

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УМО И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗАХ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ**

**В.И. Солодухин**

*Московский государственный университет культуры и искусств*

В условиях диверсификации образования, расширения академических свобод, вариативности и альтернативности образования изменяется стратегия подготовки специалистов в вузах культуры и искусств. Она строится с учетом развития социально-культурной и экономической ситуации в регионах России, требованиями рынка труда и занятости. Руководство современных учреждений культуры и искусства требует от вузов подготовки высококвалифицированного специалиста, владеющего высоким уровнем теоретических знаний и практических умений, социальной ответственностью, совокупностью профессиональных компетенций и т.д.

Разработка содержания, условий, педагогического сопровождения подготовки специалистов для сферы культуры и искусства, создание системы мониторинга качества подготовки является целью взаимодействия учебно-методического объединения вузов культуры и искусств Российской Федерации и работодателей.

Общеизвестно, что взаимодействие - категория философская, отражающая всеобщую сущностную связь всего живого. Взаимодействие является универсальной формой развития, взаимного изменения взаимодействующих сторон как в природе, так и обществе, приводящее каждое звено в новое качественное состояние.

Взаимодействие в обществе имеет социальный характер, оно обусловлено временем, инновационными требованиями к развитию культуры и образования, необходимостью в специалистах, способных обеспечить провозглашенную Президентом и правительством Российской Федерации политику модернизации.

В современный период значительно повышается статус образования в обществе, отчетливо определены новые требования к его уровню и качеству. Темпы обновления знаний, техники, технологий определяют постоянные изменения содержания, направленности, характера профессиональной деятельности.

В обществе формируются новые требования к уровню квалификации работников, их профессиональному росту, профессиональной мобильности.

Все это актуализирует проблему качества образования в системе высшего профессионального образования, которое рассматривается как комплексный показатель, включающий условия и результаты учебно-воспитательного процесса, эффективность деятельности образовательного учреждения, соответствие реально достигаемых результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

Г.А. Бордовский, А.А. Нестеров, С.Ю. Трапицын определяют качество образования «как сущностную характеристику самой системы образования, отражающую ее процессуальный и результативный аспекты, общественное предназначение и социокультурный смысл» [1, с. 23].

Следовательно, взаимодействие в системе «УМО - вузы культуры и искусств - работодатель» есть социальное взаимодействие, под которым понимается совокупность процессов жизнедеятельности, в которые включается человек и сущностной характеристикой которых является взаимные изменения взаимодействующих сторон в результате взаимных воздействий и влияний.

В этом значении любая предметная деятельность человека (группы людей), его общение, процессы взаимопомощи, сопереживания, сотрудничества есть социальное партнерство.

Совместное осмысление практики социально-культурного развития России, профессионально-значимой информации для подготовки будущего специалиста есть также взаимодействие, которое предполагает организацию совместной деятельности, в которой бы проявлялась субъективная позиция всех участников. С этой точки зрения, взаимодействие – это:

- 1) организация связей, контактов ведущих к обогащению результатов совместной деятельности по развитию профессионального образования, культурной политики, развитию отрасли в целом;
- 2) организация отношений, общения людей разного социального статуса, профессионального и научного опыта при определении направлений и перспектив развития высшего профессионального образования в сфере культуры и искусства, в основе которых – добровольность, общность государственных интересов, равенство и полезность.

Социальное партнерство в сфере профессионального образования вузов культуры и искусств России и работодателей – это система отношений учебных заведений и различных субъектов работодателя, которая ориентирована на подготовку творчески и профессионально грамотных специалистов, мобильных и легко адаптированных к рынку труда. Сферой интересов социальных партнеров являются четыре области взаимодействия в сфере профессионального образования: качество непрерывного профессионального обучения; профессиональные квалификации, включая прогнозы и анализ спроса и предложения умений на рынке труда; ресурсы и финансирование, профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения.

Социальное партнерство «УМО - вузы культуры и искусств -работодатель» первому направлению – качеству непрерывного профессионального обучения – по своим задачам, и содержанию, и формам деятельности можно разделить на стратегическое и оперативное.

Стратегическое партнерство определяет перспективы развития отрасли и подготовку кадров.

Сетевое взаимодействие между образовательными учреждениями и организациями культуры позволят регулировать содержание профессионального образования и его качества, определять на перспективу профессиональные компетенции будущих специалистов, осуществлять переподготовку кадров как внутри учреждений культуры, так и в самих вузах.

Таблица 1 – Стратегическое партнерство в области повышения качества образования

УМО и вузы культуры и искусств	Основные виды деятельности	Работодатели и их ассоциации
Разработка ФГОС ВПО	Координация Прогнозирование Мотивация Планирование Контроль Участие	Разработка профессиональных стандартов
Разработка Примерных основных образовательных программ		Участие в разработке и экспертизе ФГОС ВПО
Создание ООП и самоконтроль вузов в их реализации		Сцепка качества подготовленности выпускников по стандартам, согласованным со всеми разработчиками
Разработка необходимых направлений подготовки и квалификаций специалистов		Внесение предложений по изменению ООП, требований к ее реализации с учетом прогнозов развития отрасли, региональной отраслевой политики, отдельных учреждений культуры
Расширение и корректирование образовательных услуг		Прогноз потребности в кадрах по отрасли
		Развитие системы ранней профориентации, разработка долгосрочных программ, ориентированных на разные возрастные группы населения
		Создание условий для закрепления выпускников на рабочих местах, создавая условия для карьерного роста

В рамках оперативного партнерства осуществляется уточнение необходимых умений выпускников на рынке труда; определяется количество рабочих мест для выпускников; организация стажировок студентов, аспирантов, преподавателей в учреждениях культуры и искусств; разработка и реализация совместных научных и образовательных проектов; привлечение инвестиций в образование и т.д.

Таблица 2 – Оперативное партнерство в обеспечении качества образования

Совместные мероприятия и процедуры	
1. Структура и платформа поддержки работодателями вузов культуры и искусств	участие в работе учреждений культуры и вузов по разработке рекомендаций практического характера по обеспечению качества услуг высшего профессионального образования
	участие в оценке основных показателей развития образовательного учреждения: качества преподавания и исследований, качества подготовки выпускников, качества условий труда и обучения, социального обеспечения обучающихся и др.
	участие в развитии внутренних систем управления качеством наряду с преподавателями и студентами, представителями администрации, выпускниками
	участие в процедуре внешней оценки качества подготовки выпускников в вузе, согласно компетенции работодателя
	участие в создании и реализации современных проектов в области качества образования
	привлечение инвестиций
2. Разработка моделей мониторинга качества образовательных программ	разработка инструментов и методов мониторинга качества профессионального образования
	обеспечение процедуры прозрачности, достоверности и надежности мониторинга качества образования
	оценка развития профессиональных компетентностей будущих специалистов в соответствии с ФГОС ВПО
	оценка практической подготовки студентов на рабочих местах в период практики.
3. Мобильность	обмен сотрудниками между вузами и учреждениями культуры
	предоставление стажировок аспирантам и сотрудникам вузов в учреждениях культуры
	организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки для сотрудников учреждений культуры

Следует отметить, что УМО, вузами культуры и искусств накоплен некоторый опыт развития социального партнерства на нескольких уровнях.

Во-первых, на отраслевом уровне – участие Министерств (образования и культуры РФ), руководителей Департаментов в формировании и управлении образовательной политикой в отрасли, разработке Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, Примерных основных образовательных программ по направлениям подготовки: 071300 (62 – 68) - Народная художественная культура; 071400(62 – 68) - Социально-культурная деятельность; 071200(62-68) - Библиотечно-информационные ресурсы; 071 400 (62-68)- «Режиссура театрализованных представлений и праздников» и (070703) - «Звукорежиссура культурно-массовых представлений и концертных программ. Сообществом много внимания уделялось разработке качественного методического обеспечения образовательного процесса по ФГОС, а также разработке рекомендаций по внедрению ISO – 9000 как инструментария повышения качества подготовки специалистов для отрасли.

Во-вторых, на региональном уровне – уровень субъектов Российской Федерации, определяющих заказ на подготовку специалистов, их профессиональных компетенций. Работодатели и вузы провели в регионах ряд социологических исследований студентов, педагогов, выпускников с целью выявления совокупности профессиональных компетенций, которые нашли отражение в ФГОС ВПО. Результаты анкетирования были обсуждены на заседаниях учебно-методических советов по направлениям подготовки и представлены на обсуждение широкой российской и международной общественности на международных симпозиумах «Вузы культуры и искусств Российской Федерации в мировом образовательном пространстве» (2007, 2008, 2009, 2010, 2011). На Международном симпозиуме «Вузы культуры и искусств в мировом образовательном пространстве» в мае-июне 2012 года в Брянске социальное партнерство было представлено рядом мероприятий с руководителями учреждений культуры региона, руководителями художественных коллективов. Были обсуждены вопросы сохранения и развития традиционной художественной культуры и компетенций и качества подготовки специалистов в вузах для решения этих проблем. Проведены курсы повышения квалификации и мастер-классы для руководителей учреждений культуры, определены варианты дальнейшего сотрудничества. Особо хотелось бы отметить работу учебно-методических советов с профессиональными ассоциациями и союзами. Например, председатель учебно-методического совета по библиотечно-информационной деятельности, профессор В.К. Ключев принял участие в работе Всероссийского библиотечного конгресса, XVII Ежегодной сессии Российской библиотечной ассоциации «Библиотеки и инновационное развитие общества» (2012). В рамках конгресса обсуждались компетентный подход в библиотечно-информационном образовании, проблемы подготовки магистров, вопросы профессиональной экспертизы образовательных и учебных программ и перспективы разработки Профессионального стандарта библиотечно-информационной деятельности. По этому и другим вопросам был принят ряд рекомендательных общественных нормативных документов.

Третий уровень в развитии социального партнерства – территориальный – уровень городского округа, муниципального района или образования, позволяющий интегрировать возможности территории и вуза в развитии культурной и образовательной политики. УМО, вузы и работодатели реализовывали такие направления деятельности по обеспечению качества образования, как:

- усиление возможностей трехступенчатой системы подготовки кадров в вузах культуры и искусств: среднее профессиональное образование – высшее – послевузовское образование;
- создание системы постоянного мониторинга в регионах страны, долгосрочного прогнозирования рынка труда и занятости в соответствии с требованиями гражданского заказа общества на подготовку кадров;

- контрактная (целевая) подготовка специалистов для учреждений культуры и искусств российских регионов;
- проведение стартового статистического анализа и формирование системы целевого мониторинга состояния кадровых ресурсов отрасли по базовым параметрам (общая численность, социально-демографические параметры, базовое образование, время получения образования, профиль и сроки переподготовки и т.п.), аналитическое исследование состояния, оценка показателей, прогноз развития с целью определения кадровой емкости отрасли;
- создание реестра рабочих мест, номенклатуры существующих должностей в учреждениях и органах управления сферой культуры и искусства, разработка модели модернизации номенклатуры рабочих мест с учетом инновационных тенденций в отрасли, принятие программы формирования новых рабочих мест для специалистов нового профиля с учетом их деятельностного функционала и др.

Данные направления со всей очевидностью показывают наличие взаимного интереса между взаимодействующими сторонами по развитию собственных внутренних структур. И это не случайно, поскольку взаимодействие всегда сопровождается движением, передачей информации, выступает источником саморазвития всех участников процесса взаимодействия. Таким образом, поле взаимодействия и партнерства УМО и вузов культуры и искусств России имеет достаточно много направлений деятельности, которые позволят повысить качество работы вузов по подготовке конкурентоспособного специалиста, востребованного на региональном рынке труда и занятости.

#### **Список литературы**

1. Бордовский, Г.А., Нестеров, А.А., Трапицын, С.Ю. Управление качеством образовательного процесса: Монография.- СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2001. – 360 с.  
Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. – Минск, 1997. – 800с.