

Тамбовское областное государственное бюджетное учреждение культуры
«Научно-методический центр народного творчества и досуга»

«Ведущие формы повышения профессионального мастерства специалистов культурно - досуговых учреждений»

(методические рекомендации для специалистов районных Домов
культуры)



Тамбов 2020 год

Ведущие формы повышения профессионального мастерства специалистов культурно-досуговых учреждений.

Методическая работа – это целенаправленный, целостный, непрерывный процесс, направленный на повышение профессионализма и квалификации работников как показателя качества кадрового потенциала организации.

Своеобразной методической лабораторией районного Дома культуры является методический кабинет. Методический кабинет совместно с отделом культуры обеспечивает повышение квалификации клубных работников, руководителей коллективов художественного и технического творчества.

Предоставление услуг повышения квалификации и профессионального мастерства даст возможность работникам в сфере культуры быть компетентными в современном мире, при проведении различного рода мероприятий.

Клубные учреждения используют разнообразные формы повышения квалификации, среди которых наибольшее распространение получили **совещания, семинары, «круглые столы»**, которые имеют между собой много общего. Совещание посвящается, как правило, обсуждению какого-либо производственного вопроса. «Круглый стол» предусматривает дискуссию по какой-либо актуальной проблеме.

Программа семинара более разнообразна по тематике и формам обучения и включает инструктивно-методические доклады, консультации, практические занятия и т.п. Методическая служба районного звена расценивает семинары как одну из наиболее эффективных форм повышения квалификации клубного работника. В практике социально-культурной деятельности сложились следующие виды совещаний и семинаров работников:

а) территориальные (межобластные, областные, городские, межрайонные, районные и т.п.), которые охватывают, как правило, разнообразные группы слушателей;

б) совещания и семинары различных групп и категорий работников (директоров, заведующих и специалистов функциональных отделов, филиалов и т.п.).

Семинары и совещания могут быть эпизодическими, либо чаще всего периодическими (раз в месяц, раз в квартал и т.п.). Работа таких семинаров планируется на год с таким расчетом, чтобы все проводимые занятия логически продолжали друг друга и в течение года обеспечивали изучение определенного круга взаимосвязанных вопросов.

Методическая практика показала, что наиболее действенны те семинары, которые организуются дифференцированно для определенной группы работников, объединенных не только общностью функциональной специализации, но и примерно одинаковым уровнем образования и опыта. Это позволяет строить повышение квалификации с учетом того уровня теоретических знаний и практических навыков, которыми обладают участники семинара.

Семинары целесообразно проводить на базе лучших учреждений культуры. Это дает возможность познакомиться с работой лучших учреждений, изучить их опыт.

Методисты районного клубного учреждения оказывают разнообразную помощь в подготовке и проведении семинаров. Они разрабатывают не только учебные планы и программы семинаров, но и методические материалы по проведению занятий по отдельным темам.

Особого внимания требуют работники, выступающие с обменом опытом. Чтобы обеспечить высокое качество таких выступлений, используются методические и библиографические пособия по теме выступления, даются консультации по работе над темой и по подготовке сообщения.

Заслуживает внимания система подготовки слушателями рефератов по темам с последующим докладом на семинаре. Тематика таких рефератов определяется заранее и работник в течение нескольких месяцев не только изучает литературу по теме, но и организует по ней работу в библиотеке, учитывает и анализирует полученные результаты. Все это делает его выступление на семинаре более содержательным и конкретным, что, в свою очередь, способствует внедрению его опыта в практику других учреждений культуры.

В программу семинарских занятий часто включаются творческие встречи, показательные мероприятия, выезды в учреждения культуры районов для обмена опытом работы, часы проблемного разговора, даются различные рекомендации, проводятся аналитические обзоры о поступивших сценариях и методических материалах. Используется мультимедийный проектор и экран, что позволяет удобно и доступно объяснять необходимый материал. Участники семинаров делятся опытом работы, рассказывают об удачно проведенном мероприятии, о творческом процессе организации того или иного действия, о трудностях при подготовке и проведении мероприятий. Для участия в семинарах приглашаются представители различных ведомств, комитетов, организаций, обществ. Представители принимают активное участие в обсуждаемых вопросах, отвечают на интересующие вопросы участников семинара.

Примерные вопросы, которые можно рассмотреть на районных семинарах клубных работников.

1. Анализ работы учреждений культуры района. Реализация районных и областных программ развития культуры. Работа в условиях выполнения муниципального задания.

2. Повышение эффективности работы в сфере культуры. Повышение качества и разнообразия услуг, предоставляемых в учреждениях культуры. Инновационные формы работы.

3. Организация работы КДУ в рамках празднования Великой Победы и Дня Памяти и Скорби. Участие в различных акциях. Облагораживание памятников, обелисков.

4. Воспитание экологической культуры населения. Роль КДУ в системе экологического образования и просвещения.

5. Организация и проведение фестивалей (например: фестиваль народного творчества «Обильный край, благословенный!», фестиваль детского творчества «Солнечный зайчик», фестиваль молодежного творчества «Виват, молодость», фестиваль театрального искусства «Радужная маска», фестиваль «Долг. Честь. Родина», фестиваль «Шаг вперед», фестиваль национальной песни «Мы вместе», фестиваль - конкурс «Играй, гармонь», фестиваль досуговых мероприятий, фестиваль дворовых игр и др.)

6. Организация летнего досуга детей. Работа игровых и спортивных площадок. Работа клубных формирований в летний период.

7. Сущность и особенность народных праздников и обрядов. Народная культура и православие. Национальные праздники.

9. Соблюдение режима работы клубных учреждений. Охрана труда Подготовка учреждений культуры к отопительному сезону.

Другую группу в системе повышения квалификации составляют формы практического обучения работников непосредственно в учреждениях культуры, что позволяет лучше усвоить теоретический материал, а полученные знания тут же применить на практике. **Среди таких форм наибольшее распространение получили практикумы и стажировки.**

Практикумы как индивидуальные, так и групповые, организуются, как правило, для начинающих работников, не имеющих специального образования, и проводятся либо на базе районного Дома культуры, либо в одном из базовых учреждений культуры села.

Основная цель практикума – познакомить начинающего работника с основами профессиональной деятельности, дать ему минимум необходимых практических профессиональных знаний и умений для работы (например: практикум по составлению творческих программ к фестивалям и конкурсам народного творчества; практикум по руководству творческим коллективом, любительским объединением; практикум «Информационно – художественное оформление КДУ»; практикум по составлению годового отчета).

Стажировки проводятся с целью углубления и совершенствования практической и теоретической подготовки работников; освоения новых участков работы, новых функциональных обязанностей, новых технологий. Они организуются для молодых специалистов – выпускников учебных заведений; для работников, приступивших к выполнению новых для них обязанностей; для специалистов, повышающих профессиональные знания по своей функциональной специализации или должности.

Руководство стажировкой осуществляют наиболее квалифицированные сотрудники учреждений культуры. Стажировка осуществляется по индивидуальному плану, составленному в соответствии с планом работы учреждения культуры и конкретных отделов, с учетом должностных обязанностей стажера и уровня его профессиональной подготовки.

План стажировки молодого специалиста.

Лучше всего, если план стажировки будет разрабатываться отдельно для каждого стажера – если проводить стажировку по индивидуальному плану, результат будет выше и эффективнее. План стажировки разрабатывается на весь период обучения. План стажировки может включать в себя:

- цели стажировки;
- практические задачи, которые стажеру предстоит решить во время прохождения стажировки;
- перечень документов, которые стажер должен изучить за время стажировки, чтобы получить необходимые теоретические знания;

По итогам прохождения стажировки работник должен написать отчет, придерживаясь плана стажировки. В отчет необходимо включить:

- задачи, с которыми справился или не справился стажер (с пояснением причин и вариантами решения этой проблемы в дальнейшем);
- цели, которых стажер достиг;
- замечания и рекомендации руководителя стажировки;
- мероприятия, которые разработал и внедрил стажер.

Рассмотренные выше возможные варианты форм обучения, переобучения и повышения квалификации позволяют добиваться необходимого результата в освоении новых знаний, умения использовать их на практике.

В последние годы в практике повышения квалификации и переподготовки специалистов культурно-досуговой сферы все активнее используются методы ситуационного проблемного обучения: **деловые и инновационные игры, тренинги, анализ конкретных ситуаций и т.п.**, что в значительной мере способствует развитию творческой инициативы работников, их активному участию в обсуждении вопросов, включенных в план занятий.

Особенно полезны в этом отношении деловые игры, которые являются одной из самых эффективных форм переподготовки и повышения квалификации кадров. Они расширяют творческие возможности специалистов, закрепляют теоретические знания в обстановке условной практики, позволяют осуществлять коллективный обмен опытом в процессе игры, «самообучение» участников и т.п.

Поэтому применение в обучении активных методов таких, как упражнения на моделирование определенных ситуаций или, по-другому, деловой игры, позволяет решать конкретные задачи. С одной стороны, создание условий для лучшего и более прочного усвоения теоретического и практического материала, с другой, формирование и развитие целостной личности специалиста социально-культурной сферы.

Деловая игра требует тщательной и длительной организационной подготовки.

Разрабатывая любой вид деловой игры, во-первых, необходимо выделить те ситуации, с которыми придется столкнуться слушателю в практической работе и необходимые ему для этого теоретические знания и практические навыки. Затем следует выделить наиболее общие типы ситуаций, с которыми сталкивается специалист в учреждениях культуры своего региона. И, наконец, разработать

методы их воссоздания и организации в выбранном виде деловой игры, определить условия, в которых будут достигаться цели применения игрового метода.

Приведем в качестве примера описание технологии организации деловой игры.

К деловым играм относятся:

- имитационные игры (имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия, какого-либо события, того или иного вида работы людей),
- операционные игры (выполняются конкретные специфические операции),
- исполнение ролей (разрабатывается модель-пьеса ситуации, между участниками распределяются роли с конкретными характеристиками),
- деловой театр (разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в конкретной обстановке),
- психодрама и социодрама (отрабатывается умение разрешать социально-психологические затруднения, чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, входить с ним в продуктивный контакт).

Содержание деловой игры и её форма должны быть основательно продуманы разработчиком. Предлагаем алгоритм деловой игры:

1. Этап подготовки. Определение темы. Разработка сценария, в процессе которой формулируются цели и проблемы, обосновываются последовательность действий, описания процедуры игры, содержание ситуации и характеристики действующих лиц. Хорошо, если сценарий выстроен по законам драматургии и содержит своего рода экспозицию – введение в ситуацию, ознакомление с основными коллизиями и конфликтами, персонажами и ролями; завязку – основную проблемную (или драматическую) точку, которая приводит к проблемной ситуации (или к началу конфликта); кульминацию – описание возможных неблагоприятных последствий проблемной ситуации или конфликта; эпилога – в данном случае, описание ситуации, в которой проблема позитивно решена (или произошло конструктивное разрешение конфликта).

Ввод в игру. Определение режима работы. Поиск ведущих экспертов, необходимые консультации. Допускаются предварительные контакты между участниками игры. Разрабатывается краткая, но ёмкая ролевая инструкция, которая позволяет участникам быстро сориентироваться в игровой ситуации, распределить роли и функции, приступить к выполнению определённой последовательности действий, постоянно видеть основную цель работы. При конструировании игры предполагается организация совместной деятельности игроков, их ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. Роли и функции игроков – должны адекватно отражать «должностную картину» того фрагмента профессиональной деятельности, который моделируется в игре. Правила игры – отражают характеристики реальных процессов и явлений, имеющих место в прототипах моделируемой реальности. Негласные правила

запрещают отказываться от получения роли по жребию, выходить из игры, пассивно относиться к игре, подавлять активность, нарушать регламент и этику поведения.

2. Этап проведения. Процесс игры. С началом игры никто из участников не может вносить изменения в ее сценарий. Только ведущий имеет право корректировать действия участников, если они уходят от главной цели игры. В зависимости от вида деловой игры выделяют различные типы ролевых позиций участников. Позиции по отношению к содержанию работы в группе: генератор идей, разработчик, имитатор, эрудит, диагност, аналитик. Организационные позиции: организатор, координатор, интегратор, контролер, тренер, манипулятор. Позиции по отношению к новизне: инициатор, осторожный критик, консерватор. Методологические позиции: методолог, критик, методист, проблематизатор, рефлексирующий, программист. Социально-психологические позиции: лидер, предпочитаемый, принимаемый, независимый, не принимаемый, отвергаемый. На этом этапе осуществляется групповая работа над заданием (работа с источниками, тренинги, мозговой штурм, работа с игротехником) и межгрупповая дискуссия (принятие правил дискуссии, выступления групп, защита результатов, работа экспертов).

3. Этап анализа и обобщения — вывод из игры, анализ и рефлексия, оценка и самооценка работы, выводы и обобщения, рекомендации.

Изменения, происходящие в профессиональной деятельности, требуют постоянного переобучения персонала. **Тренинг** является одной из форм периодического повышения квалификации, развития профессиональных навыков. Семинары-тренинги, проходящие в условиях насыщенной информационной среды, позволяют в короткие сроки активизировать кадровые ресурсы.

Принципиальное отличие тренинга от традиционных методов обучения в том, что во время традиционного обучения осуществляется передача готового знания, а при тренинге члены группы сами «добывают» знания, активизируя участие каждого. Таким образом, тренинг-группа – это своеобразная творческая лаборатория, члены которой вовлекаются в постановку групповых целей, планирование действий и анализ данных.

Программа тренинга должна быть обоснованной и действенной, тогда результатом обучения будет улучшение качества выполняемых сотрудником работ.

Тренинг-группы набираются из числа специалистов различной квалификации, возраста, пола, образования, степени знакомства. Учебные занятия проводятся в виде лекций, групповых дискуссий, практических занятий. В конце занятия анализируются конкретные ситуации и деловые игры, выявляются оптимальные пути решения проблем, выносится оценка проведенному мероприятию.

Творческая лаборатория - эффективная форма активизации учебно-воспитательного процесса. Это пространство экспериментального творчества, позволяющее молодым, перспективным работникам культуры получить новые

навыки и знания, теоретически и практически освоить современные направления в культурно-досуговой деятельности, это коллективный поиск новых форм работы, апробация новых идей, место, где каждый высказывает свои личные идеи и свой личный взгляд на какую-либо идею.

В системе предложенной формы активизации учебно-воспитательного процесса через творческую лабораторию следует выделить ряд важных условий, которые позволяют создать так называемый педагогический резонанс между преподавателем и слушателями:

- внедрение демократических начал, позволяющих снять противостояние «начальник — подчиненный»;

- применение дифференцированной системы индивидуальной оценки, учитывающей успехи каждого из слушателей подгруппы, слаженность их действий при выполнении практических задач, степень освоения дополнительной литературы.

Таким образом, четкое представление перспектив и необходимости интеллектуального роста каждым обучаемым, всестороннее учебно-техническое обеспечение, использование созидательной силы коллектива и педагогического взаимодействия, основанного на сотрудничестве, обеспечивают развитие всех его участников. Преподаватель, с одной стороны, помогает слушателям поверить в свои силы и успешно освоить учебную программу, с другой стороны, самосовершенствуется сам в профессионально-педагогических и общечеловеческих качествах, что, в свою очередь, обеспечивает эффективность учебно-воспитательного процесса в целом.

В системе повышения квалификации используются конкурсы профессионального мастерства, цель которых содействовать профессиональному росту работников. Для организации конкурса создается жюри, включающее методистов и наиболее квалифицированных специалистов. Жюри подготавливает вопросы для участников конкурса и оценивает ответы на них. Помимо вопросов, конкурсы включают обычно и практические задания. Разумеется, что конкурсы могут включать не только профессиональные, но и общеобразовательные вопросы. Среди профессиональных вопросов предпочтительнее ставить такие, которые требуют не просто знания ответа, а умения ориентироваться в конкретной ситуации.

По итогам конкурса жюри анализирует ответы на вопросы; дает ответы на те из них, на которые участники конкурса не смогли ответить или дали неполный ответ. Конкурсы позволяют работникам выявить свои знания, эрудицию, стимулируют их самообразование.

Конкурсы профессионального мастерства по фактору участников и месту проведения можно разделить следующим образом:

1. Конкурсы среди учреждений культуры.
2. Конкурсы среди специалистов.

В учреждениях культуры проводится множество конкурсов, целями которых являются: определение наиболее значимых успехов в деятельности учреждений; лучшего по профессии; выявление всего самого ценного в опыте специалистов культурно-досуговой сферы.

Многие профессиональные конкурсы проводятся в рамках деятельности учреждений культуры по повышению квалификации работников. Среди эффективных форм повышения квалификации – творческие отчеты, конкурсы профессионального мастерства, ярмарки творческих идей.

Конкурсы учреждений культуры проводятся на различных уровнях, начиная с международного уровня и заканчивая местным, если рассматривать их с точки зрения масштабности.

Эти конкурсы ставят своей целью выявление лучших учреждений культуры области, района, города.

Все перечисленные формы не заменяют основной формы повышения квалификации – профессионального самообразования специалистов. Руководители учреждений культуры призваны содействовать профессиональному самообразованию, информируя работников о новой литературе, консультируя их по вопросам профессионального самообразования.

Методические службы при работе со специалистами учреждений культуры применяют различные формы повышения квалификации, что может качественно в лучшую сторону повлиять на результаты проведения мероприятий, и в целом на рабочий процесс.

Составитель: зав. отделом ТОГБУК «НМЦ НТиД»

Бусина Т.Е.