

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Н.И. Заплетина, А.В. Уржунцева

Самарский государственный институт культуры

В быстро меняющемся современном мире высшему профессиональному образованию принадлежит уникальная роль в сохранении и приумножении культурных богатств. За последние годы произошли крупные преобразования в системе подготовки специалистов социально-культурной деятельности. В основу преобразований положена новая концепция высшего образования, сменившая акцент с узкопрофессионального подхода в подготовке специалистов на личность студента с учетом его многообразных социальных качеств и ролей в обществе.

Число людей, активно пользующихся плодами деятельности культурно-досуговых учреждений, а также самих создателей этого процесса – менеджеров, режиссеров-постановщиков, исполнителей, педагогов, постоянно растет. Отсюда понятен повышенный интерес к получению высшего профессионального образования, связанного с социально-культурной деятельностью. Формирование профессионального мастерства творческого работника нельзя связывать только с получением высшего профессионального образования и овладением методами и приемами, умениями и навыками профессиональной деятельности. Профессиональная подготовка должна ориентироваться на модель будущего специалиста, отражающую структуру его деятельности, а сам процесс подготовки должен воспроизводить специфику будущей профессиональной деятельности. Одной из главных задач подготовки кадров для организаций социально-культурной сферы является формирование непрерывной системы образования.

Непрерывное образование представляет собой «процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества» [1, 168].

В современной отечественной науке существует два диаметрально противоположных взгляда на непрерывное образование: от его категорического неприятия до определения непрерывного образования главной, чуть ли не единственной педагогической идеей развития современного образования. Не вдаваясь в суть дискуссий, констатируем следующее. На современном этапе экономического и общественного развития непрерывное образование становится приоритетной проблемой, вызванной к жизни научно-техническим прогрессом, а также политическими, социально-экономическими и культурологическими изменениями. Важность непрерывного образования как основы подготовки кадров для организаций социально-культурной сферы во многом обусловлена следующими основными факторами: внедрение в сферу культуры новых технических средств и оборудования, инновационных технологий социокультурного обслуживания; рост коммуникационных возможностей создают условия для ликвидации или изменения многих видов социально-культурной деятельности. В связи с этим необходимая квалификация сотрудников учреждения культуры не может быть гарантирована базовым образованием. Непрерывное образование работников организации социально-культурной сферы становится важнейшим средством достижения стратегических целей учреждения культуры. Кроме того, эффективная работа организации в условиях постоянно возрастающей конкуренции невозможна без повышения эффективности работы на всех уровнях. Главные препятствия, мешающие достижению более высоких рабочих результатов, – не только недостаточный уровень профессиональной подготовки персонала; это и старые подходы к профессиональной деятельности на разных уровнях организации. Данные препятствия можно преодолеть только при условии разработки и практической реализации новой политики в сфере формирования системы непрерывного образования, включающей разнообразные формы обучения и учебные программы для всех уровней и категорий работников.

Рассматривая непрерывное образование как основу подготовки кадров для организаций социально-культурной сферы, необходимо выделить ее базовые или основные элементы. К ним относятся:

1. Система профессионального образования.

2. Внутрифирменная система подготовки и переподготовки кадров.

3. Система повышения квалификации.

Система профессионального образования обеспечивает высокое качество образования в социально-культурной сфере на основе современных концепций обучения. Она включает созданную в России непрерывную систему обучения различным видам социокультурной деятельности, куда входят следующие ступени. Первая ступень – начальное профессиональное образование. Это до-профессиональный уровень, осуществляемый в коллективах самодетельного художественного творчества, учреждениях дополнительного образования (музыкальные, художественные, хореографические и хоровые школы), центрах внешкольной работы, созданных на базе средних школ. Вторая ступень – среднее профессиональное образование. Оно осуществляется в колледжах культуры и специализированных средних учебных заведениях (например, хореографическое училище) и измеряется уровнем базовой профессиональной подготовки. Третья ступень – высшее профессиональное образование. Реализуется через систему вузов культуры и носит двухуровневый характер: бакалавриат и магистратура. Четвертая ступень – послевузовское профессиональное образование. Это уровень аспирантуры и докторантуры [2, 329].

Наряду с профессиональным образованием система подготовки кадров для социокультурных организаций предусматривает также внутрифирменную подготовку и переподготовку специалистов, которая осуществляется на базе самих организаций социально-культурной сферы или органов управления ими.

Необходимость развития внутрифирменной системы подготовки кадров связана с тем, что в процессе получения высшего образования обучающиеся ориентированы на профессию, вид деятельности вообще, а не на конкретное профессиональное поле. В российской практике существующие образовательные стандарты предусматривают обзор будущей профессиональной деятельности как с высоты птичьего полета, однако и там принципиально невозможно полное соответствие образовательной подготовки конкретной профессиональной деятельности. Между тем, в условиях стремительных изменений рыночной ситуации учреждения культуры все чаще требуются яркие таланты и свежие

идеи, способные обеспечить высокий уровень конкурентоспособности на рынке социокультурных услуг. Расширение сфер профессиональной деятельности, изменение и развитие технологий культурного обслуживания населения требуют от работников социокультурной организации непрерывного обучения и овладения новыми компетенциями уже в ходе самой профессиональной деятельности. Эти задачи решает система внутрифирменной подготовки кадров.

Внутрифирменная система подготовки и переподготовки кадров для организаций социально-культурной сферы включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации, создание внутрифирменных учебных программ и учебных центров, позволяющих повысить эффективность выполняемых работ в социокультурных организациях.

В современных условиях система внутрифирменного профессионального обучения характеризуется следующими чертами [3, 134]: ориентация организаций социально-культурной сферы на обучение в региональных учебных центрах, открываемых на базе научно-методических центров и агентств социально-культурных технологий; преобладание форм обучения без отрыва от производства, или с частичным отрывом от основной работы. В зависимости от целей и возможностей конкретного учреждения культуры процесс подготовки персонала предполагает выбор конкретных методов и форм проводимого обучения.

Еще одним элементом непрерывного образования как основы подготовки кадров для организаций социально-культурной сферы является профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников социокультурных учреждений. Профессиональная переподготовка творческих работников является неотъемлемой частью непрерывного профессионального образования персонала организаций социально-культурной сферы. Ее суть состоит в том, что во многих организациях социально-культурной сферы, функционирующих, в первую очередь, в сельской местности, значительная часть работников не имеет профильного профессионального образования. Основной целью профессиональной переподготовки является создание в процессе дополнительного профессионального образования условий для приобретения человеком новых профессиональных возможно-

стей в сфере социально-культурной деятельности с учетом имеющегося у него образования и опыта. Суть сводится к тому, что такая переподготовка строится на активной познавательной деятельности самого обучаемого; ориентирована на наличие глубокой мотивации к обучению у обучающегося; предполагает совместную культуротворческую деятельность обучающегося с обучающим [4].

Наряду с подготовкой и переподготовкой кадров для организаций социально-культурной сферы важно создать реальные возможности для повышения квалификации специалистов, имеющих опыт работы в учреждениях культуры или органах управления ими. Повышение квалификации специалистов – это приращение знаний, умений и навыков на имеющейся базе, это переосмысление уже сложившейся системы знаний, навыков, опыта, корректировка установок и подходов, овладение новейшими технологиями социально-культурной деятельности. Для любого учреждения культуры очень важно выстроить комплексную систему повышения квалификации своих сотрудников, к которой должны предъявляться следующие требования:

- полный охват всего персонала (каждый сотрудник должен повышать квалификацию по мере необходимости, но не реже одного раза в три года);

- дифференцированный подход к разным категориям персонала (использование различных методов и форм повышения квалификации в зависимости от образования, занимаемой должности и стажа работы);

- непрерывный характер повышения квалификации, т.е. процесс должен проходить на постоянной основе.

Побудительными причинами повышения квалификации должно являться: стремление сотрудника сохранить работу и занимаемую должность, желание освоить новые компетенции, получить дополнительные навыки, позволяющие занять новую должность, желание овладеть новыми технологиями социокультурного обслуживания, а также интерес в повышении заработной платы.

Различные формы и методы периодического повышения квалификации стимулируют готовность работников социокультурных учреждений к учебе, обеспечивают их адаптивность в рамках

профессии. В то же время обновленные знания и умения специалистов социально-культурной деятельности – это инвестиции в будущее. Непрерывное образование как основа подготовки кадров для организаций социально-культурной сферы стимулирует развитие личности профессионала в области социально-культурной деятельности и обеспечивает становление интеллектуального и творческого потенциала социокультурных организаций.

Библиографический список

1. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / Б.М. Бим-Бад. М.: ДРОФА, 2009. 528 с.
2. Никитин В.А. Направление и проблемы развития социального образования в современной России [Текст] / В.А. Никитин, Г.П. Медведева // Журнал исследований социальной политики. 2004. №3. Том 2. С.329 – 346.
3. Сеницкая. Н.Я. Непрерывное профессиональное образование [Текст] / Н.Я. Сеницкая // Высшее образование в России. 2004. № 6. – С.134 – 139.
4. Степанова. С.А. Профессионально-творческое саморазвитие личности [Текст] / С.А. Степанова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://profobrazovanie.org/t128-topic>.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

В.А. Курина

Самарский государственный институт культуры

Два последних десятилетия основополагающим лозунгом образования является «обучение в течение жизни» (lifelong learning). Документы об образовании подчеркивают значимость такой жизненной позиции для каждого человека [7, 62]. Среди отечественных авторов, внесших значительный вклад в разработку теоретических основ непрерывного образования: С.Г. Вершловский, М.Т. Громкова, С.И. Змеев, С.М. Климов, И.А. Колесникова, Т.А. Кононыгина, Н.А. Тоскина и другие. Теория непрерывного