами и способ организации этих связей. В этом аспекте методическое обеспечение следует понимать как:

а) упорядочение, налаживание, устройство, приведение в систему методической деятельности учреждения культуры;

б) строение, взаимосвязь, взаимное расположение, соотношение частей в единое целое в деятельности учреждений культуры региона, района.

Систему методического обеспечения культурно-досуговой деятельности отличает, прежде всего, предмет деятельности. Г.М. Бирженюк, Л.В. Бузене, Н.А. Горбунова считают, что предметом методического руководства культурно-просветительной работой является методика культурно-просветительной работы, воспринимаемая как совокупность правил, требований и приемов психолого-педагогического воздействия на сознание, чувства и поведение в условиях свободного времени.

В этой связи объектом методической деятельности являются культурно-досуговые учреждения, существующие в конкретных социально-исторических условиях и нуждающиеся в обоснованных и опробованных культурно-досуговых технологиях и методиках.

Основными субъектами методической деятельности являются методисты, профессионально занимающиеся ею, и методические учреждения, либо методические структурные подразделения руководящих культурной деятельностью организаций и учреждений культуры. Воздействие методиста и его методической мысли на участников социокультурного процесса протекает опосредованно, через практиков социально-культурной деятельности, которые усваивают и переносят методические идеи в предметную практику

Связи между объектом и субъектом методического обеспечения носят особый характер, определяющийся специальными методами. Методическое обеспечение опирается, прежде всего, на стимулирующие методы, которые создают специальный для этой системы набор методов управления (консультации, беседы, методические рекомендации, обсуждения, рецензирование, показ и т.п.).

Стабильность и целостность системы методического обеспечения определяются наличием взаимодействия всех ее элементов: идей, ценностей и формы, в которой заключено содержание средств, то есть его носителей.

Содержание определяется предметом. Предмет деятельности методического обеспечения СКД: методическое руководство культурно-просветительной работой, методика культурно-просветительной работы, как совокупность правил, требований и приемов психолого-педагогического воздействия на осознание, чувства и поведение в условиях свободного времени, связи между объектом и субъектом методического обеспечения. Содержание методической деятельности, направленной на изучение, моделирование, внедрение достижений методики в широкую практику СКД.

Продукты методической деятельности – методические знания являющиеся, с одной стороны, результатом методической деятельности, с другой - предписаниями, адресованными практикам

В настоящее время в Беларуси сложилась система методического обеспечения социально-культурной деятельности, в центре которой Институт Культуры – республиканское учреждение в системе дополнительного образования взрослых в области культуры, республиканский научно-методический центр в сфере культуры, центра планирования и координации научных исследований и разработок в области культуры. Направление деятельности: разработка и внедрение образовательных учебных программ, обучение для руководителей и специалистов в области культуры; научно-методическое и информационно-аналитическое сопровождение деятельности образовательных учреждений и организаций в сфере культуры Беларуси, а также реализации задач, направленных на информационно-аналитическую, организационную и практическую поддержку Министерства культуры. Информационные ресурсы института: государственная информационная система «Интегрированная база данных учреждений культуры»; отраслевая интегрированная базы данных учреждений культуры; база данных талантливой молодежи; национальный перечень нематериального культурного наследия Беларуси. В стадии разработки находятся: базы данных слушателей непрерывного профессионального образования в сфере культуры; архивы Республики Беларусь за рубежом; реестр музеев Республики Беларусь; база данных народных художественных промыслов и ремесел.

Система региональных методических учреждений объединяет региональные центры. К ним относятся Брестский, Гродненский, Гомельский, Витебский и Могилевский областные центры; районные методические центры культуры, методические кабинеты районных учреждений культуры, республиканские научно-методические центры народного творчества и культурно-досуговой деятельности, районные центры народного творчества и досуга, областные методические и информационно-аналитические центры культуры, научно-методические

центры культуры и повышения квалификации, областные координационно-методические центры культуры и творчества и др.

Кроме региональных методических учреждений методическую работу ведут районные и сельские методические центры, центры народной традиционной культуры, дома ремесел, национально-культурные центры и др. В своей деятельности вышеназванные учреждения культуры исходят из местных условий и возможностей, опираясь на собственные культурные и исторические традиции, вырабатывая принципиально новые, востребованные обществом, социально значимые формы и методы работы учреждений культуры. В крупных учреждениях социально-культурной деятельности действуют методические кабинеты.

Направление деятельности областных, региональных методических центров:

изучение конкретного практического опыта лучших учреждений культуры: сбор, обработка и первичный анализ информации о состоянии социально-культурной деятельности; изучение потребностей специалистов в методическом обслуживании; оценка и отбор передового опыта социально-культурной деятельности.

обобщение опыта работы, синтез результатов исследования: анализ сути изучаемой деятельности социально-культурного учреждения, определение причин успеха, наиболее действенных форм и методов его достижения, путей и средств повышения результативности; разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию методики СКД.

распространение и внедрение обобщенного опыта работы: внедрение нового, прогрессивного опыта СКД в массовое практику; информационно-методическое обеспечение внедрения нововведений в практику; организационное сопровождение процессов внедрения передового опыта в практику социально-культурных учреждений

Качество и эффективность функционирования системы методической деятельности во многом зависят от творчества субъекта (методиста), его активности, изобретательности и находчивости в выборе форм, методов и средств интеллектуального и эмоционального воздействия. Однако активность и оригинальность опираются на глубокие профессиональные знания. Поэтому методист должен обладать профессиональными компетенциями.

Профессиональные компетенции - это способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности. Профессиональная компетентность представителя методической деятельности - многогранная и сложная структура, состоящая из

совокупности личностных качеств, общенаучных знаний, узкоспециальных умений и навыков.

Политические и социальные компетенции связаны со способностью брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и развитии демократических институтов.

Межкультурные компетенции помогают жить в многокультурном обществе. К ним относятся уважение и способность ладить с людьми других культур, языков, религий.

Компетенции, связанные с возникновением общества информации: владение новыми технологиями, понимание возможностей их применения, способность критически воспринимать распространяемую по каналам средств массовой коммуникации информацию.

Когнитивные компетенции реализуют способность и желание учиться всю жизнь, как основу непрерывной подготовки в профессиональном плане, в личной и социальной жизни. Инструментов личного развития немало: учиться у более компетентных сотрудников и у руководителей, охотно браться за профессионально сложные задачи, участвовать в реализации новых внутрифирменных проектов, браться за преподавание или наставничество, что способствует профессиональному росту, заниматься самообразованием, читая учебную и специальную литературу, посещать учебные курсы, семинары и тренинги.

Специалист в области методической деятельности должен в совершенстве знать проблемы культурно-досуговой деятельности, тенденции развития практики, замечать ростки нового, передового, обобщать опыт, передавать его другим, уметь обращаться с техническими средствами культурно-досуговой деятельности, иметь навыки оформления наглядной агитации, быть хорошим психологом, организатором, проявлять инициативу во внедрении всего нового, что накоплено теорией и практикой.

Основные профессиональные роли методиста по мнению Н.К.Баклановой: аналитик, прогнозист, программист (проектировщик), организатор (координатор), информатор.

Взаимоотношений субъекта и объекта методического обеспечения должны строиться на гуманных принципах: взаимоотношения носят рекомендательный, консультативный и совещательный характер. Реализуются в виде рекомендаций, методических советов, помощи, методических писем, рекомендуемого репертуара, сценариев, передового опыта форм и методов работы. Объект методического обеспечения имеет возможность и право выбора лучшей, по его мнению, методики, которая больше соответствует местным условиям, возможностям ее внедрения.

Качество и эффективность методической деятельности во многом зависят от творчества субъекта, его активности, изобретательности и находчивости в выборе форм, методов и средств интеллектуального и эмоционального воздействия. Однако должны опираться на глубокие профессиональные знания.

Любая система представляет собой не только формальные, но и неформальные отношения между субъектом и объектом. В этом случае на первый план выдвигаются индивидуальные особенности, которые могут оказывать заметное влияние на эффективность труда. Это умения хорошо выражать свои мысли, слушать других, быть наблюдательным, быстро схватывать и запоминать. Для того, чтобы понимать других людей и оценивать их достижения, специалисту необходимы интеллектуальная и нравственная зрелость.

Структурные звенья системы методического руководства. Организационная структура государственной системы методического руководства в Республике Беларусь. Деятельность научно-методических структур различных уровней. Институт культуры Беларуси: структура, цели и задачи деятельности. Областные центры народного творчества. Районные методические центры культуры. Методические кабинеты районных учреждений культуры.

3 ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

3.1 Описание семинарских занятий

3.1 Описание семинарских занятий

Семинарское занятие 1.

Тема 1. Введение. Становление и развитие методического обеспечения социально-культурной деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Объективные и субъективные факторы возникновения методического руководства СКД.
2. Развитие теоретических взглядов на методическое руководство социально-культурной деятельностью.
3. Становление организационной структуры методического руководства СКД.

Семинарское занятие 2.

Тема 2. Понятие о методическом обеспечении социально-культурной деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие о предмете методического обеспечения социально-культурной деятельности.
2. Сущность методического обеспечения социально-культурной деятельности.
3. Специфика методического обеспечения социально-культурной деятельности.

Семинарское занятие 3.

Тема 3. Функции методического обеспечения социально-культурной деятельности

Вопросы для обсуждения:

1. Основные виды функций методического руководства СКД.
2. Специфические функции методического руководства СКД.
3. Основные направления методического руководства СКД, методического руководства СКД.

Семинарское занятие 4.

Тема 4. Специфика методического обеспечения социально-культурной деятельности для устойчивого развития в условиях информатизации общества

Вопросы для обсуждения:

1. Влияние информатизации и глобализации на специфику методического обеспечения социокультурной деятельности

2. Сущность и возможности концепции Веб 2.0 применительно к информационно-методическому обеспечению социокультурной деятельности
3. Концепция устойчивого развития и социально-культурные и образовательные практики для устойчивого развития.

Семинарское занятие 5.

Тема 5. Информационное обеспечение автоматизированных методических систем

Вопросы для обсуждения:

1. Информационное обеспечение методического руководства и методической работы.
2. Информационные технологии и информационные системы в практике методического обеспечения социокультурной деятельности.
3. Электронный методический кабинет в системе информационно-методического обеспечения социокультурной деятельности.

Семинарское занятие 6.

Тема 6. Техника методического труда в учреждении культурно-досуговой сферы

Вопросы для обсуждения:

1. Основные задачи, решаемые работниками методических служб.
2. Средства сбора информации об опыте СКД.
3. Методы анализа основных документов по осуществлению методического руководства СКД.

Семинарское занятие 7.

Тема 7. Автоматизированное рабочее место методиста

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность автоматизированного рабочего места методиста
2. Комплекс аппаратно-программных средств для автоматизированного рабочего места методиста, виды обеспечения.
3. Прикладные программы для организации индивидуального и коллективного труда методиста учреждений социально-культурной сферы.

Семинарское занятие 7.

Тема 8. Организация системы методического обеспечения социально-культурной деятельности и повышения квалификации специалистов

Вопросы для обсуждения:

1. Система методического руководства социально-культурной деятельностью: сущность понятия и его основные компоненты
2. Структурные звенья системы методического руководства.
3. Организационная структура государственной системы методического руководства в Республике Беларусь.

3.2 Описание практических занятий

Практическое занятие 1.

Тема 8. Организация системы методического обеспечения социально-культурной деятельности и повышения квалификации специалистов

Задание для практической работы

1. Изучить деятельность научно-методических структур республиканского и областного уровней: Института культуры Беларуси, Брестского, Гродненского, Гомельского, Витебского и Могилевского областных центров.
2. Познакомиться со структурой Минского областного центра народного творчества. Изучить штатное расписание и основные направления работы. Познакомиться с нормативной и отчетной документацией центра.

Практическое занятие 2.

Тема 6. Техника методического труда в учреждении культурно-досуговой сферы

1. Изучить требования к составлению методических материалов.
2. Составить: положение о районных конкурсах и фестивалях народного творчества, справку, методическое письмо, рекламу, рецензию на методическое пособие.

4. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1 Задания для контролируемой самостоятельной работы студентов

Тема 1. Становление и развитие методического обеспечения социально-культурной деятельности

Провести исследование выбранного периода развития методического обеспечения социально-культурной деятельности и подготовить реферат.

Тема 4. Специфика методического обеспечения социально-культурной деятельности для устойчивого развития в условиях информатизации общества

Опираясь на публикации в интернете подготовить доклад (презентацию) на тему «Социокультурные проекты в программе устойчивого развития»

Тема 6. Техника методического труда в учреждении культурно-досуговой сферы

Составить: положение о районных конкурсах и фестивалях народного творчества, справку, методическое письмо, рекламу, рецензию на методическое пособие.

Тема 8. Организация системы методического обеспечения социально-культурной деятельности и повышения квалификации специалистов

Разработать Веб-ресурс электронного методического кабинета

4.2 Вопросы по темам

Тема 1. Введение. Становление и развитие методического обеспечения социально-культурной деятельности.

1. Назовите объективные факторы, влияющие на возникновение методического обеспечения СКД.
2. В чем суть принципа периодизации развития методического обеспечения СКД?
3. Каковы основные этапы в развитии истории методического обеспечения социально-культурной деятельности?
4. Каким образом происходило развитие теоретических взглядов на методическое обеспечение социально-культурной деятельности?
5. Какова взаимосвязь основных этапов развития теоретических взглядов и становления организационной структуры методического обеспечения СКД.
6. Назовите основные учреждения методического руководства на различных уровнях в процессе исторического развития этого вида управленческой деятельности.

7. Как происходило становление организационной структуры методического руководства в Республике Беларусь?

Тема 2. Понятие о методическом обеспечении социально-культурной деятельности

1. В чем состоит сущность и основные задачи методического обеспечения СКД?
2. Перечислите главные черты, определяющие специфику методического обеспечения социально-культурной деятельности?
3. Каковы место и роль методического обеспечения в системе управления социально-культурной деятельностью.

Тема 3. Функции методического обеспечения социально-культурной деятельности

1. Раскройте понятие «функции методического обеспечения СКД» и определите их специфику и структуру.
2. Каковы основные направления методической деятельности, обеспечивающие реализацию конкретных функций методического обеспечения СКД?
3. Какие основные функции методического руководства можно выделить? Что к ним относится?
4. Что определяет каждая группа функций методического руководства.
5. Какова сущность познавательной функции?
6. Какова сущность конструкторной функции?
7. Какова сущность функции внедрения?
8. По каким критериям можно оценить состояние методического руководства.

Тема 4. Специфика методического обеспечения социально-культурной деятельности для устойчивого развития в условиях информатизации общества

1. Какие сложности порождают новые технологии?
2. Как использование интернет-ресурсов в качестве рабочей среды повышает эффективность групповой работы и обеспечивает повышенную мобильность работников?
3. Какие достижения веб-среды можно использовать в организации информационно-методического обеспечения социально-культурной деятельности?

Тема 5. Информационное обеспечение автоматизированных методических систем

1. Для решения каких задач в методической деятельности используются информационные технологии и информационные системы?

2. По каким признакам классифицируется информация в информационных системах методического обеспечения?
3. В чем состоит немашинное информационное обеспечение?
4. В чем состоит внутремашинное информационное обеспечение?
5. Что собой представляет электронный методический кабинет?

Тема 6. Техника методического труда в учреждении культурно-досуговой сферы

1. Какие задачи решают методисты в рамках конструктивной функции?
2. Какие задачи решают методисты в рамках внедренческой функции?
3. По каким признакам можно классифицировать средства, применяемые в работе методиста?
4. Какие уровни методического поиска целесообразны для анализа организации художественной самодеятельности?
5. Что является предметом методического поиска?

Тема 7. Автоматизированное рабочее место методиста

1. Что представляет собой автоматизированное рабочее место методиста?
2. Каковы виды обеспечения автоматизированного рабочего места методиста?
3. На какие виды делится программное обеспечение автоматизированного рабочего места методиста?
4. Сущность и организация электронного документооборота?

Тема 8. Организация системы методического обеспечения социально-культурной деятельности и повышения квалификации специалистов

1. Что представляет собой система информационно-методического обеспечения СКД?
2. Как осуществляется административно-управленческое руководство социально-культурной деятельностью в отрасли?
3. Каковы элементы системы информационно-методического обеспечения СКД?
4. Что представляет собой субъект и объект методической деятельности?
5. Что представляет собой продукты методической деятельности?

4.3. Вопросы к зачету

1. Факторы, влияющие на возникновение методического обеспечения СКД.
2. Принцип периодизации развития методического обеспечения СКД.

3. Этапы в развитии истории методического обеспечения социально-культурной деятельности.
4. Развитие теоретических взглядов на методическое обеспечение социально-культурной деятельности.
5. Взаимосвязь основных этапов развития теоретических взглядов и становления организационной структуры методического обеспечения СКД.
6. Становление организационной структуры методического обеспечения в Республике Беларусь.
7. Сущность и основные задачи методического обеспечения СКД.
8. Главные черты, определяющие специфику методического обеспечения социально-культурной деятельности.
9. Место и роль методического обеспечения в системе управления социально-культурной деятельностью.
10. Понятие о функциях методического обеспечения СКД и их видах.
11. Структура функций методического обеспечения социально-культурной деятельности.
12. Специфические функции методического обеспечения СКД.
13. Соотношение функций, основных направлений и задач методического обеспечения.
14. Направления методической деятельности, обеспечивающие реализацию конкретных функций методического обеспечения.
15. Основные задачи, решаемые работниками методических служб.
16. Общая характеристика средств методического обеспечения и их классификация.
17. Сущность и специфика применяемых в процессе методического обеспечения средств сбора информации об опыте СКД;
18. Сущность и специфика применяемых в процессе методического обеспечения средств накопления и фиксации информации об опыте СКД;
19. Сущность и специфика применяемых в процессе методического обеспечения средств хранения методической информации;
20. Сущность и специфика применяемых в процессе методического обеспечения средств первичной обработки и анализа информации об опыте СКД;
21. Сущность и специфика применяемых в процессе методического обеспечения технических средств, оптимизирующих труд методиста;
22. Сущность и специфика применяемых в процессе методического обеспечения средств внедрения передового опыта СКД в практику работы
23. Основные критерии поиска и оценки передового опыта социально-культурной деятельности.
24. Основные виды методических документов и требования к ним.
25. Понятие о системе методического обеспечения социально-культурной деятельности: ее основные компоненты.
26. Структурные звенья системы методического обеспечения.

27. Организационная структура государственной системы методического обеспечения в Республике Беларусь.
28. Институт культуры Беларуси: структура, содержание и основное направления деятельности.
29. Областные центры народного творчества: структура, содержание и основное направления деятельности.
30. Районные методические центры культуры: структура, содержание и основное направления деятельности.
31. Содержание деятельности методических кабинетов районных учреждений культуры.

Критерии оценки результатов учебной деятельности студентов **Методические рекомендации по организации и выполнению** **самостоятельной работы студентов по учебной дисциплине**

Самостоятельная работа студентов направлена на обогащение их умений и навыков по дисциплине «Основы информационных технологий» в свободное от обязательных учебных занятий время. Цель самостоятельной работы студентов – содействие усвоению в полном объеме содержания учебной дисциплины через систематизацию, планирование и контроль собственной деятельности. Преподаватель даёт задания по самостоятельной работе и регулярно проверяет их выполнение.

С учетом содержания, цели и задач дисциплины «Информационно-методическое обеспечение социально-культурной деятельности» студентам предлагается осуществлять такие виды самостоятельной работы по дисциплине, как контент-анализ публикаций по использованию информационных технологий в сфере культуры, разработка тематических презентаций, выполнение задач, связанных с использованием информационных технологий в методическом обеспечении СКД.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- контролируемая самостоятельная работа в виде решения индивидуальных задач в аудитории во время проведения лабораторных занятий под контролем преподавателя в соответствии с расписанием;
- управляемая самостоятельная работа, в том числе в виде выполнения индивидуальных заданий с консультациями преподавателя;
- подготовка рефератов и презентаций по индивидуальным темам.

Оценка уровня знаний студента производится по десятибалльной шкале.

Для оценки достижений студента рекомендуется использовать следующий диагностический инструментарий:

- устный опрос во время практических занятий;
- проведение текущих контрольных работ (заданий) по отдельным темам;

защита выполненных на практических занятиях индивидуальных заданий;

защита выполненных в рамках управляемой самостоятельной работы индивидуальных заданий;

выступление студента на конференции по подготовленному реферату;

защита индивидуальной работы;

сдача зачета по дисциплине.

Критерии оценки уровня знаний и умений студентов

10 – самостоятельное, свободное, последовательное раскрытие темы (вопроса), подкрепленное ссылками на несколько источников. Широкое владение терминологией. Собственный, аргументированный взгляд на затронутые проблемы. Предоставление тезисов. Систематизация знаний, умений, навыков в сфере обработки информации (своевременное выполнение всех заданий практического характера). Проявление интереса к участию в коммуникационных мероприятиях образовательного и развивающего характера.

9 – свободное изложение содержания темы (вопроса), основанное на привлечение не менее трех источников, комментарии и выводы. Последовательность и четкость изложенного материала. Широкое владение терминологией. Систематизация знаний, умений, навыков в сфере обработки информации (своевременное выполнение всех заданий практического характера). Проявление интереса к проектным задачам развивающего характера.

8 – то же, что и выше. Некоторая незавершенность аргументации при изложении, которая требует уточнения теоретических позиций. Простое выполнение задач высокой сложности, систематическое обновление усвоенных знаний, умений, навыков в сфере обработки информации (выполнение почти всех заданий практического характера).

7 – понимание сути темы (вопроса), грамотное, но недостаточно полное изложение содержания. Отсутствие собственных оценок. Использование терминологии (выполнение большей части заданий практического характера).

6 – понимание сути темы (вопроса), изложение содержания не полное, требующее дополнительных пояснений. Отсутствие собственных оценок. Неточности в терминологии (выполнение половины заданий практического характера).

5 – поверхностная проработка темы (вопроса), неумение последовательно построить устное сообщение, не владение терминологией. Недостаточная активность в приобретении и применении знаний в области обработки информации (выполнение некоторых заданий практического характера).

4 – низкий познавательный интерес к деятельности, связанной с обработкой информации, поверхностная проработка темы (вопроса), наличие

некоторых погрешностей при ответе, пробелы в раскрытии содержания, не владение терминологией (выполнение меньшей части заданий практического характера).

3 и 2 – отсутствие знаний по значительной части основного учебно-программного материала. Низкий познавательный интерес к деятельности по обработке информации. Несознательность в освоении знаний, умений, навыков в области рекламы и неготовность к их применению на практике (не выполнение заданий практического характера).

1 балл – нет ответа (отказ от ответа, невыполнение предусмотренных заданий практического характера).

Для выставления зачетной оценки с учетом выполненных лабораторных работ и самостоятельных заданий считать достаточным уровни с баллами от 10 до 4.

РЕПОЗИТОРИЙ БГУКИ

5 ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

5.1 Программа дисциплины

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современное развитие социально-культурной деятельности и ее социальных институтов происходит на фоне информатизации общества. Результатом информатизации культуры становятся сложные культурологические информационные системы. В настоящее время широкое распространение получают мультимедийные интерактивные системы, обеспечивающие работу с текстом, статистическими и динамическими изображениями (видео), анимированной компьютерной графикой, речью, музыкой и т.п. Важным аспектом совершенствования методического обеспечения социально-культурной деятельности как составной части культурной политики Республики Беларусь выступает подготовка компетентных, квалифицированных кадров, способных решать сложные задачи развития методики социокультурной деятельности в условиях неопределенности в результате динамизма социальных преобразований. Владение информационными технологиями позволяют искусствоведам, культурологам создавать художественный продукт путем подготовки электронных изданий на компакт-дисках и других носителях, насыщая его словесными текстами, иллюстрациями, аудиоинформацией и видеоинформацией. Сфера культуры нуждается в специалистах, готовых и способных использовать инновационные методики и технологии работы, управлять развитием учреждений культуры, повышая качество их деятельности и привлекательность для населения.

Программа учебной дисциплины «Информационно-методическое обеспечение социально-культурной деятельности» составлена на основании требований Государственного стандарта к уровню подготовки студентов по специальности 1-21 04 01 для специальности Культурология (по направлениям) очной и заочной форм обучения, овладевающих квалификацией культуролога-менеджера.

Дисциплина «Информационно-методическое обеспечение социально-культурной деятельности» направлена на профессиональную подготовку студентов в области знания сущности информационно-методического обеспечения, практики и специфики осуществления деятельности методического обеспечения в современной социокультурной ситуации.

Содержание учебной дисциплины направлено на формирование академических компетенций, включающих знания и умения по изученным учебным дисциплинам, умение учиться, а также социальных и профессиональных компетенций.

В процессе изучения дисциплины, согласно требованиям образовательного стандарта, студенты должны:

- АК-1. Уметь использовать базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.
- АК-2. Владеть системным и сравнительным анализом.
- АК-3. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-4. Уметь работать самостоятельно.
- АК-5. Быть способным породить новые идеи (обладать креативностью).
- АК-6. Владеть междисциплинарным подходом к решению проблем.
- АК-7. Иметь навыки, связанные с использованием технических устройств, управлением информацией и работой с компьютером.
- АК-8. Владеть навыками устной и письменной коммуникации.
- АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение своей жизни, самостоятельно принимать профессиональные решения, анализировать исторические и современные проблемы экономической и социокультурной жизни общества.
- САК-7. Быть способными к взаимодействию, сотрудничеству, разумному компромиссу при решении инновационных проблем.
- ПК-1. Присоединять различные группы населения и отдельных индивидов к процессу создания, освоения, сохранения и распространения ценностей культуры.
- ПК-2. Использовать нормативно-правовую базу отрасли культуры.
- ПК-8. Приобретать новые знания, используя современные информационные технологии.
- ПК-9. Оценивать состояние, тенденции и перспективы развития сферы культуры и искусств.
- ПК-10. Прогнозировать, планировать и организовать инновационно-методическую и художественно-творческую деятельность в сфере культуры и искусств.

Учебная Дисциплина «Информационно-методическое социально-культурной деятельности» межпредметно связана с дисциплинами «Социально-культурная деятельность», «Технологии социально-культурной деятельности», «Сценарно-режиссерские основы социально-культурной деятельности», «Основы информационных технологий», «Информационные технологии в культуре».

Цель преподавания учебной дисциплины «Информационно-методическое социально-культурной деятельности» – формирование у студентов единых взглядов на сущность информационно-методического обеспечения социально-культурной деятельности, его функции, содержание технологических аспектов труда методистов различных уровней в условиях информатизации, организацию деятельности системы методического руководства с использованием современных информационных технологий.

Основными *задачами* дисциплины являются:

- формирование общего представления о сущности информационно-методического обеспечения социально-культурной деятельности, истоках

зарождения явления, организационной структуре методического руководства, технике методического труда в условиях информатизации;
— приобретение умений создавать творческий продукт, используя для выразительности различные виды представления информации.

В результате изучения данной дисциплины студент должен *знать*:

- основные этапы развития методического обеспечения в истории СКД;
- основные этапы и закономерности развития теоретических взглядов на методическое обеспечение социально-культурной деятельности и организации этого вида управления в отрасли;
- сущность, функции информационно-методического обеспечения социально-культурной деятельности;
- специфику методического обеспечения социально-культурной деятельности в условиях информатизации;
- специфику автоматизированного рабочего места специалиста;
- основные средства получения, накопления, первичного анализа, обработки, хранения информации об опыте СКД;
- наиболее эффективные методы обобщения передового опыта и внедрения его в практику учреждений культуры;
- организационно-управленческую структуру методического обеспечения социально-культурной деятельности и функций основных звеньев этой системы.
- нормативные документы и программы, регламентирующие деятельность методических служб.

Студенты должны *уметь*:

- применять полученные знания на практике;
- использовать в деятельности современные информационные технологии;
- собирать, систематизировать, обрабатывать, хранить, анализировать информацию, отражающую состояние методики СКД и методической работы;
- выделять передовой опыт, а также элементы опыта устаревшего и требующего изъятия из практики;
- распространять передовой опыт, внедрять его в массовую практику, контролировать ход и результаты внедрения;
- разрабатывать различные виды методических документов.

Изучение этих вопросов для студентов не самоцель, а необходимый этап формирования у них соответствующих умений и навыков, которые вырабатываются на практических, лабораторных и индивидуальных занятиях, а также в самостоятельной работе под контролем педагога.

Основными формами учебной работы являются лекционные занятия, лабораторные работы, самостоятельное изучение отдельных вопросов, выполнение творческого задания. Программа дисциплины предполагает наличие вопросов для самостоятельной работы студентов, что позволит им

более осознанно воспринимать излагаемый материал и лучше контролировать степень его усвоения.

Учебным планом на изучение учебной дисциплины «Информационно-методическое обеспечение социально-культурной деятельности» всего предусмотрено 102 часов, из них 54 аудиторных часов. Примерное распределение аудиторных часов по видам занятий: лекции – 20 часа, семинарские занятия – 20 часов, практические занятия – 14 часов.

Примерная форма контроля – зачёт.

РЕПОЗИТОРИЙ БГУКИ

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Введение. Становление и развитие методического обеспечения социально-культурной деятельности.

Объективные факторы, влияющие на возникновение методического руководства СКД. Принцип периодизации развития методического руководства СКД. Этапы в развитии истории методического руководства социально-культурной деятельностью. Развитие теоретических взглядов на методическое руководство социально-культурной деятельностью. Взаимосвязь основных этапов развития теоретических взглядов и становления организационной структуры методического руководства СКД. Основные учреждения методического руководства на различных уровнях в процессе исторического развития этого вида управленческой деятельности. Становление организационной структуры методического руководства в Республике Беларусь.

Тема 2. Понятие о методическом обеспечении социально-культурной деятельности

Предмет методического руководства социально-культурной деятельностью. Объективные и субъективные факторы, обуславливающие особенности методики социально-культурной деятельности и вызывающие объективную потребность в руководстве ею. Сущность и основные задачи методического руководства. Главные черты, определяющие специфику методического руководства социально-культурной деятельностью. Место и роль методического руководства в системе управления социально-культурной деятельностью.

Тема 3. Функции методического обеспечения социально-культурной деятельности

Понятие о функциях методического руководства и их видах. Структура функций методического руководства социально-культурной деятельностью. Специфические функции методического руководства. Соотношение функций, основных направлений и задач методического руководства. Направления методической деятельности, обеспечивающие реализацию конкретных функций методического руководства.

Тема 4. Специфика методического обеспечения социально-культурной деятельности в условиях информатизации для устойчивого развития

Глобализация и проблемы самобытности наций и культур, дигитализация культурного наследия. Концепция устойчивого развития. Интерактивный, нелинейный способ представления информации. Концепция Веб 2.0. в информационно-методическом обеспечении отрасли. Социальные сети и блогосервисы. Википроекты. Социальный медиамаркетинг. Создание цифровых хранилищ. Виртуальные справочные службы. Крудтехнологии в развитии социокультурных проектов. Информационные системы и информационные технологии в информационно-методическом обеспечении. Организация информационных потоков.

Тема 5. Информационное обеспечение автоматизированных методических систем

Понятие информационного обеспечения, виды информационного обеспечения. Внемашинное и внутримашинное информационное обеспечение. Классификация и кодирование информации. Единство требований к информационному обеспечению. Обеспечение целостности хранимых данных. Электронный методический кабинет.

Тема 6. Техника методического труда в учреждении культурно-досуговой сферы

Основные задачи, решаемые работниками методических служб. Общая характеристика средств методического руководства и их классификация. Сущность и специфика средств, применяемых в процессе методического руководства: сбора информации об опыте СКД; накопления и фиксации информации об опыте СКД; хранения методической информации; первичной обработки и анализа информации об опыте СКД; внедрения передового опыта СКД в практику работы; технических средств, оптимизирующих труд методиста. Основные критерии поиска и оценки передового опыта социально-культурной деятельности. Основные виды методических документов и требования к ним. Методические рекомендации: структура и содержание. Методические пособия, сценарии, информационно-рекламные материалы. Методическое письмо, справка, сообщение.

Тема 7. Автоматизированное рабочее место методиста

Понятие автоматизированного рабочего места. Принципы организации автоматизированного рабочего места. Обеспечение автоматизированного рабочего места. Программные средства организации и планирования работы с информацией. Электронный документооборот.

Тема 8. Организация системы методического обеспечения социально-культурной деятельности и повышения квалификации специалистов

Понятие о системе методического руководства социально-культурной деятельностью: ее основные компоненты. Структурные звенья системы методического руководства. Организационная структура государственной системы методического руководства в Республике Беларусь. Деятельность научно-методических структур различных уровней. Институт культуры Беларуси: структура, цели и задачи деятельности. Областные центры народного творчества. Районные методические центры культуры. Методические кабинеты районных учреждений культуры. Профессиональная компетентность специалиста.

5.2 Учебно-методические карты учебной дисциплины для дневной и заочной формы получения высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Количество часов УСР	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Иное		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Тема 1. Введение. Становление и развитие методического обеспечения социально-культурной деятельности.	2	2	2			2	Реферат
2	Тема 2. Понятие о методическом обеспечении социально-культурной деятельности	2		2			2	Презентация
3	Тема 3. Функции методического обеспечения социально-культурной деятельности	2		2				
4	Тема 4. Специфика методического обеспечения социально-культурной деятельности в условиях информатизации	2		2				
5	Тема 5. Информационное обеспечение автоматизированных методических систем	2		2			2	Электронный метод.кабинет
6	Тема 6. Техника методического труда в учреждении культурно-досуговой сферы	2	2	2			2	Пакет документов
7	Тема 7. Автоматизированное	2		2				

	рабочее место методиста							
8	Тема 8. Организация системы методического обеспечения социально-культурной деятельности и повышения квалификации специалистов	2	8	2			2	Электронный метод. кабинет
	ВСЕГО	16	12	16			10	

Для заочной формы обучения

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Количество часов УСР	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Иное		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Тема 1. Введение. Становление и развитие методического обеспечения социально-культурной деятельности.	2						
	Тема 5. Информационное обеспечение автоматизированных методических систем	2						
	Тема 6. Техника методического труда в учреждении культурно-досуговой сферы		2					
	Тема 8. Организация системы методического обеспечения социально-культурной деятельности и повышения квалификации специалистов		2					
	Всего	4	4					

5.3 Список основной литературы

- 1 Бакланова, Н.К. Профессиональное мастерство работника культуры / Н.К. Бакланова. – М.: Моск. гос. ун-т культуры к искусств, 1996. – 118 с.
- 2 Бирженюк, Г.М. Основы региональной культурной политики и формирование культурно-досуговых программ / Г.М. Бирженюк, А.П. Марков. – СПб., 1992. – 128 с.
- 3 Булатова, Н.С. Организационно-педагогические основы социальной адаптации учреждений культуры к новым экономическим условиям : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Н.С. Булатова; МГУК. – М., 1998. – 244 л.
- 4 Грыгаровіч, Я.Д. Прыкладная культуралогія / Я.Д.Грыгаровіч, А.І. Смолік. – Мн.: Адукацыя і выхаванне. – 2005. – 215 с.
- 5 Дридзе, Т.М. Основы социально-культурного проектирования / Т.М. Дридзе, Э.А. Орлова. – М., 1996. – 196 с.
- 6 Жаркова, Л.С. Деятельность учреждений культуры : учеб. пособие / Л.С. Жаркова. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: МГУКИ, 2003. – 225с.
- 7 Киселева, Т.Г. Социально-культурная деятельность : учебник / Т.Г. Киселева, Ю.Д. Красильников. – М.: МГУКИ, 2004. – 539 с.
- 8 Клубоведение : учеб. пособие для ин-тов культуры, искусств и фак. культ.-просвет. работы пед. ин-тов / под ред. С.Н. Иконниковой, В.И. Чепелева. – М.: Просвещение, 1980. – 394 с.
- 9 Комиссаренко, С.С. Клуб как социально-культурное явление / С.С. Комиссаренко. – СПб., 1997. – 158 с.
- 10 Макарава, А.А. Функцыянальна-структурныя пераўтварэнні ў дзейнасці культурных устаноў у Беларусі : дыс. ... канд. пед. навук : 13.00.05 / А.А. Макарава; Бел. дзярж. ун-т культуры. – Мн., 2002. – 190 с.
- 11 Методическое руководство культурно-просветительной работой : Учеб. пособие для студентов ин-тов культуры / Г.М. Бирженюк, Л.В. Бузене, Н.А. Горбунова. – М. : Просвещение, 1989. – 176 с.

5.4 Список дополнительной литературы

- 1 Культурная сфера вольнага часу : стан, праблемы. – Мн.: БелИПК, 1997. – 104 с.
- 2 Культурно-досуговая деятельность / под ред. А.Д. Жаркова, В.М. Чижикова. – М.: Моск. гос. ун-т культуры и искусств, 1998. – 462 с.
- 3 Марков, А.П., Бирженюк Г.М. Основы социокультурного проектирования : учеб. пособие / А.П. Марков, Г.М. Бирженюк. – СПб., 1998.–
- 4 Мосалов, Б.Г. Досуг / Б.Г. Мосалов. – М., 1996. – 94 с.
- 5 Орлов, А.С. Социология рекреации / А.С. Орлов. – М., 1995. – 148 с.
- 6 Рябова, Т.В. Организационно-педагогические факторы развития инфраструктуры культурно-досуговой деятельности : автореф. дис. ...

канд. пед. наук : 13.00.05 / Т.В.Рябова; СПб. гос. акад. культуры. – СПб., 1996. – 19 с.

- 7 Сацыяльна-культурная дзейнасць : метадалогія, змест, методыка : матэрыялы. навук.-метад. канф., Мінск, 4 – 5 лют. 2003 г. / рэдкал.: Смолік А.І. (адк. рэд.) і інш. – Мн.: Бел. дзярж. ун-т культуры, 2004. – 235 с.
- 8 Скараходаў, У.П. Сацыядынаміка культуры сучаснай Беларусі / У.П. Скараходаў; навук. рэд. праф. А.Я. Міхневіч. – Мн.: БелДІПК, 2003. – 343 с.
- 9 Смирнова, Е.И. Теория и методика организации самодеятельного творчества трудящихся в культурно-просветительных учреждениях / Е.И. Смирнова. – М., 1983. – 192 с.
- 10 Соколов, А.В. Феномен социально-культурной деятельности / А.В. Соколов. – СПб.: СПбГУП, 2003. – 204 с.

5.5 Учебный терминологический словарь

Автоматизированное рабочее место – программно-аппаратный комплекс, установленный на рабочем месте специалиста для автоматизации его работы.
Виртуальный мир - наглядная компьютерная модель реальных процессов и явлений.

Глобализация — объективный, естественный процесс распространения достижений «высоких» культур на весь мир, прежде всего на культуры «низшие» с целью их приближения к культуре передовых стран.

Глобализация — процесс интеграции человечества и сфер его деятельности в ходе эволюции в информационную эпоху.

Дигитализация – перевод информации в цифровую форму. Цифровая трансмиссия информационных данных, закодированных в дискретные сигнальные импульсы, широко применяется в современных системах связи.

Информационное обеспечение – это совокупность: единой системы классификации и кодирования информации, унифицированных систем документации, схем информационных потоков, циркулирующих в организации.

Культурная деятельность — специфическая человеческая форма активных отношений до внешнего мира, содержание которого складывает его целенаправленное изменение.

Культурно-просветительная работа – система мероприятий в СССР, содействующих коммунистическому воспитанию и политическому просвещению трудящихся, подъёму их общего культурного уровня, развитию творческих способностей, организации досуга. К.-п. р. является составной частью идеологической деятельности Коммунистической партии и Советского государства, профсоюзов, комсомола.

Культурные ценности – созданные человеком или тесно связанные с его деятельностью материальные объекты и нематериальные проявления творчества человека, которые имеют художественное, историческое, научное или иное значение.

Культурология — комплексная наука о культуре, рисующая целостную картину культуры мира и ее составляющих культурных элементов 2) наука о наиболее общих законах развития культуры как системы со сложной внутренней структурой, находящейся в постоянном развитии и взаимосвязи с другими системами и обществом в целом.

Менеджмент – совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств управления производством и производственным персоналом с использованием достижений науки управления; руководство предприятия, фирмы.

Методология – учение о научном методе познания; совокупность методов, применяемых в науке, области знания.

Общество - совокупность связей и отношений, в которых индивиды находятся по отношению друг к другу и природе в процессе совместного производства собственной материальной жизни.

Профессиональное мастерство — высокая и постоянно совершенствуемая степень овладения определенным видом профессиональной деятельности; характеризуется качеством выполнения работы, высокой производительностью труда, профессиональной самостоятельностью, культурой труда и творческим отношением к труду.

Социальная группа – относительно устойчивая совокупность людей, имеющих общие интересы, ценности и нормы поведения, складывающаяся в рамках исторически определенного общества.

Социально-культурная деятельность (СКД) — деятельность, направленная на создание условий для наиболее полного развития, самоутверждения и самореализации личности и группы (студии, кружки, любительские объединения) в сфере досуга. Она включает в себя все многообразие проблем по организации свободного времени: общение, производство и усваивание культурных ценностей.

Специалист – работник, выполнение обязанностей которого предусматривает наличие начального, среднего или высшего профессионального (специального) образования.

Субъект – познающий, действующий человек, существо, противостоящее внешнему миру как объекту познания; человек как носитель неких свойств.

Субъекты культурной деятельности – носители конкретных идей, проблем, традиций, инициатив, направленных на решение этих проблем; сообщество многочисленных социально-культурных институтов и отдельных лиц, которые в индивидуальном и групповом порядке на проработанной и непроработанной основе участвуют в производстве, распространении, освоении, сохранении, охране культурных ценностей, в художественном и культурологическом образовании, организации и обеспечении культурного досуга населения.

Теория СКД - это раздел прикладной культурологии, сложная саморазвивающаяся социальная система, исследующая СКД, как совокупность материальных и духовных ценностей, приемов и способов

непрерывного воспроизводства, культурного и социального наследия в области экономики, политики, техники, науки, искусства и самого человека как наивысшей ценности цивилизации.

Техническое обеспечение – комплекс технических средств, предназначенных для работы автоматизированной системы, а также соответствующая документация на эти средства и технологические процессы.

Формы СКД - утвердившаяся на практике система применения совокупности определенных средств и методов вовлечения людей в процесс создания, освоения, сохранения и распространения ценностей культуры, в различные виды социального, научно-технического и художественного творчества.

Электронный методический кабинет – это программный комплекс, предназначенный для размещения учебно-методических материалов, единых баз данных для последующего просмотра, изучения и корректировки.

РЕПОЗИТОРИЙ БГУИР