

логичные мероприятия и предлагают различные подходы с учетом реальных условий хозяйства, поэтому часто выступают в качестве оппонента; звенья комплектуются по региональному признаку (например, Минская область – 1-е звено, Брестская – 2-е звено); лучшему звену выдается приз.

Защита разрабатываемых мероприятий проходит при активном участии всех слушателей группы, причем, как правило, слушатели не ограничиваются перечнем примерных мер, рассматриваемых в методической литературе, а предлагают свои решения проблемы снижения расхода ТЭР в хозяйстве.

Оценкой полезности проводимой деловой игры по экономии топливно-энергетических ресурсов может служить тот факт, что практически 100% слушателей просят выдать им методическое пособие [2] для практического применения в деятельности хозяйства (эти материалы обычно и выдаются слушателям в электронном виде или на бумажных носителях). Руководители и специалисты хозяйств на их основе разрабатывают меры по экономии топливно-энергетических ресурсов и внедрению инновационных технологий для реальных условий и потребностей хозяйства.

1. Добыш Г.Ф. и др. Деловые игры в подготовке инженеров АПК. – Мн.: Ураджай, 1988. – 192 с.
2. Добыш Г.Ф. и др. Потенциальные резервы экономии топливно-энергетических ресурсов в агропромышленном комплексе. Методическое пособие. – Мн.: ГУ "Учебно-методический центр Минсельхозпрода", 2005. – 137 с.
3. Добыш Г.Ф., Шило И.Н., Мучинский А.В. Пути экономии топливно-энергетических ресурсов в сельском хозяйстве. – Мн.: ГУ "Учебно-методический центр Минсельхозпрода", 2002. – 64 с.
4. Коженкова К.И., Добыш Г.Ф., Рекомендации семинара преподавателей ВУЗов по деловым играм на факультетах механизации сельского хозяйства. – Мн.: БИМСХ, 1986. – 25 с.
5. Семушкина Л.Г., Ломакина Т.Ю. Активные методы обучения в учебном процессе ССУЗов. – М.: Госагропром СССР, 1987.

УДК 378

## КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПОСТДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ДУХОВОГО ИСКУССТВА БЕЛАРУСИ (сущность и структура; формы обучения и аттестация кадров)

А.Л. Коротеев

*Белорусский государственный университет культуры и искусств*

*Минск, Беларусь*

*Материалы настоящего доклада посвящены вопросам создания концепции формирования оптимальной системы постдипломного образования специалистов духового искусства Беларуси. Актуальность проблемы очевидна, так как до настоящего времени не все специалисты этой квалификационной категории охвачены инновационными формами образования и последипломного образования. Эти причины не стали объектом исследования специалистов и автором выполнено впервые. Предлагаются практические пути формирования системы постдипломного образования специалистов духового искусства включают: 1) обоснование сущности этой системы и ее структура; 3) формы и разновидности обучения; 4) виды*

*аттестации знаний обучающихся и способы фиксации нового объема знаний.*

Проблемы подготовки и переподготовки специалистов в той или иной сфере производственной деятельности всегда обусловлены рядом объективных факторов. Определяющими среди них являются следующие факторы: 1) изменение экономических и социальных условий в обществе; 2) необходимость прогрессивного усовершенствования технологических процессов и соблюдение новых режимов работы; 3) обострение конкурентной борьбы среди специалистов одной профессии; 4) активизация деятельности лидеров отрасли; 5) повышение качественно-содержательного уровня производства; 6) дисбаланс между спросом и товарным предложением. В полной мере такие явления имеют прямое отношение и к нематериальной сфере деятельности, в частности – к художественному творчеству, результатом которого является процесс создания духовных ценностей с целью расширения параметров государственного геополитического. В связи с этим, **объектом нашего исследования** явилось музыкальное искусство. А проблемой и **предметом исследования** – разработка концепции по формированию оптимальной системы последипломного образования специалистов духового искусства. В ходе исследования основными **задачами** были: 1) формулирование сущности концепции; 2) моделирование структуры предлагаемой системы; 3) определение конкретных форм обучения специалистов духового искусства; 4) выявление разновидностей обучения; 5) разработка положений об аттестации кадров в этой сфере и разновидности ее фиксации. Анализ специальной литературы (монографии, научно-методические публикации и т.п.) показал, что ведущие специалисты повышение качества подготовки кадров и дальнейшее повышение уровня их квалификации считают необходимым условием трудового процесса [1, с.121-122; 2; 5, с.61-65]. В своих публикациях мы также уделили серьезное внимание рассмотрению отдельных параметров этой проблемы [3, с.14-18; 4, с.228-232]. Как показал результат исследования, в Беларуси сложилась традиционная система обучения кадров в рамках учебно-воспитательного процесса в средних специальных и высших учебных заведениях культуры и искусств, осуществляющих подготовку специалистов духового искусства на достаточно качественном уровне. Но затем, в процессе "вхождения" в профессиональную сферу, такие специалисты сталкиваются со многими проблемными ситуациями, разрешение которых требует уже более обстоятельной подготовки. В этом плане в Беларуси определенные наработки имеются. К ним, в частности, мы относим такую форму, как курсы повышения квалификации. В рамках этой формы мы имели опыт проведения теоретических и практических занятий для слушателей в Белорусском государственном институте проблем культуры (преподаватели ДМШ, ДШИ, руководители духовых оркестровых коллективов), Белорусском государственном педагогическом университете им. М.Танка (преподаватели общеобразовательных школ с музыкальным уклоном). Но, как показал анализ материалов интервью и анкет, результат статистической обработки данных о слушателях подобных курсов, их приобщение к такой форме повышения профессиональной подготовки является либо разовым, либо – эпизодическим, и не отличается системным для этих специалистов в течение длительного периода их профессиональной деятельности. В практике работы, например, ВУЗов культуры и искусств республики существует четкая схема и условия для обеспечения процесса формирования профессорско-преподавательского состава: 1) реализация потенциала преподава-

теля и демонстрация им конкретных достижений на протяжении пяти лет работы до последующего конкурсного избрания: 2) возможность прохождения стажировки в лучших творческих коллективах Беларуси, а ныне – обязательное прохождение стажировки только в одном из ведущих учебных заведений; 3) процедура избрания претендента на конкурсной основе по всем параметрам профессиональной деятельности; 4) обсуждение с администрацией условий контракта и его заключение на завершающем этапе первичного оформления или повторного зачисления на работу. Если прохождение стажировки преподавателей вузов и средних учебных заведений республики является нормой, то этого не скажешь о подобном подходе в регулировании деятельности кадров в учреждениях культуры и ДМШ, ДШИ (особенно в районных городах и селах). И, таким образом, материалы проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что проблема организации последилового образования стоит довольно остро. Сложившуюся ситуацию можно объяснить целым рядом причин: 1) этот вид образования в большинстве случаев является официальным и осуществляется в обязательном порядке; 2) последиловое образование не носит системный характер и не охватывает 100% специалистов духового искусства; 3) для специалистов в сфере духового искусства повышение своего квалификационного уровня пока еще не стало нормой и личной потребностью; 4) круг специальной, учебно-методической и нотной литературы по актуальным проблемно-тематическим вопросам довольно ограничен. В связи с этим, можно, следовательно, сделать вывод о необходимости создания и обоснования концепции формирования оптимальной системы последилового образования специалистов духового искусства Беларуси.

**Сущность концепции** формирования оптимальной системы последилового образования: стимулирование и обеспечение профессионального социокультурного престижа, определение необходимых условий для реализации различных форм повышения уровня квалификации специалистов духового искусства с целью создания качественных результатов духовных ценностей для общества.

**Структура концепции** формирования оптимальной системы последилового образования:

1) объект концепции (дипломированный специалист со средним специальным или высшим образованием с квалификацией специалиста духового искусства – исполнитель-инструменталист; преподаватель ДМШ, ДШИ, училища культуры и искусств, музыкального училища, высшего учебного заведения культуры или искусств; дирижер профессионального оркестра или руководитель любительского духового оркестра);

2) учреждения, в которых осуществляется процесс последиловой подготовки специалиста (базовое среднее специальное или высшее учебное заведение; БелГ ИШК);

3) транслятор знаний в системе последиловой подготовки специалистов духового искусства, то есть преподаватель или ведущий специалист-практик духового искусства (артист оркестра; дирижер; преподаватель);

4) учебно-методические и информационные ресурсы по проблемам духового искусства (монографии, учебные пособия, учебно-методические пособия, разработки, указания, рекомендации, репертуарные сборники, видео-банк данных о достижениях духового искусства, видео-школы, аудио- и аудиовизуальные записи на различных носителях, в том числе и CD-R, CD-RW, DVD-R, DVD-RW).

**Формы обучения концепции:** 1) стационар; 2) заочное обучение; 3) дистанционное; 4) вечернее.

**Разновидности обучения:** 1) стажировка; 2) курсы переподготовки; 3) курсы повышения квалификации; 4) вто-

рое образования на базе среднего или высшего звена; 5) самообразование.

**Виды аттестации кадров:** 1) написание квалификационной работы проблемно-тематического характера (контрольная работа, реферат, курсовая работа, выпускная дипломная работа); 2) исполнение художественно-творческой концертной программы или концертного номера (соло, в составе ансамбля, в качестве дирижера); 3) сдача соответствующего перечня зачетов и экзаменов.

**Фиксация результатов** формирования оптимальной системы последилового образования – присвоение соответствующей квалификации с получением удостоверения или диплома соответствующего образца. Необходимым **условием** реализации всех обозначенных нами параметров будет являться регулярность включения специалистов духового искусства в систему последилового образования (оно должно осуществляться не менее одного раза в пять лет при получении специалистом соответствующего документа, но может и комбинировать, по усмотрению специалиста, с различными формами и разновидностями последилового образования).

Таким образом, в **заключении** можно отметить, что внедрении модели предлагаемой концепции последилового образования для специалистов духового искусства республики обеспечит, на наш взгляд, его дальнейшее качественное развитие силами наиболее квалифицированных специалистов, обеспечивающих свой профессиональный рост такой необходимой формой обучения, как последиловое обучение. Главное в этом направлении – выработать у специалистов реальную потребность в таком образовании, осмысленное к нему отношение и объективную заинтересованность. Необходимо предусмотреть здесь и целый ряд стимулирующих мер (карьерный рост специалиста с присвоением соответствующей более высокой категории и соответствующим окладом; перевод на более оплачиваемую должность и т.п.).

1. Анисимов, В.В. Аттестация педагогических кадров как важнейшее условие развития системы образования /В.В. Анисимов // Чалавек. Культура. Педагогіка: матэрыялы міжнароднага канф., г. Мінск, 1-3 снежня 1998 г. /Беларус. інст. праблем культуры; пад агул. рэд. А.Я.Міхневіча. – Мінск, 1999. – С. 120-122.
2. Высшая школа: проблемы и перспективы: материалы 7-й Международной научно-методической конференции, Минск, 1-2 ноября 2005 г. /Республиканский институт высшей школы; ред.: И.Л. Кочеткова, О.Н. Корело. – Минск, 2005. – 316 с.
3. Коротеев, А.Л. Перспективные направления подготовки кадров с целью эффективной реализации социокультурных функций духового искусства в условиях трансформирующейся экономики, формирующихся рыночных отношений и использования информационных технологий /А.Л. Коротеев // Чалавек. Культура. Інфарматыка: матэрыялы навука-практ. канф., г.Мінск, 7-8 снежня 1999 г./ Беларускі дзяржаўны інстытут праблем культуры; адказны рэд. і аўтар праграммы Л.І.Ракавецкая. – Мінск, 2002. – С. 14-18.
4. Коротеев А.Л. Прогнозирование и моделирование как необходимое условие эффективной подготовки музыкантов духового искусства XXI века (формирование системы выявления художественного потенциала исполнителей на духовых инструментах в Беларуси и пути их перспективного обучения профессиональному мастерству) // Психологічныя асновы гуманізацыі выхавання і навчання. Зб. Навуковых праць. – Рівне: "Тетіс", 2000. – С. 228-232.
5. Красношлыкова О.Г. Профессионализм педагога в контексте развития муниципальной системы образования / О.Г. Красношлыкова // Педагогіка. – 2006. – № 1. – С. 60-65.