

3. *Рябыкина, Г.В.* Вариабельность ритма сердца / *Г.В. Рябыкина, А.В. Соболев.* – М., 1998. – 200 с.
4. Морфофункциональное развитие детей и подростков: Библиография отечественной литературы / *Н.Я. Прокопьев* [и др.]. – М.: КРУК, 2000. – 160 с.
5. *Потапова, Т.В.* Морфофункциональные показатели и физическая работоспособность детей 8–11 лет ханты, коми и русских Тюменской области: автореф. дис. ... канд. биол. наук / *Т.В. Потапова.* – Тюмень, 2001. – 22 с.
6. *Быков, Е.В.* Спорт и кровообращение: возрастные аспекты / *Е.В. Быков, А.П. Исаев, С.Л. Сашенков.* – Челябинск, 1998. – 64 с.
7. *Ильин, Ф.Е.* Общая и возрастная физиология / *Ф.Е. Ильин, Ю.А. Даринский.* – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2004. – С. 85–100.



УДК 7.072.2

Е.Н. Белова

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ)

В статье определены приоритетные направления по модернизации системы непрерывного образования в сфере культуры, разработана стратегия его развития.

На территории Красноярского края сформировалась система непрерывного образования кадров культуры: детские школы искусств, средние и высшие учебные заведения, последипломное образование. Краевой научно-учебный центр кадров культуры – государственное образовательное учреждение дополнительного образования взрослых, которое призвано, наряду со средними специальными и высшими образовательными учреждениями, решать задачу непрерывного образования кадров искусства и культуры на территории Красноярского края.

Приоритетными направлениями по модернизации системы непрерывного образования в сфере культуры на территории края являются:

- законодательное обеспечение модернизации на уровне субъекта Российской Федерации;
- приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда;
- повышение доступности качественных образовательных услуг.

Среди основных задач модернизации системы непрерывного образования в сфере культуры Красноярского края необходимо выделить:

- внедрение и развитие технологий, направленных на повышение творческих способностей человека и закрепляющих фундаментальные преимущества российского образования;
- постепенный переход на нормативное подушевое финансирование на всех уровнях профессионального образования;
- обеспечение государственных приоритетов в профессиональном образовании путем использования механизмов размещаемого на конкурсной основе государственного задания на подготовку специалистов определенного профиля.

Непрерывное образование в сфере культуры на территории Красноярского края включает 120 детских музыкальных, художественных школ и школ искусств, 6 учреждений среднего профессионального образования, 2 – высшего профессионального образования и учреждение дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой научно-учебный центр кадров культуры».

В условиях системного реформирования растет неопределенность ситуации в функционировании учреждений культуры, что подталкивает к необходимости выработки новых форм поведения руководителей, усиления гибкости и стратегической направленности управления на основе постоянно обновляемых знаний. Отсутствие необходимого уровня управленческой компетентности в области современного менеджмента серьезно затрудняет адаптацию руководителей учреждений сферы культуры к новым условиям деятельности.

Управленческая компетентность руководителя образовательного учреждения сферы культуры, по нашему определению, есть готовность и способность руководителя образовательного учреждения

выделять, точно формулировать, целостно и глубоко анализировать проблемы учебного заведения и находить из большего числа альтернативных подходов к их решению наиболее целесообразный и эффективный, относительно конкретной ситуации образовательного учреждения сферы культуры.

Проблема формирования управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений сферы культуры является весьма значимой для данной отрасли Красноярского края. Процесс формирования компетентного специалиста является одной из главных проблем педагогики. Управленческая компетентность руководителя образовательного учреждения сферы культуры приобретает в последние годы все большую актуальность в связи с тем, что постоянно трансформируется социальный опыт, реконструируется сфера образования и культуры, появляются всевозможные разновидности авторских педагогических систем, возрастает уровень запросов социума к руководителю.

Ежегодно по программам профессиональной переподготовки и курсам повышения квалификации ГОУ «Красноярского краевого научно-учебного центра кадров культуры» проходят обучение представители более 15 категорий работников культуры. За последние три года (2002–2005 гг.) в Центре были подготовлены свыше 3900 человек, что составило 30,5% от всей численности специалистов отрасли культура (всего в отрасли занято 21000 человек, из них только 12800 человек являются руководителями и специалистами учреждений культуры и искусства).

Центр кадров культуры как государственное образовательное учреждение реализует программы обучения по одиннадцати направлениям повышения квалификации и по одиннадцати направлениям профессиональной переподготовки кадров, проводит стажировки и мастер-классы, тренинги и семинары различных видов.

Наряду с образовательной осуществляется редакционно-издательская деятельность и информационно-методическое обслуживание детских школ искусств. Выявление и поддержка одаренных детей – одна из главных задач в области художественного образования на территории края. Центр ежегодно проводит фестивали и конкурсы зонального, краевого, регионального и всероссийского уровней, как для учащихся, так и для педагогов, организует экспериментальную деятельность на базе школ искусств.

Рассмотрим миссию, цели и задачи Центра кадров культуры. **Миссия Центра** – совершенствование системы непрерывного образования как главного ресурса развития культурного потенциала объединенного Красноярского края и формирования условий для полноценного развития всех субъектов социально-культурной деятельности.

Стратегическая цель – развитие кадрового потенциала отрасли культуры Красноярского края на основе научной, учебной, методической и информационно-аналитической деятельности. В 2005 г. приоритетным направлением образовательной деятельности стало повышение квалификации по программам «Менеджмент в социально-культурной сфере», «Правовые и экономические основы управления» и «Управление в ДШИ». Существенно расширился перечень направлений и учебных программ с учетом запросов всех категорий работников сферы культуры, в том числе и руководителей образовательных учреждений.

Совершенствование образовательного процесса повышения квалификации руководителей образовательных учреждений сферы культуры в контексте формирования их управленческой компетентности связано с решением следующих задач:

1. Определение точных качественных требований к руководителям образовательных учреждений сферы культуры в соответствии со стратегией развития культуры региона.
2. Реализация наиболее эффективных (альтернативных традиционному) подходов к построению содержания и организации образовательного процесса повышения квалификации руководителей образовательных учреждений сферы культуры согласно следующим составляющим:
 - выявление профессионально-образовательных потребностей через обеспечение возможности обучающимся инициировать предложения по моделированию содержания образования в соответствии с характером их профессиональных проблем;
 - построение содержания образования на основе актуальной профессионально-ориентированной проблематики конкретной управленческой группы;
 - обеспечение эффективного взаимодействия специалистов в профессионально значимом сообществе при организации образовательного процесса;
 - использование в образовательном процессе продуктивных образовательных технологий, которые обеспечивают максимальное приближение образовательной ситуации к реальной профессиональной деятельности (как по форме, так и по содержанию) и обеспечивают актуализацию результатов обучения в профессиональной деятельности.

3. Модернизация информационно-методического обеспечения образовательного процесса повышения квалификации руководителей образовательных учреждений сферы культуры.

4. Построение системы работы образовательного учреждения сферы культуры по подбору и подготовке преподавательских кадров, обеспечивающих образовательный процесс.

5. Определение механизма финансово-экономической оценки адекватных затрат на реализацию образовательных программ.

В целях решения этих задач специалистами Центра кадров культуры разработана и успешно защищена 27.04.2006 на расширенном заседании коллегии агентства культуры администрации Красноярского края Концепция развития государственного образовательного учреждения «Красноярский краевой научно-учебный центр кадров культуры» на среднесрочную перспективу. Стратегические перспективы развития связаны с разработкой и внедрением как внутриотраслевых корпоративных, так и межведомственных образовательных проектов.

Умение постоянно пополнять свои знания, совершенствовать свой культурный уровень – важная сторона управленческой деятельности. Одна из особенностей обучения взрослых заключается в том, что их надо не только учить, но и переучивать, преодолевать сопротивление ранее сформированных стереотипов. Для этого необходимо введение сформированных в процессе обучения в условной ситуации управленческих навыков в реально осуществляемый процесс деятельности слушателя и устанавливаемые им взаимоотношения с миром, что только и может означать сформированность событийной составляющей установки слушателя на осуществление определенного вида профессиональной деятельности. Такое формирование управленческих навыков предусматривает организацию процесса обучения внутри воспроизводимого события профессиональной деятельности и в зависимости от применяемой методики обучения, может моделировать основные черты реальной деятельности руководителя (имитационные игры), репрезентировать реально существующую ситуацию (инновационные игры) и трансформироваться в процессе обучения, адаптируясь в конкретно заданной ситуации. В настоящее время все большую популярность приобретают такие формы обучения руководителей, как психологические тренинги, видеотренинги, в процессе проведения которых у слушателей есть возможность отработать ряд управленческих навыков на конкретной жизненной ситуации.

Таким образом, процесс повышения квалификации руководителя образовательного учреждения сферы культуры и все его составляющие компоненты должны быть максимально приближены и адаптированы к уровням развития его профессионального мастерства, поскольку именно они в значительной мере определяют степень учебной мотивации, эффективность и качество образовательных программ повышения квалификации.

Стратегия развития непрерывного образования в сфере культуры предполагает сотрудничество властей и общественных организаций на уровне партнерских отношений, усиление связи между учреждениями формального и неформального образования. В процессе создания непрерывной системы образовательных услуг сферы культуры, ориентированной на потребности личности, все организации культурно-просветительского характера постепенно сольются в единую образовательную сеть.

