

Министерство культуры и архивов Иркутской области
ГБУК «Иркутский областной Дом народного творчества»

**Содержание, формы и методы обучения специалистов
учреждений культуры Иркутской области**
(Методические рекомендации для специалистов по методике клубной
работы культурно-досуговых учреждений Иркутской области)

Кородюк Галина Михайловна
ведущий специалист
по методике клубной работы ГБУК «ИОДНТ»

2016 г.

Содержание, формы и методы обучения специалистов учреждений культуры

Содержание обучения должно строиться на основе задач сферы культуры в муниципальном образовании в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Тематика учебных программ и планов зависит от целей обучения, от категории работников, которые проходят обучение, от уровня подготовки и опыта преподавателя.

Учебный материал должен быть организован так, чтобы не только передать слушателям основные сведения по изучаемой тематике, но и помочь им легче установить связи между разными частями программы, сформировать системное понимание изучаемого предмета. Практические занятия - это возможность уже в ходе занятий отработать полученные знания и навыки в ситуациях, с которыми обучающимся приходится сталкиваться в процессе своей профессиональной деятельности. Без практического закрепления знаний, умений и навыков, освоенных в ходе учебы нельзя рассчитывать на повышение качества работы специалиста. Для реализации этого принципа наилучшие условия создает использование различных методов обучения.

Иркутский областной Дом народного творчества для обучения специалистов внедряет проведение семинаров, творческих лабораторий и мастер-классов.

Теоретические семинары необходимы для ознакомления специалистов с новейшими достижениями науки и передового опыта. Ученые и высококвалифицированные методисты доступно освещают актуальные вопросы, раскрывают насущные вопросы организации социокультурного процесса, содержание новых технологий и методов деятельности. Теоретические семинары рекомендуется проводить 2-3 раза в год.

Семинары-практикумы – форма обучения, где знакомятся с результатами исследовательской деятельности по теоретическим и практическим вопросам. Семинары состоят из двух частей: теоретической (обсуждение проблемы, дискуссия, решение вопросов) и практической (открытые занятия, мероприятия). Эта форма организации методической работы способствует развитию творческого потенциала и профессионализма специалистов клубных учреждений, так как каждый может высказать свои мнения, дать оценку. На семинарах-практикумах становится возможным коллективно, вместе с высококвалифицированными специалистами и учеными решать конкретные задачи, которые возникают в работе. Семинары-практикумы являются эффективной формой приобщения специалистов к творческой, исследовательской деятельности: участник такого семинара получает возможность ознакомиться с новейшими достижениями науки, передовым опытом и заявить о своей позиции.

Лаборатории. В целях поиска и установления более тесной связи теории и практики социокультурной деятельности создаются профессиональные объединения специалистов – лаборатории. Основными функциями лаборатории являются: информационная, аналитическая, планово-прогностическая, проектировочная. Задачи лаборатории: анализ деятельности учреждения; разработка концепции развития и программы деятельности учреждения, творческого коллектива или направления деятельности; создание нормативных документов, методических материалов. Содержанием работы лаборатории является организация опытно-экспериментальных площадок для апробации нового опыта.

Этапы экспериментальной работы. Аналитико-диагностический этап: выявление социокультурных потребностей, диагностика проблем, осмысление имеющегося опыта в решении выявленных проблем, поиск путей и способов их решения.

Проектный этап предполагает разработку комплексной программы экспериментальной работы и экспериментальных программ с привлечением методистов и специалистов.

Внедренческий этап: определение базы экспериментальной работы, апробация программ, диагностика результатов реализации программ.

Обобщающий этап: анализ и обобщение полученных результатов, формулировка выводов, подготовка методической продукции по итогам работы.

Редакционно-оформительский этап: оформление методических материалов для издания, участие в конкурсах.

Формы деятельности в лаборатории: консультации и консультирование; открытые занятия и мероприятия; конкурсы профмастерства; мастер-классы; семинары-практикумы; заседания творческих групп и т.п.

Возможные виды продукции лаборатории: концепции развития; программы экспериментальной работы; учебно-методические пособия по реализации программ; методические разработки открытых занятий, мероприятий; сценарии для творческих мастерских; методические разработки семинаров, практикумов; нормативные и методические документы по организации деятельности учреждения.

Мастер-классы - авторские классы, в которых высококвалифицированные специалисты делятся своим опытом и результатами работы. Задача мастер-классов – повысить мотивацию к овладению авторской методикой и технологией деятельности. В процессе работы мастер-классов специалисты учатся переосмысливать свою практику.

Этапы работы мастер-класса:

1 этап (подготовительный, организационный) – мастер встречается с методистом, который ставит проблему, работает над сценарием, определяет ход работы и результаты.

2 этап (организационно-содержательный) – прием гостей, представление педагога, рассказ методиста о преимуществах работы мастера, демонстрация его работы, комментарий.

3 этап (заключительный) – подведение итогов, выступление зрителей, оценка результативности, представление опыта мастера как системы.

Мастер-класс – это ярко выраженная форма ученичества именно у мастера, т.е. передача мастером опыта, мастерства путем прямого и комментированного показа работы. Мастер-класс проводится с целью знакомства и апробации инноваций, технологий с учетом индивидуальных особенностей специалиста.

Организация и проведение «мастер-класса» имеет следующие цели:

1. демонстрация собственного профессионального опыта;
2. обучение коллектива;
3. наставничество;
4. аттестация руководителей творческих коллективов;
5. обобщение опыта;
6. консультации;
7. знакомство населения с профессиональными достижениями коллектива;
8. проведение промежуточной экспертизы для выявления сильных и слабых сторон, эффективности новых технологий и новых программ.

Организация деятельности мастер-класса:

1. Мастер-класс имеет право вести специалист высшей квалификационной категории;
2. Мастер-класс проводится по группам, которые формируются заранее. Группы не должны быть многочисленными.
3. Возможна предварительная проработка вопросов, необходимых для совместного решения или обсуждения.

4. Мастер-класс является разовой формой работы. Может быть выездной формой.
5. При работе над новой программой или технологией специалист имеет право принять участие в комплектовании экспертной группы.

Творческая мастерская

Мастерство – качество любой профессиональной деятельности, стремление и умение исполнять свое дело наилучшим образом. Мастерская – место, где мастер выполняет свою работу качественно и демонстрирует высокий уровень своих достижений. Издавна мастерская была местом подготовки профессионалов, где они постигали секреты своей профессии.

Творческая мастерская – это эффективная форма передачи знаний и умений, обмен опытом среди специалистов.

В творческой мастерской реализуются функции: информационная, проектировочная, обучающая

Задачи творческой мастерской:

- разработка методик и технологий социокультурной деятельности;
- развитие мотивации к овладению авторской технологией деятельности;
- повышение квалификации и уровня профессионализма специалистов;
- распространение и внедрение передового опыта.

Основными формами методической работы в творческой мастерской являются:

семинары, практикумы, ролевые и деловые игры, мастер классы, открытые занятия и массовые мероприятия, творческие конкурсы, научно-практические конференции, курсы повышения квалификации.

Опыт, представленный в творческой мастерской, должен отличаться системностью, технологичностью, доступностью, возможностью трансляции.

Результатами работы творческих мастерских являются такие виды продукции, как:

- методические сборники разработок (программ, разработок);
- учебно-методические пособия;
- дидактический материал для занятий;
- программы курсов повышения квалификации;
- планы и программы семинаров-практикумов;
- положения о творческих конкурсах;
- сценарии и планы массовых мероприятий.

Научно-практическая конференция – своеобразное подведение итогов работы за определенное время. Тема конференции должна отражать опыт специалистов, их достижения, результаты исследовательской работы, успехи и преодоление ошибок. Доклады должны сопровождаться таблицами, видеозаписями, фотографиями и т.п. Успех конференции зависит от степени подготовленности участников.

Новые формы обучения

Тренинги – это практическая отработка навыков и умений. В ходе проживания или моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному опыту и подходам, ранее применяемым в работе. В тренингах обычно широко используются разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. В ходе этих тренингов руководители не только более подробно рассматривают сам процесс управленческой деятельности (планирование, оценка, контроль и др.), но и

усваивают знания и алгоритмы решения управленческих задач, работают над развитием своего лидерского потенциала.

Дистанционное обучение, являющееся новой формой заочного образования, дает возможность преподавателям ведущих российских учебных заведений читать лекции для людей, которые находятся за сотни и тысячи километров от них. Студенты и преподаватель, находясь далеко друг от друга, получают возможность взаимодействовать (проводить консультации, сдавать зачеты и т.п.) в режиме реального времени, связываясь друг с другом при помощи компьютера. Это революционный подход к образованию, но он может быть эффективно реализован только в регионах с хорошей телекоммуникационной инфраструктурой.

Деловые игры - это такая форма обучения, когда отработка учебной тематики происходит на основе ситуационного материала, моделирующего те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей. Деловая игра предполагает наличие определенного сценария, правил работы и информации, определяющей ход содержания игры. Проведение игры проходит три этапа: подготовка, непосредственное проведение и разбор хода игры и подведение итогов. Современные деловые игры могут проводиться с использованием интерактивных возможностей современной компьютерной техники, дающих возможность мгновенно получать и анализировать информацию, а также оценивать последствия принятых решений. Игра может строиться на основе моделирования работы конкретной организации или ограничиваться рамками одного или двух направлений деятельности организации. В настоящее время разработано достаточно много компьютерных деловых игр, которые позволяют осваивать навыки управления производством, проведения рекламных кампаний и т.д. Деловые игры являются уникальным методом обучения тому, как работать с информацией, как принимать решения и проектировать практическую реализацию этих решений.

Ролевые игры становятся все более популярными при обучении руководителей разных уровней и кандидатов (резерв) на занятие руководящих должностей. Чаще всего ролевые игры используются в ходе тренингов различного рода. Особенно полезны ролевые игры при обучении навыкам межличностного общения, поскольку предполагают воспроизведение ситуаций, близких по своему содержанию к тем, в которые слушатели попадают в процессе межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными. Игровые ситуации обычно моделируют или воспроизводят реальные или типичные рабочие ситуации, где несколько обучающихся играют определенные роли (например, начальника и подчиненного) в определенных обстоятельствах, стараясь добиться решения поставленной учебной задачи. Участие в ролевых играх может предваряться специальным инструктированием со стороны преподавателя (тренера), который задает основные условия, в которых разворачивается игровая ситуация. Для успеха этого метода очень важен опыт тренера, поскольку он не только должен создавать климат, располагающий участников к активному и творческому участию в разыгрываемых ситуациях, от него также зависит качество обратной связи и подкрепления, которые получают участники ролевой игры. Хорошую обратную связь для участников ролевых игр может давать и видеозапись с последующим просмотром и обсуждением. Перенос навыков и моделей поведения, усвоенных в ходе ролевых игр, в практику работы зависит от того, насколько полно и точно разыгрываемые ситуации моделируют ситуации, возникающие в профессиональной деятельности участников, а также от того, насколько убедительны для участников и наблюдателей итоги игры и результаты последующего обсуждения.

Разбор практических ситуаций - это один из самых старых и испытанных методов активного обучения навыкам анализа проблем и подготовки решений. Цель этого метода – научить слушателей как при самостоятельной работе, так и при работе в группе, анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальное решение и вырабатывать программы действий. Данный метод позволяет слушателям развивать навыки анализа, диагностики и принятия решений, которые позволят им быть более успешными при решении похожих проблем в своей профессиональной деятельности. Суть метода заключается в том, что слушатели знакомятся с описанием ситуации, сложившейся в определенной организации. Чаще всего дается достаточно подробное описание или событий, реально имевших место (с указанием точной хронологии, действующих лиц и другой значимой для дальнейшего анализа информации), или событий вымышленных, но достаточно точно отражающих реальную ситуацию. Описание может содержать указания на отношения и поведение участников событий в виде высказываний, описания их действий и т.д. Материалом для анализа может послужить статья из газеты, журнала, мемуарная литература, журнальные публикации, видеозаписи, кинофильмы и др. Предложенная задача может иметь несколько вариантов решения. И обычно не завершается определением "правильного" или "неправильного" решения; различные подходы к решению выявленной проблемы могут быть рассмотрены на равных основаниях. В дискуссии по разбору различных вариантов решений следует проанализировать предлагаемые в них методы управленческого воздействия, оценить их приемлемость и эффективность в предложенных условиях.

Процесс выработки решений составляет сущность метода разбора практических ситуаций. Основное назначение метода – закрепление и углубление знаний, выработка алгоритмов анализа типичных ситуаций, позволяющих быстро узнавать аналогичные ситуации в практике своей работы и принимать по ним наиболее действенные решения, а также активизация обмена опытом между слушателями.

Этот метод можно использовать для проверки понимания слушателями уже пройденного материала, оценки его усвоения, определения умения применять полученные знания на практике.

Баскет-метод (разбор деловых бумаг) - это метод обучения на основе имитации ситуаций, часто встречающихся в практике работы руководителей. Обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги (письма, докладные записки, телефонограммы, факсы, отчеты и т.п.) и принять по ним определенные действия. Кроме того, получает всю необходимую информацию об организации, руководителе, от лица которого ему приходится выступать. Упражнение можно усложнить, включив в него телефонные звонки, различные помехи, визиты разных людей, незапланированные встречи и т.п. В ходе самостоятельной работы слушатель должен проанализировать каждый документ, упорядочить всю предложенную информацию, выявить наиболее острые проблемы, установить, какая информация является наиболее существенной, и на основании этого анализа принять решения по предложенным материалам и подготовить соответствующие документы (служебные или докладные записки, приказы, письма и пр.) для решения поставленных проблем. Обычно слушатели работают с деловыми бумагами индивидуально, но можно организовать взаимодействие обучающихся, раздав им разные пакеты документов и дав соответствующие инструкции. Этот метод развивает у слушателей способность к анализу, к отбору наиболее важных фактов и их классификации с учетом важности и срочности, к формулированию путей решения различных проблем. Преимуществом этого метода является высокий уровень мотивации участников и высокая их включенность в решение поставленных задач.

Для любого учреждения культуры очень важно выстроить комплексную систему повышения квалификации и переподготовки своих сотрудников. Причем под повышением квалификации подразумевается расширение и углубление уже имеющихся знаний, а под переподготовкой – получение и освоение новых навыков и приемов работы.

К системе повышения квалификации и переподготовки должны предъявляться следующие требования: полный охват всего персонала (каждый сотрудник должен повышать квалификацию по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет); дифференцированный подход к разным категориям персонала (использование различных форм повышения квалификации в зависимости от образования, стажа работы, занимаемой должности); непрерывность процесса (повышение квалификации должно проходить на постоянной основе, а не от случая к случаю); системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала (наличие долгосрочного и оперативного планирования данной деятельности). В каждом учреждении должны быть разработаны планы повышения квалификации сотрудников.

Сводные перспективные планы (сроком до 5 лет) охватывают всех сотрудников учреждения и имеют приблизительный характер.

В годовых планах дается уже более подробное описание программы повышения квалификации с указанием временных сроков и перечнем сотрудников, включенных в программу.

В квартальных планах все данные конкретизируются, в эти планы включаются только те сотрудники, которые должны пройти повышение квалификации именно в данный календарный период (квартал) с разбивкой по структурным подразделениям.

Примерное положение о повышении квалификации и переподготовке сотрудников организации (утверждается руководителем организации)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами трудового права и Коллективным договором, согласовано с представителями профсоюзного органа, утверждено руководителем (директором) учреждения и вступает в силу с момента подписания. Действие Положения распространяется на всех сотрудников организации.

1.2. Целями повышения квалификации и переподготовки являются: регламентация процесса непрерывного обучения и постоянного совершенствования профессиональных и деловых качеств работников; обеспечение рабочих мест высококвалифицированными специалистами; поддержание соответствия уровня развития трудовых ресурсов с современными тенденциями в обществе.

1.3. Принципами повышения квалификации являются: обязательность для всех сотрудников, регулярность (не реже одного раза в пять лет для каждого сотрудника), системность, последовательность, нацеленность на результат (оптимизация трудовых процессов, повышение качества обслуживания, разработка новых видов продукции и услуг как следствие повышения квалификации персонала).

2. Организация повышения квалификации и переподготовки сотрудников

2.1. Повышение квалификации и переподготовка осуществляются на основе перспективных (сроком на пять лет), годовых и квартальных планов.

2.2. Руководители структурных подразделений разрабатывают индивидуальные программы обучения для сотрудников своих отделов. Затем на их основе составляются сводные (охватывающие весь персонал учреждения) планы повышения квалификации.

2.3. В планах указывается: ФИО сотрудников, структурное подразделение, должность, используемые формы повышения квалификации, сроки их прохождения, результаты (теоретические и практические итоги обучения).

2.4. Составление сводных планов, контроль за их своевременным выполнением и оценка результатов повышения квалификации работников возлагаются на методиста (сотрудника отдела кадров, HR-специалиста).

3. Формы повышения квалификации и переподготовки сотрудников

Выбор форм повышения квалификации для каждого конкретного сотрудника определяется первоначальным уровнем подготовки (уровнем образования), стажем работы, занимаемой должностью. В зависимости от этих параметров в учреждении используются следующие формы повышения квалификации и переподготовки:

- 3.1. Обучение в средне-специальных и высших учебных заведениях;
- 3.2. Получение дополнительного (второго высшего) образования;
- 3.3. Обучение в аспирантуре, защита диссертации;
- 3.4. Курсы переподготовки на базе специализированных учреждений (различного содержания и продолжительности);
- 3.5. Получение диплома МВА (мастера делового администрирования);
- 3.6. Посещение циклов лекционно-семинарских занятий (по актуальным темам и проблемам);
- 3.7. Участие в научно-практических конференциях, симпозиумах и пр. научных мероприятиях;
- 3.8. Индивидуальные и групповые стажировки (на базе ведущих учреждений в своей отрасли);
- 3.9. Прохождение тренингов, психологических практикумов, деловых игр.
- 3.10. Самообразование по индивидуальным программам.

Стремительное изменение во всех областях жизни делает базовый уровень подготовки недостаточным для квалифицированного выполнения возложенных на работника функций, в какой бы сфере он ни трудился. Непрерывное обучение сотрудников является неременным условием развития самой организации. Поэтому важность построения в учреждении полноценной системы повышения квалификации персонала не должна вызывать никаких сомнений.

Из опыта работы культурно-досуговых учреждений Иркутской области

Дебайкина Е.В.,
директор МКУК «Межпоселенческий
организационно-методический центр»
Тулунского муниципального района

Система обучения кадров муниципального казённого учреждения культуры «Межпоселенческий организационно-методический центр» Тулунского муниципального района

В процессе модернизации сферы культуры в Российской Федерации одним из приоритетных направлений обозначена задача по повышению качества подготовки и переподготовки кадров. МКУК «Межпоселенческий организационно – методический центр» Тулунского муниципального района проводит целенаправленную работу по повышению профессионального уровня работников учреждений культуры (далее МОМЦ).

Цель работы МОМЦ в этом направлении:

- совершенствование системы непрерывного повышения квалификации для руководителей и специалистов учреждений культуры Тулунского муниципального района.

В учреждениях культуры Тулунского муниципального района работает 171 человек, из которых 29 – руководители учреждений и 142 специалист. Профессиональное образование имеют 27% работников.

Повышение профессионального уровня специалистов – основная задача работников МОМЦ. В ходе реализации образовательных мероприятий сложилась четкая система обучения кадров, учреждений культуры Тулунского района:

1. Районный уровень (обмен опытом, повышение квалификации).
2. Областной уровень (курсы повышения квалификации, повышение качества услуг).
3. Образовательный уровень (получение профессиональных знаний, образования).

1 ступень – местный уровень.

Ежегодно на базе МОМЦ проводятся не менее тридцати обучающих мероприятия: семинары, круглые столы, практикумы, творческие лаборатории, постоянно работает «Школа пользователя компьютера», школа игровых технологий «Кладезь», мастер – классы для мастеров декоративно-прикладного искусства.

Непрерывное, систематическое и целенаправленное обучение на базе МОМЦ позволяет специалистам учреждений культуры эффективнее осуществлять свою профессиональную деятельность на местах.

Выстроенная система профессионального обучения развивает основные направления культурно-досуговой деятельности учреждений культуры:

- Хореография – районный хореографический конкурс «Терпсихора»;
- Театр – районный театральный конкурс «Венок талантов»;
- Вокал – районный вокальный конкурс «Мечта»;
- ДПИ – открытый районный фестиваль - конкурс «Живые ремесла»;
- Профессиональный конкурс для руководителей «Директор года»;

- Профессиональный конкурс для художественных руководителей «Художественный руководитель года».

Конкурсы способствуют повышению престижа и социальной значимости профессии работника культуры. Активизируют и стимулируют творческую деятельность специалистов учреждений культуры, повышают их профессиональный уровень, являются методическим мероприятием, расширяющим и углубляющим уже имеющиеся знания.

В 2014 году специалистами МОМЦ проведены консультации (372), систематически оказывается консультативная помощь по различным направлениям культурно – досуговой деятельности.

Динамика оказания консультационно-методической помощи специалистам учреждений культуры района



Одно из направлений МОМЦ - изучение и обобщение инновационных методов и форм работы. Сегодня в России, как и во всём мире получила широкое распространение введение в учреждениях должности супервайзер (от англ. - надсмотрщик). В нашем учреждении супервайзер занимается оказанием методической помощи на местах. Планируем совершенствовать и развивать работу супервайзеров. В течение 2014 года специалистами МОМЦ сделано 75 выездов в учреждения культуры Тулунского муниципального района.

Изучение, внедрение инновационных методов работы позволило привести в соответствие нормативно- правовую базу и более эффективно организовать деятельность учреждений культуры.

Для проведения мероприятий учреждения района используют мультимедийные проекторы. 12 учреждений имеют выход в Интернет, размещают информацию о проводимых мероприятиях в социальных сетях «В Контакте», «Одноклассники», на сайте Управления по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района.

Систематически методисты выезжают в учреждения культуры района на творческие отчеты, консультации, организацию и проведение мероприятий (День села, Слет общественных организаций и т. д.).

Руководители хореографических коллективов, участвуя в мастер-классе по хореографии, проводимом специалистом МКУК «МДК Прометей», получают не только теоретические знания, но и практически могут поработать с коллективом на местах. В таком же формате проходят мастер-классы по хоровому пению. Хормейстер МКУК «МДК

Прометей» проводит выездные занятия в учреждение культуры с руководителями хоровых и вокальных коллективов, работая непосредственно с коллективом.

В перспективе планируем в целях повышения качества услуг продолжить работу супервайзеров. Считаем, что именно она является наиболее эффективной, сочетает методическую и практическую деятельность одновременно.

2 ступень – областной уровень.

Ежегодно 6% работников принимают участие в семинарах, мастер-классах, курсах повышения квалификации, проводимых ИОДНТ и Иркутским областным колледжем культуры по различным направлениям деятельности. Участие в обучающих мероприятиях это не только приобретение новых знаний, но и обмен опытом среди специалистов области.

3 ступень – образовательный уровень, обучение в высших и средне – специальных учебных заведениях.

В 2014 году проходили обучение в высших и средне-специальных учебных заведениях 15 человек (12%).

Высшее образование во ВСГАКиИ получают 4 человека.

Средне-специальное в ИОКК получают 11 человек.

Подобная система обучения кадров охватывает обучающими мероприятиями всех специалистов учреждений культуры района, что эффективно отражается на деятельности учреждений культуры, позволяет более качественно оказывать услуги населению и идти в ногу со временем.

Четкое сочетание теоретических и практических знаний (1-2 ступени), в ходе реализации кадровых мероприятий позволяет:

- сохранять единое социокультурное пространство на территории Тулунского муниципального района;
- улучшать межпоселенческий культурный обмен, взаимодействие и сотрудничество работников культурно - досуговых учреждений, распространять передовые идеи по пропаганде традиционной народной культуры.
- поддерживать профессиональные творческие кадры, стимулируя их инициативы, творчества, поиска, внедрения инновационных технологий в деятельность учреждений культуры.

Алтаева Е. Ц.,
заведующая организационно-методическим отделом
ОГБУК «УНЦНТ»

Содружество творчества

Вопрос о переподготовке кадров всегда актуален, особенно в отрасли «Культура». Категория работников культуры в силу творческого характера своего труда, многофункциональности, изменчивости форм и содержания работы нуждается в постоянном обогащении новыми идеями, передовым опытом.

Специалисты Усть-Ордынского Национального Центра народного творчества используют различные формы повышения квалификации руководителей СКДУ, оказывая не только действенную методическую помощь сельским клубным специалистам, но и включая в программы различных форм обучения инновационные, педагогические и социально-культурные технологии.

Основной формой повышения квалификации работников культуры в округе являются творческие лаборатории. Программа лаборатории разрабатывается руководителем лаборатории с учетом рекомендаций ОГБУК «УНЦНТ». Сложившиеся

партнёрские отношения ведут к использованию в работе современных образовательных технологий и методик.

Творческая лаборатория не носит характер производственного совещания. Главная учебно-практическая задача лаборатории – развить профессиональные умения, распространить передовой опыт, повысить уровень теоретических знаний и совершенствовать практические навыки.

Специалисты Центра народного творчества помогают организовать на творческих лабораториях, семинарах систематические библиографические обзоры новых материалов, готовят рекомендательные списки, выставки методической, научной и репертуарной литературы, методических пособий. Данные материалы способствуют совершенствованию профессионального мастерства, расширяют кругозор, сообщают о новых передовых формах и методах работы учреждений культуры, помогают практикам лучше ориентироваться в большом многообразии направлений культурно-досуговой деятельности.

В 2011 году организована и проведена окружная творческая лаборатория на тему: «Изучение и реконструкция бурятских обрядов». Интерес у слушателей вызвала лекция «Теория и история бурятских праздников» Николаевой Даримы Анатольевны, профессора, доктора исторических наук, заслуженного работника культуры Республики Бурятия, заведующей кафедрой этнологии и народной художественной культуры ВСГАКИ. В ходе творческой лаборатории специалистам КДУ была предоставлена возможность прослушать цикл лекций «Этнопедагогика в воспитании подрастающего поколения» Зандыновой Ольги Баировны, старшего методиста кафедры этнопедагогики Иркутского ИПКРО, лекцию-презентацию «Традиционный бурятский костюм» Банаевой Виктории Андреевны, ведущего методиста ОГУК «Усть-Ордынский Национальный центр художественных народных промыслов», мастер-класс «Обряд «Милаага» на сцене и за сценой» Жамбалова Солбона Цыдыповича, руководителя фольклорного ансамбля «Эрмэлзэл» (с.Бильчир), лекцию-презентацию «Орнаментальное искусство Предбайкальских бурят Асалхановой Екатерины Владимировны, главного художника ОГУК «Усть-Ордынский Национальный центр художественных народных промыслов».

В 2012 году продолжены занятия творческой лаборатории «Изучение и реконструкция бурятских обрядов». Руководитель – Баторова Джемма Николаевна, профессор, почетный работник ВПО РФ, заслуженный деятель искусств Республики Бурятия, преподаватель кафедры театрального искусства ВСГАКИ. Участников интересовало, как составить грамотный сценарий с использованием бурятских обрядов. Джемма Николаевна сказала: «Театр не арифметика и определенной методики написания сценария нет, но важно при этом сохранить уважение, подлинность обряда, соблюсти этику». Окончательный вариант сценария того или иного обряда будет зависеть от индивидуальности режиссера, актера, от материала и других условий. Затем режиссер дала консультацию специалистам округа по реконструкции бурятских обрядов: «Хонёор дахаха тарим» обкладывание человека внутренностями забитого барана, по принципу орган к органу (Баяндаевский район), «Тоонто тоонтолхо» (родильный обряд), «Сэргэ табиха» (Эхирит-Булагатский район), «Шулэн» родильный обряд (Осинский район). Банаева Виктория Андреевна, ведущий методист ОГБУК «Центр художественных народных промыслов» провела занятия по теме «Традиционный костюм и украшения западных бурят», презентацию «Симметрия в бурятских орнаментах», где показала крой и пошив традиционного костюма западных бурят по принятым канонам.

Работники культуры с особым интересом отнеслись к ехорным напевам, так как были выявлены локальные своеобразия танцевально-игрового фольклора предбайкальских бурят, присущие местной традиции. Лилия Яковлевна Таршинаева,

знаток бурятского фольклора, дала разбор ехорных движений «Еэхэр наадан», «Һайбар», «Айдусай», «Аярзоони» (аларский, эхиритский, осинский варианты).

В 2013 году Центр народного творчества провел творческую лабораторию на тему «Истоки народного танца» с приглашением Вампиловой Татьяны Базаровны - директора Института танца ВСГАКИ, доцента, заслуженного работника культуры Республики Бурятия и Российской Федерации, лауреата премии Правительства РФ «Душа России». Татьяна Базаровна разучила фрагменты тункинского ехора, фрагменты танцев «Тетеревиный танец», «Глухарина пляска», «Медвежья игра», «Волчий танец». Огромный интерес у специалистов вызвали танцы северных народов, был полезен видеоматериал ведущих хореографических коллективов Республики Бурятия. Специалисты-хореографы округа получили не просто набор новых движений, но и навыки самостоятельной работы, которые относятся к разделу постановочной практики и способность творчески мыслить.

Логическим продолжением встреч в 2014 году стала двухдневная творческая лаборатория на тему «Режиссура культурно-досуговых мероприятий». Лабораторию провел Плотников Игорь Васильевич - старший преподаватель Восточно-Сибирской государственной академии культуры, лауреат Всероссийской профессиональной премии в области массовых форм театрального искусства «Грани театра масс», директор МАУ «Городской культурный центр», г. Улан-Удэ. Насыщенность программ лабораторий позволила её участникам получить достаточный объем информации по методике организации культурно-досуговых мероприятий, принять участие в деловых играх, тренингах, практических занятиях. Такие встречи становятся мощным импульсом в творческом поиске и дальнейшем художественном росте режиссеров, а значит и театров.

Специалисты Центра народного творчества представили участникам лаборатории материалы учебно-методического характера, пьесы, сценарии для постановки массовых празднеств, а также CD-R диски с записями для музыкального оформления спектаклей.

Творческая лаборатория, как форма обучения кадров, проходит в рамках ведомственной целевой программы «Сохранение и развитие национальной культуры Усть-Ордынского Бурятского округа на 2011-2013 годы», продолжена в ВЦП на 2014-2016 гг. Это востребованная, активная форма повышения квалификации.

Васильева А. С.,
зав. информационно-методическим отделом
Районного дома культуры п.Белореченский

Школа успешного специалиста

Координацию методической работы культурно-досуговых учреждений Усольского района осуществляет информационно-методический отдел Районного дома культуры п.Белореченский.

Руководит отделом заведующий, разрабатывает единую систему планирования, отчетности, контроля, вырабатывая стратегию дальнейшего развития для повышения качества предоставляемых услуг, организует для специалистов мероприятия, позволяющие повышать профессиональный уровень.

В соответствии с целями и задачами программы определены основные направления работы.

Информационное обеспечение

Работа по информационному обеспечению содержит в себе: хранение и развитие методического банка данных с теоретическим, практическим, документационным

материалом. Ежегодно издается газета о культуре и искусстве «Родники культуры», в которых отражается культурная жизнь района. Для планомерной и результативной работы для руководителей КДУ и специалистов ежегодно разрабатываются и выпускаются методические рекомендации в виде: сборников положений районных мероприятий, рекомендации по методике работы различных жанров, использованию форм культурно-досуговых мероприятий, практических упражнений и т.д. Организована работа по мониторингу и диагностике деятельности КДУ, которая проводится в целях актуальной, полной, достоверной информации об изменениях в системе деятельности учреждений культуры.

Школа успешного специалиста

Основываясь на проведенном анализе деятельности КДУ, мы сделали выводы о пробелах и нехватке знаний в тех или иных вопросах творческой деятельности специалистов. Поэтому, одним из важных направлений методической службы является организация работы по обучению, повышению квалификации специалистов. Для решения выявленных проблем запланировано проведение ряда мероприятий, позволяющих специалистам учреждений культуры как опытным, так и новым сотрудникам, повысить свою компетентность в одном из направлений работы своей деятельности. Информационно-методическим отделом организуются обучающие семинары, позволяющие специалистам находится в поиске и развитии своей профессии. Ежегодно запланировано проведение мастер-классов для специалистов по вокалу, театру и хореографии: «Музыкальное оформление мероприятий», «Методика преподавания детского танца в хореографическом коллективе», «Режиссерское решение при составлении сценария мероприятия», «Импровизация в театре».

Важным и ответственным моментом для начинающих специалистов являются стажировки у опытных специалистов культурно-досуговых учреждений, которые включают в себя посещения крупных мероприятий, занятий, проводимых наставниками, консультации по вопросам их деятельности.

Для совершенствования условий развития творческого потенциала специалистов культурно-досуговых учреждений информационно-методическим отделом МУК «РДК» п.Белореченский была разработана программа методического сопровождения КДУ Усольского района, включающая в себя систему обучающих мероприятий.

В рамках программы методического сопровождения КДУ Усольского района разработана программа обучения начинающих специалистов «От А до Я», которая создана с целью адаптации, поддержки и наставничества в работе нового специалиста, оказания помощи в преодолении ряда проблем, связанных с началом работы и переходом к стабильной работе, вовлеченной в творческий процесс. Для реализации данной программы предполагается проведение ряда мероприятий: тренинги, обучающие семинары, по итогам работы проводится тестирование специалистов для определения уровня адаптации, выявления пробелов в работе и решения вопросов поддержки новых сотрудников.

Обучение

Для специалистов культурно-досуговых учреждений организуется участие в специальном обучении на курсах повышения квалификации, семинарах зонального, областного, регионального уровней, по плану областных курсов повышения квалификации, проводимых специалистами Иркутского областного колледжа культуры и искусств и Иркутского областного Дома народного творчества (ИОДНТ).

Аттестация

Аттестация руководителей и специалистов учреждений культуры клубного типа осуществляется и проводится с целью установления или подтверждения соответствия

уровню квалификации работника требованиям, предъявляемым к занимаемой им должности на основе оценки его профессиональной деятельности.

Предусмотрены такие виды аттестационного «экзамена»: открытые мероприятия (концерты, мастер-классы, театральные представления и многое др.), темы по самообразованию, портфолио специалиста, позволяющие объективно увидеть уровень работы специалиста. Комиссия в составе опытных специалистов сферы культуры оценивает качество проведенных мероприятий, рассматривает пакет документов аттестующегося и на основе голосования выносит решение о подтверждении (не подтверждении) квалификации специалиста.

Работа по самообразованию специалистов организуется с целью самостоятельного обращения к дополнительной теоретической, методической и практической литературе, способствуя своему профессиональному и личностному росту. Специалисты всех учреждений культуры нацеливаются на то, чтобы заниматься самостоятельно какой-либо актуальной темой, разрабатывая её и применяя на практике.

Открытые занятия проводятся в культурно-досуговых учреждениях согласно аттестационному плану работы учреждения. В основном открытые занятия проводят специалисты, работающие с клубными формированиями. Для анализа занятий приглашаются руководители учреждений, заведующий информационно-методическим отделом. Они дают специалистам необходимые рекомендации для корректировки деятельности.

Конкурсы профмастерства

Конкурсы среди учреждений культуры являются не менее продуктивными в повышении профессионального уровня специалистов. К таким мероприятиям можно отнести районный «Конкурс творческих отчетов учреждений культуры». В условиях конкурса предполагается разделение сельских клубов и Домов культуры городских поселений. «Конкурс профессионального мастерства среди специалистов учреждений культуры» проводится с периодичностью в два - три года, чередуя конкурс среди директоров, художественных руководителей, специалистов разных жанров и мастеров. Конкурсы среди творческих коллективов имеют свои направления, позволяющие компетентным специалистам оценить уровень развития в жанровом направлении. В том числе, конкурс «за достижение наилучших показателей», который стимулирует творческие коллективы на более плодотворную работу.

Конкурс мастеров народных ремесел и художественных промыслов «Русская кудесница» - новая форма работы, она нацелена на популяризацию народных ремёсел, декоративно-прикладного творчества, возрождение исконно русских традиций, приобщение молодёжи к народному творчеству. Не менее важно - выявление ярких, самобытных мастеров, их творческое развитие и поддержка.

С целью активизации организации досуга молодежи и детей ежегодно запланировано проведение районного конкурса летних программ КДУ по организации детского и молодежного досуга в летний период, результаты которого определяются в начале сентября каждого года по итогам представленных презентаций. Лучшие программы отмечены ценными призами.

Инновационная деятельность

В условиях современной жизни специалистам культуры необходимо все время находится в поиске новой информации для того, чтобы учреждения развивались, модернизировались технологии в работе, повышался качественный уровень проводимых мероприятий и отвечал культурным потребностям населения. Данные аспекты требуют квалифицированной поддержки со стороны методического отдела, важнейшей задачей которого является разработка и внедрение новых, более совершенных форм и методов

работы, инновационных проектов и программ, позволяющих на высоком уровне вести свою деятельность.

Для достижения поставленных задач в этом направлении запланированы мероприятия, позволяющие качественно повысить уровень работы специалистов.

Организация Районного конкурса инновационных проектов, семинара-практикума «Инновационная деятельность как условие развития культурно-досуговых учреждений и повышения качества предоставляемых услуг», проведение Методического дня «Работаем творчески», в рамках которого в течение дня проводится ряд методических мероприятий: тренинги, открытые мероприятия.

В течение всего срока реализации Программы запланировано проведение обучающих мероприятий по теме «Инновационная деятельность»: практические занятия для руководителей модельных домов культуры «Программа развития учреждений культуры: структура, содержание, этапы разработки»; занятие «Использование новых технологий, форм, методов и приёмов работы в культурно-досуговых учреждениях»; Обучающий семинар «Программно-проектная деятельность учреждений культуры».

С целью развития хореографического направления и объединения руководителей хореографических коллективов для более качественной работы решено было создать «Содружество хореографов», в которое входят руководители хореографических коллективов, методист КДУ, специалисты отдела культуры.

Реализация данной программы позволит:

- увеличить долю специалистов, прошедших обучение различных форм и уровней;
- внедрить инновационные идеи, воплотить их; повысить интерес в работе специалистов в инновационной деятельности, увеличение их участия в инновационных проектах;
- увеличить количество участников среди специалистов КДУ в разработке и реализации проектов и программ;
- увеличить количество результативных показателей в областных региональных, всероссийских и международных мероприятиях;
- создать качественно-содержательной методической информационной базы данных, доступной всем специалистам КДУ.

Список рекомендуемой литературы

1. Бирженюк Г.М., Бузене Л.В., Горбунова Н.А. Методическое руководство культурно-просветительной работой. М., 1989.
2. Воробьева И.В. Социально-культурная деятельность. – ГИУСТ БГУ, 2009. - 106 с.
3. Гойхман О.Я. Организация и проведение мероприятий: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 119 с.
4. Дашковская О.Д. Организация досуговой деятельности: Текст лекций. - Ярославль: Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, 2009. - 75 с.
5. Дубицкий В.В.(сост.) Программа дисциплины - Методическое обеспечение социально-культурной деятельности. – Омск: Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, 2007. - 11с.
6. Жарков А.Д. Теория и технология культурно-досуговой деятельности: Учебник для студентов вузов культуры и искусств. - М.: Издательский Дом МГУКИ, 2007. - 480 с.
7. Киселева Т.Г., Красильников Ю.Д. Социально-культурная деятельность: Учебник. – М., 2004.
8. Новикова Г.Н. Технологические основы социокультурной деятельности: Учеб. пособие/Г.Н. Новикова. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: МГУКИ, 2010. - 158 с.
9. Чижиков В.И. Методическое обеспечение культурно-досуговой деятельности. М.: МГИК, 1991.
10. Штейнгольц Б.И. Бизнес-планирование в социально-культурной сфере. – Новосибирск: НГТУ, 2004. — 49 с.