УДК 378

DOI: 10/21209/1996-7853-2018-13-3-159-167

Маргарита Ивановна Гомбоева¹,*доктор культурологии, профессор,**Забайкальский государственный университет**(672039, Россия, г. Чита, ул. Александро-Заводская, 30),**e-mail: m.i.gomboeva@gmail.com***Надежда Иннокентьевна Спандерашвили²,***старший преподаватель,**Забайкальский государственный университет**(672039, г. Чита, ул. Александро-Заводская, 30),**e-mail: nspan56@mail.ru*

Социокультурные основания современных практик дополнительного профессионального образования сферы культуры и искусства

Данная статья посвящена анализу современного состояния, направлениям и задачам развития системы непрерывного дополнительного профессионального образования отрасли «Культура и искусство». Выявлены и описаны две тенденции в развитии и формировании системы непрерывного дополнительного профессионального образования сферы культуры и искусства в Забайкальском крае и Республике Бурятия. Первая тенденция связана с развитием традиционных видов и направлений деятельности существующих учреждений культуры и их образовательных программ, с соответствующим качеством ресурсов, нормативных и концептуальных обеспечений. Вторая тенденция оформила новые формы институализации, отвечает потребностям рынка услуг в сфере культуры, задачам отрасли по коммерциализации, инвестированию, массовизации и цифровизации услуг. Она обозначила себя в новых образовательных проектах, сформированных полноценных предпринимательских инфраструктурах поддержки и финансирования образовательных стартапов, которые особенно ярко проявились в коммерческих программах учреждений дополнительного образования. Благодаря современным технологиям, стартапы в области культуры и дополнительного профессионального образования в данной сфере предложили потребителям более массовые и доступные услуги, ориентированные на тренды глобального рынка, основанные на частных средствах.

Ключевые слова: социокультурные основания, дополнительное профессиональное образование, центр профессиональной переподготовки, стартапы в сфере культуры, новые профессиональные компетенции

*Миссия ДПО: нужные знания
нужным людям в нужное время.*

Введение. Теоретической основой исследования явились труды В. В. Багина, работавшего в Читинском институте повышения квалификации учителей, посвященные проблемам обеспечения корреляции основного и дополнительного образования, интеграции дополнительного образования с профессиональной деятельностью [2]. Проектирование модели системы повышения квалификации работников культуры и искусства в регионе как непрерывной, адресной и персонифицированной структуры, построенной на принципах комплиментарности субъектов, происходило под влиянием работ В. И. Блинова и В. П. Шестака [5; 19]. Нормативно-правовые основы, регулирующие статус системы дополнительного образования в системе основного высшего образования, достаточно последовательно и с надёжной исторической

ретроспективой изучены в работах И. А. Мосичевой [10]. Вопросы формирования профессиональных стандартов, специальных компетенций и квалификационные характеристики содержания профессиональных компетенций исследовались В. Д. Шадриковым [18], А. Н. Лейбович [9].

Социокультурное проектирование содержания, принципов функционирования, природы компетентностного ядра системы НДПО в сфере культуры и искусства Забайкальского края как целостной развивающейся структуры, встроенной в другие системно-структурные образования, опиралось на работы Н. Ш. Валеевой [17], Э. М. Никитина [12], В. Д. Шадрикова [18].

Центр профессиональной переподготовки факультета культуры и искусств ЗабГУ реализует программы обучения по 18 направлениям повышения квалификации и 12 направлениям профессиональной переподготовки кадров. Ежегодно по програм-

¹ М. И. Гомбоева является организатором исследования, оформляет материалы статьи.

² Н. И. Спандерашвили собирает и обрабатывает эмпирические данные, обобщает полученный материал.

мам профессиональной переподготовки и на курсах повышения квалификации обучение проходят около 8 категорий работников культуры. Так, за 2017 год в Центре профессиональной переподготовки ФКиИ ЗабГУ прошли переобучение около 300 человек по следующим программам: «Педагог дополнительного образования» – 48 человек; «Музееведение на основе профессионального стандарта» – 14 музейных работников, не имеющих профильного образования; «Менеджмент социокультурной деятельности» – 18 человек, в основном это клубные работники; «Дизайн среды» – 11 человек; «Преподаватель высшей школы учреждений культуры и искусства» – 61 человек из Арктического института культуры и искусств, 10 человек – с кафедры культурологии Иркутского государственного университета; «Технологии брендинга и продвижения услуг в сфере культуры и искусства» – 105 человек, с профилизацией «Интернет – маркетинг» – 10 человек. Всего – 277, из которых забайкальцев – 206 человек, что составило 5,5 % от всей численности специалистов отрасли.

Система непрерывного дополнительного профессионального образования (далее – НДПО) в сферы культуры и искусства Забайкальского края традиционно представлена образовательными программами образовательных учреждений среднего профессионального образования, Института развития образования Забайкальского края, Учебно-методического центра культуры и народного творчества Забайкальского края и факультета культуры и искусств Забайкальского государственного университета. Такова исторически сложившаяся образовательная практика в данном сегменте.

Существующая структура дополнительного профессионального образования сферы культуры и искусства Забайкальского края нуждается в сети межведомственных функциональных коммуникаций. Необходимы надёжные исследования в реальных потребностях сферы в конкретных профессиях, компетенциях и квалификациях. Существует потребность в современных культурных и социальных институциях (учреждения и их сети) сферы¹, способных их артикулировать в

реальные социокультурные проекты. Система нуждается в разработке акций, проектов, нормативных документов, способных сформировать пространство социального взаимодействия этих учреждений с субъектами в сферы, таких как потребители услуг, резидентские программы поддержки культуры, образовательные программы дополнительного профессионального образования, запросы работодателей, а также необходимую инфраструктуру: реестр лицензированных программ профессиональной переподготовки работников культуры и искусства.

В ближайшем будущем данная структура нуждается в новых образовательных проектах, инновациях и стартапах, созданных на базе новых технологических платформ, инициатив и знаний.

Структура НДПО должна сопровождаться развитием независимых институций, таких как ресурсные центры, центры компетенций, центры сертификаций, квалификаций и др.

Таким образом, в настоящее время происходит подготовка к построению новой архитектуры непрерывного дополнительного профессионального образования сферы культуры и искусства.

В этих условиях основная задача заключается в обновлении компетенций, работников сферы, регулировании рынка труда, внедрении профессиональных стандартов, адаптации выпускающихся из вуза специалистов к изменяющимся требованиям производства, генерировании новых знаний и компетенций, отвечающих запросам будущей системы. Вышеназванные движущие силы есть основы инноваций, оптимизации масштабирования и сокращение издержек.

Система НДПО в сфере культуры и искусства Забайкальского края нуждается в изменениях, и они уже осуществляются в *нескольких направлениях*.

Основными направлениями изменений системы профессиональной переподготовки кадров учреждений культуры и искусства являются:

- обновление содержания образовательных программ, способных осовременить имеющиеся профессиональные компетенции и сформировать новые у работающих сотрудников, аккумулировать эти программы в специальном реестре;

- преодоление последствий активной оптимизации структуры сети учреждений куль-

¹ Число учреждений культуры в 2016 г. составило 314 юридических лиц, из них 111 культурно-досуговых учреждений, 40 библиотек, 65 учреждений дополнительного образования, 20 музеев, 1 архив, 6 театров, 2 концертные организации, зоопарк, 4 центра, кинокомпания, 2 образовательных учреждения, 62 многофункциональных учреждения культуры в муниципальных образованиях [Электронный ресурс] // Итоги деятельности сфе-

ры культуры Забайкальского края в 2016 году. – Режим доступа: <http://www.xn--80arpechxphc> (дата обращения: 27.02.2018).

туры, особенно в сельских муниципальных образованиях, поселенческих клубах и центрах;

– создание условий для безболезненного внедрения профессиональных стандартов и формирования современной модели системы НДПО в сфере культуры.

Каждое направление можно детализировать, вывести определённые задачи. Задачи по обновлению содержания профессиональных программ переподготовки работающих специалистов в других отраслях экономики страны решаются посредством перевода переобучения и обучения на обновлённые технологические возможности работодателей. Безусловно, это осуществимо и в сфере культуры и искусства, при условии конструктивного диалога и эффективного взаимодействия между работодателями, их сотрудниками, имеющими профессиональные дефициты, и работодателями образовательных программ.

Например, система профессиональной переподготовки инженерно-технических работников сферы промышленного производства выстроена на производственных площадках: в бывшем Орловском горно-обогатительном комбинате, Краснокаменском ГОКе и других организациях, где большая часть кадрового потенциала обеспечивается корпоративными центрами рекрутства и подготовки специалистов. В этих отраслях согласованность между частным бизнесом, интересами государства в подготовке и в использовании рабочих кадров постепенно решается реальным вовлечением работодателей в подготовку и переподготовку специалистов, координируется совместными усилиями и мероприятиями Минобрнауки и Российского Союза предпринимателей и промышленников.

Ещё в 2013 году Правительство РФ совместно с РСПП в рамках Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации разработало Дорожную карту по созданию Национальной системы компетенций и квалификаций (далее – НСКК), в которой на декабрь 2013 года был разработан ряд нормативных актов по проведению отдельных модулей образовательных программ вне образовательных учреждений на базе работодателей или нескольких образовательных учреждений без создания специальных структурных подразделений¹.

¹ Дорожная карта «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций в рамках Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации». – М., 2013. – Февр. – С. 11, 13.

Для Забайкальского края проблема участия работодателей в проектировании, разработке и реализации дополнительных образовательных программ работников сферы культуры является актуальной.

С одной стороны, проблема перевода обучения на производственные мощности учреждений культуры и искусства не решается, потому что этих производственных мощностей у большинства учреждений нет. С другой – в образовательных учреждениях уже десятилетия не открываются новые образовательные программы по современным и востребованным профессиям, а те программы, которые ещё используются в сфере профпереподготовки работников культуры, морально и технологически устарели.

Современные профессии становятся всё более сложносоставными, меняется сама суть профессии. На первый план выходят навыки и умения, которые не только позволяют состояться человеку в отдельно взятой отрасли как профессионалу, но и при необходимости кардинально поменять область своей профессиональной деятельности. Есть прогноз, что к 2036 году появятся 188 новых профессий, а 57 профессий исчезнут. Изменения в сфере культуры обуславливаются современными художественными технологиями, которые определяют новый уровень восприятия искусства с помощью 3D-принтеров, робототехники, нейроинтерфейсов, станков с ЧПУ, Science Art-технологий, иммерсионных методов и т. д. с одной стороны и размытости определения критериев искусства – с другой.

Новые профессии сферы культуры, искусства и образования, такие как арт-оценщик, science-художник, личный тьютер по эстетическому развитию, тренер творческого состояния, куратор коллективного творчества, уже сегодня можно получить в программах профессиональной переподготовки. Развитие технологий меняет наши представления о способах получения знаний и заставляет серьезно переосмыслить привычный подход к учебному процессу, что означает, что в будущем специалисты в области образования будут весьма востребованными².

Во-первых, в образовании начинают использоваться инструменты обучения с применением игровых технологий и ИТ – онлайн-курсов с современными методиками и технологиями обучения: симуляторы, тренажёры, игровые онлайн-миры. Это даёт новые

² Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.atlas100.ru/catalog/kultura-iskusstvo> (дата обращения: 02.02.2018).

возможности – обучающиеся не просто усваивают необходимые знания, но и развивают умение работать с информацией, создавать объёмные, многомерные компетенции, а также учатся входить в продуктивные состояния сознания, позволяющие лучше концентрироваться и решать сложные творческие и аналитические задачи.

Во-вторых, новые технологии позволяют сделать образование более индивидуальным, адресным и персонифицированным. Нет необходимости подстраиваться под общие расписания и пожелания группы, процесс обучения достаточно легко адаптируется к запросам конкретного ученика и его личным особенностям, можно выбрать формат обучения и его темп, сконцентрироваться на конкретной теме, пройти необычную междисциплинарную программу. Акцент профессиональной переподготовки смещается с теоретических основ на реальные проекты и стартапы.

В связи с новыми перспективами НДПО появляются и новые профессии: разработчик образовательных траекторий, гейм-педагог, разработчик инструментов обучения состояниям сознания, координатор образовательной онлайн-платформы, модератор, ментор стартапов, гейм-мастер, тьютер, организатор проектного обучения, экопроповедник, тренер по майнд-фитнесу, дизайнер дополненной реальности территорий, дизайнер виртуальной среды обитания, Digital-комментатор культуры¹.

Новые задачи профессиональной переподготовки работников сферы обусловлены потребностями преодоления последствий активной оптимизации отрасли, структуры сети учреждений. Так, к 2016 году в муниципальных районах Забайкальского края 70 % маленьких поселенческих учреждений культуры были переведены на уровень муниципального района, остальные 30 % учреждений культуры должны были остаться в ведении администраций «самодостаточных городских округов и городских поселений»².

Структурная оптимизация актуализировала новые профессиональные компетенции. В настоящее время востребованы управленческие, предпринимательские компетенции, умение зарабатывать деньги, вы-

полнять индикативные показатели, создавать прибавочную стоимость на основе новых компетенций. Например, в 2016 году объём платных услуг в сфере культуры Республики Бурятия по всем учреждениям и организациям независимо от формы собственности составил 605,6 млн р., в том числе в муниципальных учреждениях – 94 млн р., республиканских учреждениях – 159 млн р. Темп роста объёма платных услуг республиканских учреждений составил 110,5 %, муниципальных учреждений – 6,8 % по сравнению с 2009 годом³.

Показатели увеличились вдвое, численность работников сферы уменьшилась вдвое. В некоторых районах Восточной Сибири сокращение кадров привело к увольнению 30 % состава работников от общего списка. Например, в Бурятии численность занятых в отрасли людей с 2009 по 2016 год сократилась с 4725 до 2223,7 человек⁴. Эти данные отражены в таблице.

Последствия структурных сокращений активно и публично обсуждались во многих регионах [1; 15; 16]. За 25 лет практически вдвое уменьшилось количество культурно-досуговых центров, почти на четверть – количество сельских клубов, всё меньше становится библиотек, в первую очередь, в небольших посёлках и в сельской местности⁵.

Итак, оптимизация отрасли привела к тому, что возможности для роста внебюджетных доходов организаций культуры в поселениях существенно ограничены: численностью населения, вместительностью и пропускной способностью организаций, а рост цен привёл к сокращению доступности культурных ценностей для широких слоёв населения.

Весной 2016 года правительство попыталось скорректировать систему государственной поддержки и регулирования государственной культурной политики, усовершенствовать федеральное и региональное законодательства в области культуры, сформировать на федеральном и региональном уровнях структуры по обеспечению реализации и мониторингу достижения целей и решения задач Стратегии и Основ государственной культурной политики. Поэтому в 2016 году

³ Статистический сборник «Культура Республики Бурятия-2016» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.minkultrb.ru/ministry/documentation/offitsialnayastatisticheskaya_information.php (дата обращения: 02.03.2018).

⁴ Там же.

⁵ Государственный доклад о состоянии культуры в Российской Федерации в 2015 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unkniga.ru/images/docs/2016/doklad-ros-kultura-2015> (дата обращения: 04.02.2018).

¹ Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.atlas100.ru/catalog/kultura-i-iskusstvo> (дата обращения: 02.02.2018).

² Доклад Министра культуры В.К. Колосова на коллегии культуры в 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.минкультура.зabaykalskii.krai.rf> (дата обращения: 02.02.2018).

распоряжениями Правительства Российской Федерации утверждены Стратегия государ-

ственной культурной политики на период до 2030 года и План реализации Стратегии¹.

Таблица

Динамика процессов оптимизации на примере учреждений культуры Республики Бурятия

№ п/п	Показатели	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Объём платных услуг, тыс. р.	40 105,2	53 796,4	64 857,9	74 692	84 566,2	83 435,8	88 288,34	93 868,40
2	Число посещений музеев, тыс. чел.	99	73,1	80,3	89,2	87	77,7	93,69	91,81
3	Количество автономных учреждений культуры, ед.	40	54	66	79	80	80	76,00	77,00
4	Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых муниципальными учреждениями культуры, %	78,3	221,8	266,1	273,2	292,3	205,6	199,85	180,94
5	Средняя заработная плата по муниципальным учреждениям, р.	7582,5	7814,2	8668	10 762	11 964,6	15 499	16 938,89	16 938,89
6	Численность занятых в отрасли людей, чел.	4725	5015	4402	4266	2978	2686,57	2 224,35	2 223,70

Поставленные в этих документах цели ориентированы на увеличение всех основных показателей творческой деятельности, что *невозможно* реализовать при сокращении численности основного персонала. Ресурс дальнейших процессов оптимизации учреждений и численности практически исчерпан.

Заявленные на достаточно длительный период задачи могут быть реализованы в новых формах институализации, на новых платформах сетевого взаимодействия разнообразных культурных институций, при условии межотраслевой интеграции, наличии свежих идей в управлении, при изменении принципов определения сфер деятельности и ответственности. Таким образом, работающий персонал учреждений нуждается в принципиально новых компетенциях, а существующая система дополнительного профессионального образования учреждений культуры должна не готова предоставить новые образовательные программы переподготовки кадров, интегрирующие артистические, управленческие и предпринимательские компетенции.

Необходимо определиться с вопросом, что из себя должна представлять новая система непрерывного дополнительного профессионального образования сферы культуры и искусства в Забайкальском крае. Из каких образовательных учреждений, образовательных программ и их качества, компетентностных ресурсов она может формироваться? Какие формы институализации она может приобрести? Какие задачи, потребности развития сферы она должна решать?

Анализ целевых, программных документов развития отрасли, изучение мнений ве-

дущих специалистов учреждений сферы показали, что важнейшие условия изменения НДПО отрасли сформированы.

Министерством культуры Забайкальского края актуализируется необходимость межотраслевого взаимодействия образовательных учреждений культуры Забайкальского края с современными образовательными практиками, производственными холдингами, академическими структурами с целью обновления ресурсов для привлечения к практике дополнительного профессионального образования работников сферы лучших образцов профессионального мастерства для опережающего удовлетворения потребностей отрасли.

С другой стороны, в самой отрасли сформировались элементы новых образовательных практик, интегрированных с художественной сферой. Так, разработчики новых образовательных программ всё активнее включают в образовательный процесс результаты современных культурных институций, проектов, культурных инициатив на основе арт-медиаций, профессионализации аутсайдеров, коллаборационизма художественных и образовательных практик, инновации методов музейных институций, интеграции ремесленных и промысловых центров региона в туристические маршруты и т. д., способных придать эффективность традиционным мероприятиям в культуре.

¹ Там же; Государственная программа Забайкальского края «Развитие образования Забайкальского края на 2014–2025 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.docs.cntd.ru/document> (дата обращения: 04.02.2018).

Во взаимодействии с органами лицензирования образовательных программ, профессиональными сообществами, творческими объединениями НКО ведётся активное формирование современных образовательных программ дополнительного образования, способных заменить устаревшие профессии новыми, обеспечить обогащение существующих образовательных программ новыми компетенциями. В регионе всё больше появляется частных образовательных учреждений, открытых на условиях франшизы и в основном занимающихся масштабированием и прототипированием успешных практик культурных изменений в образовательные потребности и вкусы будущих потребителей сферы.

В развитии НДПО отрасли существуют задачи, которые не стали предметом решения и обсуждения, но будут актуальны в ближайшем будущем:

1. Формирование единой поддерживающей инфраструктуры, включающей ресурсные центры, центры компетенций, технопарки, малые инновационные предприятия, базовые кафедры, стажировочные площадки, технологические платформы на условиях интеграции специализированных единиц – субъектов сети, деятельность которых координируется не только командно-административными методами, но прежде всего рыночными механизмами, основанными на праве собственности, мотивации и принципах конкуренции [4, с. 89].

2. Создание общих сервисов НДПО в сфере культуры, к которым относятся:

- анализ профессиональных дефицитов учреждений культуры по решению насущных задач отрасли;
- разработка адресных (под нужды конкретного учреждения) и персонифицированных (индивидуализированных под возможности, способности сотрудника учреждения) программ переобучения;
- набор сотрудников на образовательные программы;
- подготовка экспертов, способных создать, разработать образовательные ресурсы под новые профессии или, в крайнем слу-

чае, ориентированных на освоение новых компетенций;

- трудоустройство переобученных;
- отслеживание карьеры и повышение квалификации основных кадров;
- одновременное создание базы данных по региональному рынку труда;
- разнообразные информационные порталы о мероприятиях сферы, единой библиотечной системе, коллективно используемых культурных ресурсах и пр.

3. Разработка региональных профессиональных стандартов по отдельным видам социокультурной деятельности.

Заключение. Профессиональные стандарты используются для того, чтобы определить требования к работнику на рабочих местах. Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням. Задавая требования к уровню компетентности работника, профессиональный стандарт является основанием для разработки образовательных программ дополнительного образования, которые переводят эти требования в перечни образовательных дисциплин, модулей, освоение которых должно позволить обучающемуся приобрести необходимые знания, умения, навыки и способность к их применению в практической деятельности.

Разработка региональных профессиональных стандартов и подготовка экспертов предполагает подготовку разработчиков региональных профессиональных стандартов по наиболее значимым для социально-культурного развития края видам профессиональной деятельности с широким привлечением работодателей.

Наибольший системный эффект может быть достигнут при объединении и интеграции усилий и ресурсов многих культурных институций в рамках единой открытой сети, обеспечивающей эффективное межцентровое взаимодействие при их реализации.

Список литературы

1. Анискина Н. Н. Качество дополнительного профессионального образования // Компетентность. № 9–10/100–101/2012. С. 5–13.
2. Багин В. В. Дополнительное профессиональное образование в вузе: стратегии развития / под ред. В. В. Багина. Чита: Изд-во ЧИПКРО, 2005. 139 с.
3. Балацкий Е. В. Кризис социальных наук в свете концепции старых рынков // Наука. Инновации. Образование. 2010. № 9. С. 84–61.

4. Белова Е. Н. Модель тройной сети организации дополнительного профессионального образования университета // Креативная экономика. 2014. № 5. С. 89–96.
5. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Волошина И. А. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: рекомендации. М.: Федеральный институт развития образования, 2008. 14 с.
6. Иванова М. И. Учебные заведения сферы культуры и искусств Республики Саха (Якутия) в условиях модернизации: к содержанию работы Образовательного ресурсного центра Министерства культуры и духовного развития РС (Я) // Культура и образование: инновационные технологии: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Казань, 2014. С. 47–54.
7. Конанчук Д., Волков А. Эпоха «Гринфилда» в образовании // Ректор вуза. 2014. № 3. С. 66–75.
8. Кравченко В. В. Сопоставительный анализ отечественного и западноевропейского дополнительного профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. М., 2012. 190 с.
9. Лейбович А. Н. Перспективы развития Национальной системы квалификаций Российской Федерации: тез. сообщения к заседанию Учёного совета ФИРО [Электронный ресурс]. 2010. 27 окт. Режим доступа: <http://www.apkit.ru/files/FIROLeibovich27.10.10.doc> (дата обращения: 02.03.2018).
10. Мосичева И. А. Реализация программ ДПО в условиях совершенствования нормативной базы профессионального образования // Высшее образование в России. 2011. № 8. С. 3–7.
11. Мосичева И. А., Шестак В. П., Гуров В. Н. Высшая школа и дополнительное профессиональное образование: проблемы и решения. Ставрополь: СГУ, 2007. 323 с.
12. Никитин Э. М. Реформа российского образования и повышение квалификации педагогов // Вопросы образования. 2005. № 4. С. 164–173.
13. Нурутдинова А. Р., Валеева Н. Ш., Дмитриева Е. В., Муртазина Э. М. Интегративные структуры научных и образовательных звеньев: уровни, типы и этапы развития // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17, № 9. С. 361–364.
14. Профессиональный стандарт педагогической деятельности [Электронный ресурс] / под ред. Я. И. Кузьминова, В. Л. Матросова, В. Д. Шадрикова. Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/185805> (дата обращения: 27.02.2018).
15. Садриев Р. И. Проблемы развития системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов социокультурной сферы и искусства в контексте современных образовательных трендов // Культура и образование: инновационные технологии: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Казань, 2014. С. 3–6.
16. Ткаченко Л. А. Институт дополнительного профессионального образования в пространстве университета культуры и искусств // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2011. № 14. С. 77–82.
17. Фролова И. И., Ахметзянова Г. Н., Валеева Н. Ш. Качество подготовки специалиста как педагогическая проблема // Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т. 16, № 1. С. 350–354.
18. Шадриков В. Д. Профессиональные способности. М.: Университетская книга, 2010. 320 с.
19. Шестак В. П., Мосичева И. А., Гуров В. Н. Высшая школа и дополнительное профессиональное образование: проблемы и решения. Ставрополь: Изд-во СтавроГУ, 2007. 322 с.

Статья поступила в редакцию 10.03.2018; принята к публикации 27.03.2018

Библиографическое описание статьи

Гомбоева М. И., Спандерашвили Н. И. Социокультурные основания современных практик дополнительного профессионального образования сферы культуры и искусства // Гуманитарный вектор. 2018. Т. 13, № 3. С. 159–167. DOI: 10/21209/1996-7853-2018-13-3-159-167.

Margarita I. Gomboeva¹,

Doctor of Culturology, Professor,

Transbaikal State University

(30 Aleksandro-Zavodskaya st., Chita, 672039, Russia),

e-mail: m.i.gomboeva@gmail.com

Nadezhda I. Spanderashvili²,

Senior Lecturer,

Transbaikal State University

(30 Aleksandro-Zavodskaya st., Chita, 672039, Russia),

e-mail: nspan56@mail.ru

Sociocultural Grounds of a New Configuration of Supplementary Vocational Education in the Sphere of Culture and Art

The present study analyzes the current state, directions and tasks in development of the system of supplementary vocational education in "Culture and art" field. The article aims to reveal and describe two trends in development and formation of the system of supplementary vocational education in the field of culture and art in Zabaikalsky krai and the Republic of Buryatia. The first trend is connected with the development of traditional types and directions in the activities of cultural institutions and their educational programs, with quality of competence resources, normative and conceptual provisions. The second trend presents the new forms of institutionalization, meets modern requirements in the area of culture services market, objectives and needs of the sphere through commercialization, investment, massification and digitalization of services. This trend is revealed in new educational projects, organized full-fledged infrastructures of support and funding of educational start-ups. Supported by the investors' money and increasing media attention, educational start-ups happen on a mass scale and continue to be further consolidated. The study provides evidence that these two trends in the development of the system coexist under the law of an old and new market. Energy of the new models of education focuses not on combating the old models but on creating successful solutions. In this connection, development of the system of supplementary vocational training and retraining of cultural and art institutions staff is especially relevant today. The processes of implementing professional standards, activity of external challenges and institutions' need in additional income promotes searching for sources of new competences which are formed in educational programs of supplementary vocational education.

Keywords: sociocultural trends, supplementary vocational education, center for professional retraining, start-ups in cultural sphere, new professional competences

References

1. Aniskina, N. H. Quality of additional professional education. Competence. no.9–10/100–101/2012 Oh, pp. 5–13. (In Rus.)
2. Bagin, V. Further professional education in the University: the strategy of development. Chita. CHIPPKRO, 2005. (In Rus.)
3. Balatsky, E. V. Crisis of social Sciences in the light of the concept of old markets. Science. Innovations. Education, no. 9, pp. 84–61, 2010. (In Rus.)
4. Belova, E. N. The triple net model of organization of additional professional education of University. Journal of Creative economy, no. 5, pp. 89–96, 2014. (In Rus.)
5. Blinov, V. I. and [others] national frame of qualifications of the Russian Federation: Recommendations. M: Federal Institute of education development, 2008. (In Rus.)
6. Ivanova, M. I. Educational institutions of culture and arts of the Republic of Sakha (Yakutia) in the conditions of modernization: to the content of the Educational resource center of the Ministry of culture and spiritual development of the RS. Proceedings of the All-Russian Conference. Kazan, 2014, pp. 47–54. (In Rus.)
7. Konanchuk, D., Volkov, A. The Era of "Greenfield" in education. Rector of the University, no. 3, pp. 66–75, 2014. (In Rus.)
8. Kravchenko, V. V. Comparative analysis of domestic and Western European additional professional education. Cand. sci. diss. M: 2012.
9. Leibovich, A. N. Prospects for the development of the National qualifications system of the Russian Federation: abstracts for the meeting of the Scientific Council of FIRO 27.10.10. Web.02.03.2018.<http://www.apkit.ru/files/FIROLeibovich27.10.10.doc>. (In Rus.)
10. Mosicheva, I. A. Implementation of programs DPO in terms of improving the regulatory framework of professional education. Higher education in Russia, no. 8–9, pp. 3–7, 2011. (In Rus.)
11. Mosicheva, I. A., Shestak, V. P., Gurov, V. N. Higher education and additional professional education: problems and solutions. Stavropol: SSU, 2007. (In Rus.)

¹ M. I. Gomboeva: research organization, design and preparation of the manuscript.

² N. I. Spanderashvili: collecting and processing of empirical data, interpretation and synthesis of the data.

12. Nikitin, E. M. Reform of Russian education and professional development of teachers. Voprosy obrazovaniya, no. 4, pp. 164–173, 2005. (In Rus.)
13. Nurutdinova, A. R., Valeeva, N. SH., Dmitrieva, E. V., Murtazina, EH. M. Integrative structures of scientific and educational links: levels, types and stages of development. Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta, t. 17, no. 9, pp. 361–364, 2017. (In Rus.)
14. Professional standard of pedagogical activity. In Kuz'minova, Ya. I, Matrosova, V. L, SHadrikova, V. D. editors. Web. 27.02.2018. <http://www.myshared.ru/slide/185805/> (In Rus.)
15. Sadriev, R. I. Problems of development of system of professional retraining and advanced training of specialists of the sociocultural sphere and art in the context of modern educational trends. Culture and education: innovative technologies. Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Kazan', 2014: 3–6. (In Rus.)
16. Tkachenko, L. A. Institute of additional professional education in the space of the University of culture and arts. Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv, no.14, pp.77–82, 2011. (In Rus.)
17. Frolova, I. I., Akhmetzyanova, G. N., Valeeva, N. Sh. Quality of training as a pedagogical problem. Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta, t. 16, no. 1, pp. 350–354, 2013. (In Rus.)
18. Shadrikov, V. D. The Professional ability. M: Universitetskaya kniga, 2010. (In Rus.)
19. Shestak, V. P., Mosicheva, I. A., Gurov, V. N. Higher education and additional professional education: problems and solutions. Stavropol'. Izd. StavGU, 2007. (In Rus.)

Received: March 10, 2018; accepted for publication March 27, 2018

Reference to the article

Gomboeva M. I., Spanderashvili N. I. Sociocultural Grounds of a New Configuration of Supplementary Vocational Education in the Sphere of Culture and Art // Humanitarian Vector. 2018. Vol. 13, No. 3. PP. 159–167. DOI: 10/21209/1996-7853-2018-13-3-159-167.