

**ПРИКЛАДНАЯ КУЛЬТУРОЛОГИЯ
В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ
(ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
В БЕЛАРУСИ)**

*Макарова Елена Александровна,
кандидат педагогических наук,
зав. кафедрой менеджмента социально-культурной деятельности
Белорусского государственного университета
культуры и искусств, г. Минск*

Аннотация. В статье представлены результаты исследования системы дополнительного образования в Беларуси, отражающие многолетний опыт профессиональной деятельности автора в сфере повышения квалификации и переподготовки кадров культуры, а также отдельные выводы научно-исследовательской работы «Изучить потребности кадров культуры в повышении квалификации и переподготовке и разработать научно-практические рекомендации по совершенствованию системы дополнительного образования взрослых», осуществленной в 2013–2014 гг. Институтом культуры Беларуси по заказу Министерства культуры Республики Беларусь. Автор акцентирует внимание на актуальности исследования системы дополнительного образования взрослых в сфере культуры Беларуси, что обусловлено рядом причин, главной из которых является необходимость научно обоснованной и целесообразной перестройки системы повышения квалификации и переподготовки кадров в соответствии с запросами современного общества и государственными потребностями в развитии национальной культуры и искусства.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых, повышение квалификации, переподготовка кадров культуры, потребности кадров культуры в повышении квалификации, тематическая направленность образовательных программ повышения квалификации.

Создание национальной системы образования, соответствующей потребностям общества и государства, является стратегической целью развития Республики Беларусь [4]. Так, в Проекте Концепции государственной программы развития дополнительного образования взрослых на 2012–2016 годы отмечается «необходимость формирования целостной и гибкой системы непрерывного профессионального образования, которая бы оперативно реагировала на изменения потребностей населения и решала бы задачи социально-экономического, политического, нравственно-воспитательного характера в интересах личности, государства и общества» [7].

Система дополнительного образования взрослых призвана реализовать принцип «образование через всю жизнь» на основе внедрения современных информационно-коммуникационных технологий, интеграции профессионального образования, науки и производства, реализации триады «наука – инновации – обучение» [6].

Свою историческую роль в развитии системы дополнительного образования призван сыграть «Кодекс Республики Беларусь об образовании», вступивший в действие с 01.09.2011 года, аналогов которому, как известно, не существует до настоящего времени на постсоветском образовательном пространстве. В частности, в статье 238 Кодекса дополнительное образование взрослых рассматривается как «вид дополнительного образования, направленный на профессиональное развитие и самосовершенствование личности» [3]. «Смыслом и ценностью образования на протяжении всей жизни становится личность обучаемого, развитие ее индивидуальности, введение обучаемых в мир общечеловеческой культуры – материально-практической, социальной, духовной, формирование у них способностей к ее сохранению и развитию» [7].

Следует отметить, что в Республике Беларусь создана сеть учреждений образования, в целом позволяющая удовлетворять потребности различных организаций в повышении квалификации и переподготовке кадров. В системе повышения квалификации и переподготовки кадров функционирует около 390 учреждений образования (их подразделений). Дополнительное образование взрослых в сфере культуры осуществляется в Белорусском государственном университете культуры и искусств после присоединения к нему в 2017 году Института культуры Беларуси, а также в Белорусской государственной академии музыки, Брестском областном центре повышения квалификации руководящих работников и специалистов учреждений культуры, Витебском областном центре повышения квалификации руководящих работников и специалистов учреждений культуры, Могилевском областном центре повышения квалификации руководящих работников и специалистов учреждений культуры, Гомельском государственном колледже искусств имени Н. Ф. Соколовского, Гродненском государственном колледже искусств.

Деятельность всех субъектов системы дополнительного образования взрослых в сфере культуры осуществляется в соответствии с основными направлениями кадровой политики, проводимой Министерством культуры Республики Беларусь:

- ✓ «подготовка (обучение) специалистов, создание условий для повышения уровня профессионального мастерства;
- ✓ изучение профессиональных характеристик работников, выявление среди них наиболее инициативных и высокопрофессиональных для выдвижения на руководящую должность, формирования резерва;
- ✓ подбор и рациональное использование кадров с учетом их профессиональных качеств,

- ✓ формирование действенного резерва руководящих кадров,
- ✓ совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов» [2, с. 29].

Анализ состояния существующей системы дополнительного образования взрослых в сфере культуры позволяет утверждать, что в настоящее время:

- ✓ разработана система специальностей и квалификаций дополнительного образования взрослых в сфере культуры (во взаимосвязи со специальностями всех уровней основного профессионального образования);
- ✓ система квалификаций по специальностям переподготовки взаимосвязана с системой первичных должностей служащих в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» ОКРБ 006-2009;
- ✓ разработана процедура лицензирования учреждений дополнительного образования взрослых в сфере культуры (в соответствии с профилями и направлениями образования согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2009) и др.» [5, с. 65].

Кадровый состав учреждений и организаций культуры в Беларуси характеризуется «достаточно высоким образовательным уровнем: высшее образование имеют 42 % работников, среднее специальное – 34,4 %; профессионально-техническое – 7,5 %; общее среднее – 15,3 %; общую базовую – 0,8 %» [2, с. 31].

В целом, в сфере культуры сохраняется тенденция постепенного повышения образовательного уровня работников учреждений и организаций социально-культурной сферы.

Вместе с тем наличие целого ряда научно-теоретических и организационно-технологических проблем, существующих в настоящее время в практике дополнительного образования взрослых в сфере культуры, свидетельствует о необходимости более развернутого его исследования с позиций социологии и прикладной культурологии.

Так, крайне актуальной представляется задача по концептуально-теоретической разработке компетентностной модели современного работника культуры, обеспечивающей реализацию задач государственной культурной политики в современных социально-экономических условиях, и приведение в соответствие с этой моделью всех типов образовательных стандартов как для средних специальных, так и высших учебных заведений культуры и искусства, а также для учреждений дополнительного образования взрослых.

Впервые за многие десятилетия система дополнительного образования взрослых в сфере культуры явилась объектом изучения в исследовании «Изучить потребности кадров культуры в повышении квалификации и переподготовке и разработать научно-практические рекомендации по совер-

шенствованию системы дополнительного образования взрослых», осуществленном в 2012–2013 гг. Институтом культуры Беларуси по заказу Министерства культуры Республики Беларусь.

В рамках данного исследования был фактически впервые осуществлен комплексный анализ функционирования системы дополнительного образования в сфере культуры в Республике Беларусь на республиканском и региональном уровнях, проведено социологическое исследование по изучению мотивации и потребности руководящих работников и специалистов культуры в повышении квалификации и переподготовке, осуществлен научный анализ полученных данных социологического опроса и т. д.

Аналитические обобщения исследования опираются на данные о характеристике более чем 1300 слушателей, 230 преподавателей, около 50 образовательных программ. Кроме того, к исследованию привлечены эксперты – 31 человек, имеющий значительный опыт организационно-управленческой деятельности в сфере культуры, практику преподавания в организациях дополнительного образования взрослых в сфере культуры.

Основными методами сбора первичной социологической информации в данном исследовании явились:

– *анкетный опрос*, который проходил с помощью раздаточной анкеты и использовался при опросе слушателей учреждений дополнительного образования и руководителей учреждений культуры;

– *экспертный опрос*, который проводился в очной форме в виде полустандартизованного индивидуального интервью, с помощью специальных опросных листов для экспертов.

Ответы на вопрос, касающийся основного назначения повышения квалификации, распределились по степени их значимости следующим образом:

1. Повышение квалификации, в первую очередь, должно быть направлено на вооружение новыми технологиями в сфере профессиональной деятельности.

2. Повышение квалификации, в первую очередь, должно стимулировать процесс самообразования.

3. Повышение квалификации, в первую очередь, должно быть направлено на освоение нового опыта, обмен опытом со своими коллегами.

4. Повышение квалификации, в первую очередь, должно быть направлено на усиление теоретической подготовки по специальности.

5. Повышение квалификации, в первую очередь, должно быть направлено на расширение кругозора слушателей, формирование гуманистического мировоззрения.

6. Повышение квалификации, в первую очередь, должно быть направлено на устранение «пробелов» в профессиональном образовании.

Кроме того, эксперты подчеркивают, что повышение профессиональной квалификации работников культуры, главным образом, должно быть направ-

лено на приобретение навыков работы в новых социально-экономических условиях, на получение новых знаний в области управления деятельностью организации.

Эксперты указывают, что непосредственно в их организациях на данный момент имеется острая потребность в переподготовке специалистов по следующим направлениям профессиональной деятельности:

- Менеджмент рекламы и связи с общественностью;
- Хореографическое искусство (эстрадный, современный, балльный);
- Режиссура массовых праздников;
- Театральное творчество;
- Прикладная культурология;
- Менеджер-культуролог для агрогородков;
- Художники по свету;
- Заведующие постановочной частью в театре;
- Гримеры в театре;
- Музыкальные звукооператоры;
- Арт-менеджеры;
- Театральный менеджмент (рекламисты и промоутеры);
- Бухгалтера и юристы.

К сожалению, повышением квалификации практически не охвачены специалисты сферы профессионального искусства, киноvideопроката, а также представители технического персонала театров и концертных организаций.

Что же касается прогнозов относительно востребованности в специалистах на ближайшую перспективу, то эксперты, прежде всего, выделяют следующие категории:

- режиссеры народных (массовых) праздников;
- рекламисты (менеджеры по рекламе);
- звукорежиссеры;
- менеджеры и маркетологи в сфере культуры.

Далее перечисляются специалисты по проектному менеджменту (в том числе международное партнерство), организаторы досуга, продюсеры, специалисты в области информационного менеджмента и маркетинга.

Тематическая направленность предлагаемых образовательных программ повышения квалификации (круг проблем, основная тематика), по мнению опрошенных руководителей учреждений культуры, должна формироваться следующим образом:

1) *руководители учреждений культуры*: менеджмент и маркетинг в сфере культуры; реклама и PR; экономические законы деятельности учреждений и организаций культуры в условиях рыночных отношений.

2) *специалисты управлений культуры*: технологии управленческой деятельности в сфере культуры; информационные технологии в сфере культуры;

- 3) *руководители структурных подразделений учреждений культуры*: инновационные технологии в сфере культуры; проектный менеджмент;
- 4) *менеджеры по рекламе*: рекламные технологии в культуре;
- 5) *режиссеры праздников и шоу-программ*: творческие методы сценарной работы; режиссура зрелища;
- 6) *менеджеры по международным связям*: менеджмент культурных связей и проектов; зарубежный опыт учреждений и организаций культуры;
- 7) *ди-джеи, шоумены*: технологии музыкальных развлечений; организация дискотечных программ;
- 8) *методисты центров культуры и досуга*: технологии социально-культурной деятельности; инновационные формы организации досуга, ивент-мероприятия;
- 9) *работники по автоматизации библиотек*: внедрение и эксплуатация автоматизированных библиотечно-информационных систем;
- 10) *резерв руководящих кадров*: современные технологии управленческой деятельности; кадровый менеджмент, корпоративная культура и социальное партнерство.

Результаты нашего исследования также свидетельствуют, что в практике дополнительного образования недостаточно отражена потребность внедрения рыночных подходов к организации деятельности учреждений культуры, а также реализации механизмов частно-государственного взаимодействия в социально-культурной сфере.

Участники опроса обращают внимание на необходимость усиления экономического блока в рамках образовательных программ повышения квалификации, отмечая, что повышение уровня экономической компетенции является важнейшим фактором развития всей социально-культурной сферы, в том числе учреждений культуры и досуга. К сожалению, экономика культуры как область научного знания до настоящего времени не получила в Беларуси своего должного развития. В республике практически отсутствует научная школа, исследующая экономические законы функционирования культуры в современном социуме, что является серьезной научной и практической проблемой как для сферы культуры, так и для системы повышения квалификации руководителей учреждений культуры.

Результаты исследования подтверждают значимость освоения технологий проектного менеджмента именно в системе повышения квалификации работников культуры, необходимость повышения проектной культуры всех специалистов социально-культурной сферы в целом.

Адресованный экспертам вопрос «Какие инновационные формы дополнительного образования взрослых Вы могли бы предложить?» был также направлен на решение одной из задач исследования, связанной с содержанием и организацией непосредственно образовательного процесса в системе повышения квалификации. Ответы на вопрос распределились по степени значимости в следующем порядке:

- 1) мастер-классы известных специалистов;
- 2) дистанционное обучение в системе дополнительного образования;
- 3) выездные занятия в разные регионы;
- 4) современные информационные технологии;
- 5) совместная проектная деятельность;
- 6) «круглые столы» и семинары по актуальным проблемам;
- 7) авторские курсы;
- 8) зарубежные стажировки;
- 9) электронные презентации и самопрезентации;
- 10) обмен методическими разработками через интернет.

Экспертами выделяются также и другие активные формы обучения: тренинги, презентации, дискуссии, вебинары как онлайн-семинары, организованные при помощи интернет-технологий, и т. п., то есть диалогового режима взаимодействия всех участников образовательного процесса в системе повышения квалификации.

В целом, результаты нашего исследования показывают, что:

✓ дополнительное образование в сфере культуры (включая повышение квалификации, переподготовку кадров и стажировку) призвано обеспечить одновременно универсальность и фундаментальность профессионального образования, а также перепроектирование на новые технологии и механизмы профессиональных действий в соответствии с требованиями времени.

✓ существует значительный разрыв между востребованностью в практике учреждений культуры специалистов нового уровня (проектировщиков, менеджеров-технологов, конструкторов культурных программ, практикующих маркетологов и рекламистов и др.) и содержанием реализуемых образовательных программ по повышению квалификации работников культуры;

✓ социально-культурная ситуация требует формирования в системе дополнительного образования взрослых в сфере культуры детальной образовательной среды, существенно отличающейся от традиционной модели высшего образования на первой ступени, что позволяет направлять деятельность в процессе повышения квалификации на перепроектирование профессиональных действий;

✓ недостаточно сформирована научная база дополнительного образования в сфере культуры, не выявляется «опережающий характер» образовательных программ в повышении квалификации кадров культуры. Отсюда возникают многочисленные проблемы повышения квалификации специалистов отрасли (особенно руководящих кадров и управленцев), переподготовки кадров работников культуры, разработки и внедрения современных технологий социально-культурной деятельности, новых механизмов хозяйствования в деятельность учреждений и организаций и т. д.

✓ недостаточно развита система мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах культуры различной квалификации, в том числе с учетом международных тенденций. Соответственно, оптимальная система дополнительного профессионального образования с учетом этих потребностей не может быть выстроена в полной мере;

✓ в практике дополнительного образования взрослых в сфере культуры по-прежнему преобладает субъектно-объектная модель взаимодействия участников образовательного процесса, в то время как критерием повышения квалификации является новое, более высокое «качество делания» – выполнение профессиональных операций;

✓ существует настоятельная необходимость формирования в Беларуси научно-педагогической школы повышения квалификации работников культуры, начиная от концепции и заканчивая специальными технологиями;

✓ формирование профессиональной компетенции работников культуры может быть осуществлено лишь на основе научной рефлексии развивающейся практики, запросы же на новые образовательные технологии в системе дополнительного образования недостаточно оперативно коррелируются с тенденциями развития культурологического образования.

Таким образом, без исследования динамики социокультурных процессов, особенностей формирования рынка культурных услуг, ценностных ориентаций и культурных потребностей различных социальных групп населения невозможно обеспечить в полной мере качественный уровень образовательных программ в системе дополнительного образования взрослых в сфере культуры с учетом региональных факторов. Так, каждый из регионов (этно-регионов) Беларуси обладает своими характеристиками и историко-культурными традициями, в каждом из них возникают свои задачи осуществления региональной культурной политики, разработки и реализации региональных программ культурного развития, технологий управления социокультурными процессами на региональном и локальном уровнях.

Представляется, что совершенствование системы дополнительного образования взрослых в сфере культуры требует специальных культурологических исследований, связанных с функционированием различных типов учреждений и организаций культуры в различных регионах (этнорегионах) Беларуси.

Очевидно, что именно с позиций прикладной культурологии, раскрывающей, по утверждению М. А. Ариарского, методологические основы, закономерности, принципы, средства, методы и формы вовлечения человека в мир культуры, определяющей механизмы создания благоприятной культурной среды, обосновывающей технологию обеспечения условий для реализации духовно-эвристических и художественно-творческих потенций людей, проявления их социально-культурной активности» [1, с. 768], следует подходить к решению концептуально-теоретических и технологических задач современной системы дополнительного образования взрослых в сфере культуры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ариарский М. А. Социально-культурная деятельность как предмет научного осмысления. – СПб., 2008. – 792 с.
2. Голубева І. Р., Грос Ю. І. Кадры культуры // Беларуская культура – 2015 : стан, тэндэнцыі і перспектывы развіцця / Міністэрства культуры Рэспублікі Беларусь, ДУА «Інстытут культуры Беларусі» ; уклад. : А.Р. Гуляева, І.Б. Лапценак ; рэдкал. : Б. У. Святлоў (старш.) [і інш.]. – Мінск : Інбелкульт, 2016. – 317 с.
3. Кодекс Республики Беларусь об образовании. Закон Республики Беларусь от 13 декабря 2011 г. № 325-3 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 140, 2/1877).
4. Леутина Л. И., Бондарь Т. Е. Перспективы развития системы образования Республики Беларусь // Новая экономика. – 2010. – № 1. – С. 25–29.
5. Макарова Е. А., Менькова С. В. Дополнительное образование взрослых в сфере культуры в свете Кодекса Республики Беларусь об образовании // Вестник Института культуры Беларуси. – 2012. – С. 63–68.
6. Постановление Министерства образования Республики Беларусь “Об утверждении Положения об учреждении дополнительного образования взрослых ” № 198 от 28 июля 2011 г.
7. Проект Концепции государственной программы развития дополнительного образования взрослых на 2012–2016 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : orkipk_1@minedu.unibel.by.

УДК 796.01

ЭТНОСПОРТ КАК МЕХАНИЗМ ЭТНИЧЕСКОЙ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Мимеева Екатерина Леонидовна,

магистрант Марийского государственного университета, г. Йошкар-Ола

Аннотация. В данной статье раскрывается вопрос этнической самоидентификации народов в целом и отдельного индивида в частности посредством приобщения к мировому игровому наследию и занятиям этноспортом. Рассматривается роль этноспорта и исконных забав в установлении межкультурных и межнациональных контактов, сохранении народных игр как объектов нематериального культурного наследия и ценностных ориентиров нации.

Ключевые слова: этническая самоидентификация, этноспорт, традиционные игры, национальные виды спорта, национальное многообразие, культурное наследование.