Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
Институт удмуртской филологии, финно-угроведения и журналистики
Кафедра общего и финно-угорского языкознания

направление подготовки – 44.04.01. Педагогическое образование

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

«Повышение квалификации как форма совершенствования профессиональной подготовки сотрудников учреждений культуры»

Работу выполнила студентка группы ЗМ-44.04.01.11-31
Пчельникова Дарья Эдуардовна /_____
подпись

Научный руководитель
д.филол.н., профессор
кафедры общего и финно-угорского языкознания
Кондратьева Наталья Владимировна /_____
подпись

Заведующий кафедрой
к.филол.н., доцент
Стрелкова Ольга Борисовна
_____
(решение о допуске)
_____
подпись

«____»_____ 20____г.

Ижевск – 2025 г.

ВКР УдГУ

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение…….. 3

Глава 1. Организация и правовое регулирование дополнительного профессионального образования в РФ ……. 7

1.1. Виды и формы организации дополнительного профессионального образования……..…… 8

1.2. Нормативно-правовые документы, регламентирующие образовательную деятельность……..……. 17

Глава 2. Повышение квалификации как основная форма совершенствования профессиональной подготовки сотрудников учреждений культуры……... 21

2.1. Повышение квалификации работников культуры……..… 21

2.2. АУК УР «РДНТ» как центр по организации курсов повышения квалификации для учреждений культуры в УР…… 31

Глава 3. Реализация курсов повышения квалификации «Специфика проектной деятельности в сфере культуры» на базе АУК УР «РДНТ»……. 38

3.1. Актуальность КПК «Специфика проектной деятельности в сфере культуры»……..…… 38

3.2. Учебно-тематическое планирование, кадровая обеспеченность КПК «Специфика проектной деятельности в сфере культуры»……..… 44

3.3. Особенности организации курсов повышения квалификации «Специфика проектной деятельности в сфере культуры» ……. 49

Заключение……..… 56

Список использованной литературы……... 60

ВКР УлГУ

ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе, где культурные ценности и традиции играют важную роль в формировании идентичности нации, учреждения культуры становятся центрами, способствующими развитию культурной среды. Повышение квалификации работников этих учреждений является необходимым условием для обеспечения их эффективной деятельности и адаптации к быстро меняющимся условиям. В условиях глобализации и цифровизации культурная сфера сталкивается с новыми вызовами, требующими от специалистов постоянного обновления знаний и навыков.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью постоянного совершенствования профессиональных компетенций работников учреждений культуры в условиях динамично меняющегося социокультурного пространства. Современная культурная среда предъявляет высокие требования к уровню подготовки специалистов, работающих в сфере культуры и искусства. Повышение квалификации становится ключевым фактором, обеспечивающим эффективное функционирование учреждений культуры и способствующим развитию творческого потенциала сотрудников.

Цель магистерской диссертации заключается в изучении форм и способов повышения квалификации работников учреждений культуры, выявлении наиболее эффективных методов и подходов, позволяющих повысить уровень профессиональной компетентности и обеспечить качественную реализацию культурных проектов и мероприятий.

Задачи исследования включают:

1. Анализ теоретических аспектов организации повышения квалификации работников учреждений культуры.

ВКР УлГУ

2. Изучение существующих практик организации повышения квалификации для учреждений культуры.

3. Выявление особенностей организации процесса повышения квалификации в учреждениях культуры в Удмуртской Республике.

4. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы повышения квалификации работников учреждений культуры.

Объектом исследования является система профессионального образования и повышение квалификации работников сферы культуры, **предметом** – процесс повышения квалификации сотрудников учреждений культуры как средство развития профессиональных компетенций и улучшения качества предоставляемых культурных услуг.

Методы исследования включают теоретический анализ научной литературы, изучение нормативно-правовых документов, проведение анкетирования работников учреждений культуры. Для описания результатов исследования использовался описательный метод.

Теоретическую базу работы составили научные труды отечественных и зарубежных специалистов, в частности, таких как, Анисимов В.М., Бизюкова В.И., Бодров В.А., Веснин В.Р., Базаров Т.Ю., Жукова Т.Н., Зайцева Т.В., Ильясов Д.Ф. и др

В качестве эмпирической базы исследования были использованы нормативно-правовые акты, справочная и методическая литература, работы специалистов данной области, информация периодической печати, интернет-сайтов, результаты опросов, а также иные источники, относящиеся к исследуемым вопросам.

Теоретическая значимость исследования заключается в выявлении процессов и механизмов повышения квалификации сотрудников учреждений культуры, выявлении особенностей организации дополнительного профессионального образования, влияющего на качество оказываемых ими услуг. Исследование способствует формированию теоретической базы для разработки моделей и технологий эффективного повышения квалификации,

ВКР УдГУ

совершенствованию методологии оценки результатов образовательной деятельности и выявления перспектив дальнейшего развития системы повышения квалификации кадров в сфере культуры.

Практическая значимость работы состоит в возможности использования полученных результатов для разработки и внедрения новых образовательных программ и методик на базе АУК УР «РДНТ», направленных на повышение уровня профессионализма работников учреждений культуры.

Композиционно работа состоит из Введения, трех глав, Заключения, Списка использованной литературы. Во введении дается общая характеристика работы, обосновывается ее актуальность, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе представлена краткая информация по организации и правовому регулированию дополнительного профессионального образования.

Во второй главе рассматривается тема повышения квалификации работников культуры, акцентируя внимание на значимости повышения квалификации в данной сфере и его влиянии на профессиональное развитие.

Третья глава включает в себя опыт организации курсов повышения квалификации, ориентированных на проектную деятельность в сфере культуры, что позволяет выявить существующие тенденции и проблемы в данной области.

Заключение отражает основные выводы исследования. Список использованной литературы включает 53 наименования.

Апробация работы. Результаты исследования нашли отражение в докладе, прочитанном на Всероссийской студенческой научно-практической конференции «Молодая филология – 2025: лингвистика, литературоведение, методика преподавания филологических дисциплин» (г. Пермь, ПГГПУ, 19.05.2025).

ВКР УдГУ

По теме исследования имеется публикация:

Республиканский дом народного творчества: в диалоге со временем и традициями // Молодая филология – 2025: лингвистика, литературоведение, методика преподавания филологических дисциплин: сборник статей по материалам Всероссийской студенческой научно-практической конференции (г. Пермь, 19–20 мая 2025 г.) / Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет. Пермь, 2025.

ВКР УдГУ

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дополнительное профессиональное образование играет важную роль в современном обществе, обеспечивая возможность постоянного обучения и профессионального роста. В условиях быстро меняющегося мира и динамичного рынка труда необходимость в повышении квалификации и переподготовке становится особенно актуальной. В данной главе будут рассмотрены основные виды и формы организации дополнительного профессионального образования, включая профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации.

Система профессионального образования в Российской Федерации включает четыре уровня:

1. Среднее профессиональное образование (СПО), представляемое техникумами, колледжами, училищами и другими учреждениями.

2. Высшее образование (ВО), предоставляемое университетами, академиями, институтами и другими учреждениями.

3. Дополнительное профессиональное образование (ДПО), включающее курсы повышения квалификации, программы переподготовки.

4. Профессиональное обучение (ПО) [ФЗ РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации»].

Следует отметить, что ДПО может быть получено только в качестве дополнения к уже имеющемуся среднему профессиональному или высшему образованию. Это подчеркивает важность базового образования как фундамента для дальнейшего профессионального развития и непрерывного обучения в условиях динамично меняющегося рынка труда.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей,

ВКР УлГУ

профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [ФЗ РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации»].

Цель дополнительного профессионального образования (ДПО) заключается в совершенствовании профессиональных навыков и расширении знаний, что позволяет работнику достигать новых карьерных высот [Алексеева 2015: 400–403]. В отличие от основного базового образования, обязательного для всех, ДПО является добровольным и доступно тем, кто стремится углубить свои профессиональные познания, расширить кругозор и освоить новые компетенции. Рассмотрим подробнее основные виды и формы организации дополнительного образования в современных условиях.

1.1. Виды и формы организации дополнительного профессионального образования

Исследуя особенности организации дополнительного профессионального образования, первоочередной задачей является определение базовых терминов, поскольку в современном образовательном пространстве часто встречается путаница между понятиями «дополнительное профессиональное образование» (ДПО) и «дополнительное образование» (ДО).

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) – вид профессионального образования в Российской Федерации, получаемое дополнительно к среднему профессиональному или высшему образованию.

Согласно Федеральному закону РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации», ДПО направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и

ВКР УдГУ

социальной среды [ФЗ РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации»].

Дополнительное образование (ДО) детей и взрослых направлено на формирование и развитие творческих способностей граждан страны, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени. Дополнительное образование детей обеспечивает их адаптацию к жизни в обществе, профессиональную ориентацию, а также выявление и поддержку детей, проявивших выдающиеся способности. Дополнительные общеобразовательные программы для детей должны учитывать возрастные и индивидуальные особенности детей [Аксенова 2020: 15].

Несмотря на схожесть в названии, эти термины имеют значительные различия, которые касаются как содержания, так и структуры образовательных программ.

Во-первых, продолжительность обучения является одним из ключевых отличий. Дополнительное образование может занимать несколько лет и охватывать широкий спектр дисциплин, в то время как ДПО, как правило, имеет более короткие сроки реализации [Абрамова 2021: 195]. Например, программы повышения квалификации в рамках ДПО могут длиться от двух дней до нескольких месяцев, что позволяет работникам быстро адаптироваться к изменениям в своей профессиональной сфере.

Во-вторых, результатом прохождения программ дополнительного образования не всегда является получение официальных документов. В отличие от ДО, по окончании ДПО участники, как правило, получают удостоверения или дипломы о повышении квалификации [Буйлова, Буданова 2008: 553]. Это подчеркивает более формализованный характер ДПО и его ориентированность на конкретные профессиональные навыки.

ВКР УдГУ

Требования к организациям, предоставляющим ДПО, также более строгие. Образовательные программы должны соответствовать российским государственным стандартам, что обеспечивает высокий уровень качества и актуальности получаемых знаний. В случае ДО такие требования могут быть менее жесткими, что иногда приводит к разнообразию в качестве предлагаемых образовательных услуг.

Несмотря на различия, между ДПО и ДО существуют и сходства. Оба типа образования направлены на освоение новых знаний и умений, что является общей целью образовательного процесса. Обучение по программам дополнительного образования, как правило, не должно мешать основному обучению или работе. Участники могут проходить курсы в свободное время – после работы или учебы.

Также стоит отметить, что решение о прохождении дополнительных образовательных курсов остается за каждым человеком. Хотя ДПО может входить в обязанности работника, это скорее исключение из правил. Не все работодатели требуют от сотрудников регулярного повышения квалификации, что делает выбор участия в таких программах добровольным [Егоршин 2010: 143].

Таким образом, хотя ДПО и ДО имеют общую цель – развитие профессиональных компетенций и навыков, но они различаются по продолжительности обучения, формату получения документов и требованиям к образовательным учреждениям. Эти различия важны для понимания роли каждого из этих видов образования в системе подготовки специалистов и их профессионального роста.

В соответствии с действующим законодательством и нормативными актами Российской Федерации, курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки могут быть организованы разнообразными образовательными учреждениями, что обеспечивает широкий спектр возможностей для профессионального развития [ФЗ РФ от

ВКР УлГУ

29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации»].

К основным субъектам, имеющим право на реализацию данных образовательных программ, относятся:

1. Образовательные учреждения (Высшие учебные заведения, Средние специальные учебные заведения, Дополнительные образовательные учреждения).
2. Профессиональные ассоциации и объединения.
3. Частные компании и консалтинговые организации.
4. Государственные органы (министерства и ведомства).
5. Научные учреждения (лаборатории, научно-исследовательские институты).
6. Центры дополнительного профессионального образования (академии, институты), как частные, так и государственные [Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 24.03.2025 г. №266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам].

Реализация дополнительного профессионального образования возможна только в тех организациях, которые обладают соответствующей лицензией.

В условиях наличия большого количества образовательных организаций важно тщательно подойти к выбору места обучения. Рекомендуется обратить внимание на следующие аспекты:

- разнообразие предлагаемых образовательных программ;
- продолжительность курса обучения;
- рейтинг учреждения и отзывы предыдущих слушателей;
- квалификация и опыт преподавателей.

Кроме того, целесообразно проверить наличие лицензии у выбранного образовательного центра. Это можно сделать на официальном сайте

ВКР УлГУ

Роспотребнадзора, что позволит убедиться в легитимности и качестве предоставляемых образовательных услуг.

Учитывая тему нашей магистерской диссертации, далее подробнее рассмотрим особенности реализации дополнительного профессионального образования.

В рамках дополнительного профессионального образования выделяются два основных направления: повышение квалификации и профессиональная переподготовка [Зеер 2014: 19–27].

Курсы повышения квалификации – это форма дополнительного профессионального образования, направленная на обновление и углубление профессиональных знаний и навыков без изменения специальности. Они могут быть организованы как для отдельных специалистов, так и для групп работников определенной профессии [ФЗ РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации»].

Курсы повышения квалификации предназначены для обновления и углубления профессиональных знаний и умений, а также для освоения новых навыков, необходимых в условиях динамично меняющегося рынка труда. В условиях высокой конкуренции среди специалистов в различных сферах деятельности постоянное обучение становится неотъемлемой частью профессионального развития. Оно позволяет не только поддерживать актуальность собственных компетенций, но и адаптироваться к новым требованиям, возникающим в результате технологических и организационных изменений.

Современные образовательные программы по повышению квалификации способствуют ознакомлению с последними достижениями и новшествами в профессиональной области, что, в свою очередь, способствует развитию новых компетенций [Зеер 2014: 19–27].

Продолжительность курсов повышения квалификации варьируется от 16 до 150 часов, в зависимости от специфики программы. В соответствии с законодательством, минимальная продолжительность обучения составляет 16

ВКР УлГУ

академических часов. По завершении курсов слушателям выдается удостоверение о повышении квалификации, который подтверждает их готовность применять новые знания и навыки на практике [ФЗ РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации»].

Таким образом, дополнительное профессиональное образование играет ключевую роль в поддержании конкурентоспособности специалистов и обеспечивает их готовность к изменениям на рынке труда.

Профессиональная переподготовка представляет собой процесс, направленный на приобретение новых профессиональных знаний и умений, необходимых для освоения другой специальности.

В отличие от курсов повышения квалификации, которые ориентированы на углубление и обновление существующих компетенций в рамках уже имеющейся профессии, профессиональная переподготовка предназначена для тех специалистов, которые стремятся сменить свою профессиональную деятельность [Старадубцев 2016: 559–561]. Например, бухгалтер может пройти обучение по специальности психолога, а юрист – по направлению филологии.

Профессиональную переподготовку можно рассматривать как упрощенную версию высшего образования. Это образовательное направление предоставляет возможность получить новую профессию без необходимости тратить значительное время – от четырех до шести лет, как это требуется для получения полного высшего образования. Таким образом, профессиональная переподготовка становится привлекательным вариантом для тех, кто хочет быстро адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда, экономя при этом как финансовые средства, так и временные ресурсы.

Минимальная продолжительность программ профессиональной переподготовки составляет не менее 250 часов. В среднем курсы продолжаются от 300 до 500 часов, однако существуют и более объемные программы, рассчитанные на полгода и предполагающие около 1000

ВКР УлГУ

академических часов обучения. Продолжительность конкретной программы зависит от сложности и специфики осваиваемой профессии [Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 24.03.2025 г. №266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам].

Дополнительное образование в рамках профессиональной переподготовки также может включать стажировки, во время которых обучающиеся выполняют различные тестовые задания. Это позволяет закрепить полученные на курсах знания и продемонстрировать профессиональные навыки в реальных условиях. Стажировки служат важным элементом практической подготовки, способствуя интеграции теоретических знаний с практическими умениями, что является критически важным для успешного освоения новой профессии [Дунаев, Исмагаилова 2012: 97].

Таким образом, профессиональная переподготовка является важным инструментом для специалистов, желающих адаптироваться к новым требованиям рынка труда и повысить свою конкурентоспособность в условиях динамично меняющегося профессионального ландшафта.

Дополнительное профессиональное образование представляется в трех основных формах: очной, очно-заочной и дистанционной [Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 24.03.2025 г. №266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам]. Каждая из этих форм имеет свои особенности, которые определяются образовательными учреждениями, предоставляющими ДПО. Важно отметить, что некоторые организации предлагают слушателям возможность выбора формы обучения, что позволяет адаптировать процесс получения знаний в зависимости от индивидуальных предпочтений и обстоятельств обучающегося. Рассмотрим каждый из указанных форм подробнее.

ВКР УдГУ

1. **Очная форма** предполагает традиционный формат обучения, при котором слушатели посещают занятия в учебном заведении. Этот подход обеспечивает непосредственное взаимодействие с преподавателями и однокурсниками, что может способствовать более глубокому усвоению материала и активному участию в учебном процессе.

2. **Очно-заочная форма** сочетает элементы как очного, так и дистанционного обучения. В данном случае слушатели могут посещать занятия в учебном заведении в определенные дни, а в остальное время заниматься самостоятельно, используя предоставленные образовательные ресурсы. Эта форма обучения позволяет гибко организовать учебный процесс, что особенно актуально для работающих специалистов.

3. **Дистанционная форма** обучения предоставляет возможность освоения образовательной программы без необходимости физического присутствия в учебном заведении. Слушатели могут изучать материалы курса и выполнять задания через интернет, что делает этот формат наиболее гибким и доступным. Однако при этом важно обеспечить высокое качество образовательных ресурсов и поддержку со стороны преподавателей.

Независимо от выбранной формы обучения, качество и эффективность образовательного процесса должны оставаться на высоком уровне. Каждая программа дополнительного профессионального образования должна быть разработана таким образом, чтобы слушатели получили все необходимые знания и навыки для успешного прохождения аттестации по окончании курса.

Форма обучения фиксируется в договоре между обучающимся и образовательным учреждением. Важно отметить, что в дипломе о получении дополнительного профессионального образования указывается только название курса и количество академических часов, без указания конкретной формы обучения. Это подчеркивает равнозначность всех форм ДПО в контексте их конечной цели – подготовки квалифицированных специалистов,

ВКР УлГУ

способных успешно применять полученные знания на практике [Демченко 2014: 72–75].

Важно подчеркнуть, что дополнительное профессиональное образование (ДПО) доступно для лиц, уже завершивших среднее профессиональное или высшее образование, а также для студентов колледжей и университетов. Данная форма образования направлена на повышение квалификации и профессиональную переподготовку, что позволяет специалистам адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда.

Запись на курсы ДПО осуществляется без необходимости сдачи вступительных экзаменов. Для поступления достаточно предоставить диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или справку, подтверждающую текущее обучение в образовательном учреждении. Это упрощает процесс получения дополнительного образования и делает его доступным для широкой аудитории.

Как правило, программы ДПО являются платными, однако многие работодатели покрывают расходы на обучение своих сотрудников, что способствует повышению их квалификации и профессиональной компетенции [Витман, Бок 2014: 49–56]. Слушатели допускаются к занятиям сразу после осуществления оплаты, что обеспечивает оперативность начала образовательного процесса.

Важно отметить, что, согласно ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации», право на получение ДПО имеют также иностранные граждане и лица без гражданства, при условии признания их сертификатов об образовании на территории Российской Федерации. Таким образом, дополнительное профессиональное образование открыто для всех взрослых лиц, независимо от их возраста, при наличии желания и возможности учиться.

Подводя итоги к данному разделу, подчеркнем, что дополнительное профессиональное образование включает различные формы и виды

ВКР УлГУ

обучения, которые отвечают потребностям современного рынка труда. Профессиональная переподготовка и курсы повышения квалификации являются важными инструментами для обеспечения профессионального роста работников и адаптации их навыков к изменяющимся условиям.

1.2. Нормативно-правовые документы, регламентирующие образовательную деятельность

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) в Российской Федерации регулируется комплексом нормативно-правовых актов, обеспечивающих правовые рамки для организации и реализации образовательных программ.

Основным нормативным актом, регулирующим все уровни образования в России, является Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В данном законе содержатся положения, касающиеся системы дополнительного профессионального образования, его целей, задач и принципов. Закон определяет права и обязанности участников образовательных отношений, а также устанавливает требования к образовательным организациям, осуществляющим ДПО [ФЗ РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 29.09.2025) «Об образовании в Российской Федерации»].

Также важную роль в регулировании ДПО играет Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2025 года № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». В данном приказе прописаны основные требования к содержанию образовательных программ, условиям их реализации, а также к квалификации преподавателей и экспертов [Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 24.03.2025 г. №266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам].

ВКР УДГУ

В соответствии с установленными нормативными требованиями Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2025 года № 266, организации, осуществляющие образовательную деятельность в сфере ДПО, обязаны разработать локальные нормативные акты, регламентирующие ключевые аспекты своей деятельности. Выделим основные локальные нормативные акты:

1. Правила приема на обучение. Данные правила должны четко определять условия и процедуры, по которым осуществляется прием обучающихся на программы дополнительного профессионального образования. Это включает в себя критерии отбора, необходимые документы и сроки подачи заявлений.

2. Порядок разработки и утверждения дополнительных профессиональных программ. Организации должны установить процедуры, регулирующие процесс создания и согласования новых образовательных программ, что обеспечит их соответствие актуальным требованиям рынка труда и образовательным стандартам.

3. Срок начала и продолжительность учебного года (период обучения определяется календарным учебным графиком). Период обучения должен быть четко зафиксирован в календарном учебном графике, что позволит организовать учебный процесс более эффективно.

4. Порядок зачета результатов освоения слушателем учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ, подтверждаемых документами об образовании и (или) о квалификации либо документами об обучении, в том числе полученными в иностранном государстве. Необходимо установить порядок, по которому будут зачитываться результаты освоения слушателями учебных предметов, курсов и дисциплин, включая практику и дополнительные образовательные программы.

5. Срок выдачи документов о квалификации. Установление четкого срока для выдачи документов о квалификации позволит оптимизировать

ВКР УлГУ

процесс их оформления и повысить удовлетворенность обучающихся [Мельников 2012: 43–46].

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) являются важным элементом правового регулирования ДПО. Они устанавливают требования к результатам освоения дополнительных профессиональных программ, определяют структуру и содержание образовательных модулей. ФГОС способствуют обеспечению качества образования и соответствия его современным требованиям рынка труда.

Постановления Правительства РФ также содержат важные нормы, касающиеся дополнительного профессионального образования. Например, Постановление Правительства от 16 апреля 2014 года № 344 «Об утверждении правил организации и осуществления дополнительного профессионального образования» регламентирует процессы лицензирования и аккредитации образовательных учреждений, а также порядок финансирования образовательных программ [Постановление Правительства от 16 апреля 2014 года № 344 «Об утверждении правил организации и осуществления дополнительного профессионального образования»].

Кроме федеральных документов, значительное влияние на организацию ДПО оказывают региональные нормативные акты. Каждый субъект Российской Федерации имеет право разрабатывать собственные правила и стандарты, учитывающие специфику рынка труда и потребности местного населения. Эти документы дополняют федеральное законодательство и позволяют более гибко реагировать на изменения в сфере образования.

Важную роль в развитии дополнительного профессионального образования играют рекомендации и стандарты, разработанные профессиональными сообществами и ассоциациями. Эти документы помогают формировать актуальные требования к компетенциям специалистов в различных областях и способствуют повышению качества образовательных программ. Кроме того, они обеспечивают единый подход к

ВКР УлГУ

обучению и повышению квалификации, что позволяет создавать более структурированные и эффективные образовательные курсы.

Таким образом, система дополнительного профессионального образования в России основывается на многоуровневом нормативно-правовом регулировании, включающем федеральные законы, подзаконные акты, региональные нормы и рекомендации профессиональных сообществ. Это позволяет обеспечить высокое качество образовательных услуг и соответствие их современным требованиям рынка труда.

ВКР УДГУ

ГЛАВА 2. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОСНОВНАЯ ФОРМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

В современном обществе, где культурные ценности и потребности населения постоянно меняются, учреждения культуры сталкиваются с необходимостью адаптации своих сотрудников к новым условиям. Повышение квалификации становится ключевым инструментом, позволяющим обеспечить высокое качество работы и соответствие современным требованиям. В данной главе мы рассмотрим основные вопросы, связанные с повышением квалификации как формой совершенствования профессиональной подготовки специалистов учреждений культуры.

Повышение квалификации – это процесс, направленный на обновление и углубление знаний, умений и навыков работников в своей профессиональной деятельности. В контексте учреждений культуры это может включать в себя обучение новым методам работы, освоение современных технологий, изучение актуальных культурных тенденций и развитие личных компетенций.

2.1. Повышение квалификации работников культуры

В современных условиях получение высоких результатов в управлении организацией возможно только в том случае, если ее сотрудники обладают соответствующими знаниями и навыками [Литвинцева 2012: 203–206].

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет не только трудовые отношения между работодателем и работником, но и достаточно глубоко регулирует вопросы повышения квалификации работников и предусматривает наличие различных нормативов,

ВКР УлГУ

обеспечивающих правовое регулирование данное вопроса [ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 25.11.2012) «Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации].

В статье 187 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации» устанавливаются общие гарантии, которые работодатель должен предоставить работникам на время прохождения ими профессионального обучения или курсов повышения квалификации, либо прохождения независимой оценки квалификации.

Положения ст. 195.1. ТК РФ регламентируют само определение квалификации работника как уровня наличествующих у него знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Характеристикой квалификации, необходимой работнику для осуществления данного вида профессиональной деятельности, является профессиональный стандарт.

На основе имеющихся теоретических и практических знаний в области работы с персоналом организаций были сформулированы наиболее важные нормы и правила, соблюдение которых призвано максимально способствовать развитию организации.

Одним из важнейших аспектов управления профессиональным развитием организации является определение ее потребностей в этой области, что обусловлено постоянно меняющимися условиями деятельности организации, внедрением новых технологий, развитием методов работы и так далее [Бодров 2014: 143–147].

Вопросы подготовки и повышения квалификации персонала в Российской Федерации регулируются положениями Трудового кодекса РФ. В соответствии с положениями ст.196 Трудового кодекса РФ, в обязанности работодателя входит создание работникам необходимых условий для совмещения труда с обучением. Для работников их права на

ВКР УлГУ

профессиональную подготовку и повышение квалификации регламентируются положениями статьи 197 Трудового кодекса РФ.

Повышение квалификации работников культуры является важной составляющей системы профессионального развития в сфере искусства и образования. В условиях быстро меняющегося культурного ландшафта и новых вызовов, с которыми сталкиваются учреждения культуры, необходимость в постоянном обновлении знаний и навыков становится особенно актуальной. Работники культуры, включая педагогов детских школ искусств (ДШИ), должны быть готовы к внедрению современных технологий, методик преподавания и культурных практик.

Основными методами подготовки и повышения квалификации вне рабочего места являются: лекции, семинары, практические занятия, деловые игры, тренинги, самообучение [Анисимов 2012: 356–360]. Самостоятельное обучение – самый простой вид подготовки и повышения квалификации, требующий только желания и возможностей обучающихся.

Отметим некоторые формы повышения квалификации, которые могут быть применены в учреждениях культуры:

1. Курсы и семинары. Регулярные обучающие мероприятия позволяют сотрудникам получать новые знания и навыки в краткие сроки [Борисенко, Хохлова 2022: 55]. Например, различные темы, такие как современная или народная хореография, менеджмент в культуре, искусственный интеллект в культуре, работа с аудиторией, могут быть охвачены на таких семинарах.

2. Стажировки и практики. Опыт работы в других учреждениях или в смежных областях помогает сотрудникам перенимать лучшие практики. К примеру, специалисты АУК УР «Республиканского дома народного творчества» ежегодно стараются выезжать в соседние регионы для обмена опытом и изучения успешных практик в работе в области культуры. Так же, и в Удмуртию приезжают делегации из разных регионов, чтобы обменяться опытом, узнать о реализуемых проектах и инициативах, а также обсудить возможные пути сотрудничества.

ВКР УдГУ

3. Онлайн-обучение. Современные технологии позволяют проходить курсы дистанционно, что делает обучение более доступным. Например, в рамках Национального проекта «Культура» с 1 января 2025 года реализуется государственная программа «Развитие культуры», где работники учреждений культуры могут бесплатно проходить курсы повышения квалификации на базе Центров непрерывного образования, таких как Казанский государственный институт культуры (КазГИК), Пермский государственный институт культуры (ПГИК), Российская академия музыки имени Гнесиных (РАМ имени Гнесиных), Санкт-Петербургский государственный институт культуры (СПбГИК) и др. учебные заведения. По завершению обучения, успешно выполнив аттестацию, слушатели получают удостоверение о повышении квалификации. Ранее эта программа реализовывалась в рамках федерального проекта «Творческие люди» с 1 января 2019 года до 31 декабря 2024 года. Каждому региону Российской Федерации выделяется определенное количество мест, которое они должны заполнить.

4. Конференции и форумы. Участие в профессиональных мероприятиях способствует обмену опытом и налаживанию контактов с коллегами из других учреждений. Приведем пример: в 2025 году в Ижевске прошел Всероссийский библиотечный конгресс. Это крупнейшее профессиональное событие года, объединившее работников библиотек со всего мира.

Участие в указанных мероприятиях позволяет работникам культуры получить много информации по направлению своей деятельности, а также устанавливать полезные контакты для дальнейшего сотрудничества.

Для преподавателей ДШИ и профессиональных колледжей повышение квалификации не только способствует личностному и профессиональному росту, но и является обязательным условием для успешной аттестации. Аттестация – это процесс оценки профессиональных компетенций, который требует от педагогов не только наличия опыта, но и постоянного обновления знаний. Система повышения квалификации в данном контексте служит

ВКР УлГУ

основным инструментом для поддержания высоких стандартов образования и искусства.

Для более глубокого понимания мнения работников культуры о необходимости повышения квалификации, мы провели анкетирование среди сотрудников учреждений культуры. Анкетирование позволило выявить уровень осведомленности работников о существующих программах повышения квалификации, их потребности и ожидания о повышении квалификации.

Цель исследования – выявление и анализ образовательных потребностей и запросов на повышение квалификации специалистов учреждений культуры Удмуртской Республики.

Собранные данные помогут нам лучше понять потребности работников культуры и разработать рекомендации по улучшению системы повышения квалификации, что, в свою очередь, будет способствовать повышению качества работы учреждений культуры.

Вопросы анкеты были связаны со сбором информации в следующих смысловых аспектах:

- информация об участниках;
- потребность в повышении квалификации;
- формы, условия и содержание повышения квалификации;
- представления о необходимых профессиональных компетенциях специалистов.

Тип выборки, определённый для данного исследования – сплошная выборка – представляет собой обследование всех элементов изучаемой совокупности и, следовательно, получение исчерпывающей статистической информации.

Учитывая специфику опроса респондентов в учреждениях данного вида, а именно труднодоступность, высокую степень занятости – данный тип респондентов мог быть охарактеризован как труднодостижимый.

ВКР УдГУ

Методы сбора данных: формализованное анкетирование (массовый опрос). В рамках массового опроса была разработана анкета, включающая 17 вопросов.

Таблица 1. Распределение участников исследования по видам учреждений культуры

Вид учреждения УР	**Кол-во участников (человек)**	**Доля участников (%)**
Театры	**3**	**10**
Культурно-досуговые учреждения	**10**	**33,3**
Музеи	**3**	**10**
Библиотеки	**3**	**10**
СПО	**5**	**16,7**
ДШИ	**4**	**13,3**
ДПИ и ремесел	**2**	**6,7**
Всего	**30**	**100**

В анкетировании, проведенном с 01.11.2025 г. по 15.11.2025 г., приняли участие 30 специалистов учреждений культуры Удмуртской Республики.

По гендерному аспекту в исследовании участвовало 6 мужчин (20%), 24 женщины (80%).

В исследовании приняли участие специалисты пяти возрастных групп:

• 18–30 лет – 20%;

• 31–40 лет – 26,7%;

• 41–50 лет – 23,3%;

• 51–60 лет – 16,7%;

• 60 лет и старше – 13,3%.

ВКР УдГУ

Наибольшее количество участников приходится на возрастные группы 31–40 лет (26,7%) и 41–50 лет (23,3%). Эти две группы вместе охватывают почти половину всех участников (около 50%). Следовательно, средний возраст специалиста культуры составляет примерно 31–40 лет.

Женский пол доминирует среди работающих профессионалов, что согласуется с общей структурой трудовых ресурсов в области культуры. Что касается возраста, большинство сотрудников сосредоточена в зрелых возрастных группах, также присутствует и значительное число молодежи, демонстрируя преемственность поколений и стабильность кадров в культуре региона.

По уровню образования участники исследования распределились следующим образом:

а) высшее образование – 80%;

б) среднее специальное образование – 16,6%;

в) среднее образование – 3,4%

Большинство участников исследования имеют высшее образование, что составляет 80% от общего числа. Это свидетельствует о высоком уровне образовательной подготовки среди респондентов. Среднее специальное образование имеют 16,6%, 3,4% участников имеют среднее образование. Такие данные могут указывать на то, что исследуемая группа состоит преимущественно из квалифицированных специалистов, что может положительно сказаться на качестве получаемых результатов и выводов исследования.

По видам учреждений культуры участники опроса распределились в следующей пропорции:

- театры – 10%
- культурно-досуговые учреждения – 33,3%
- музеи – 10%
- библиотеки – 10%
- СПО – 16,7%

ВКР УдГУ

- ДШИ – 13,3%
- ДПИ и ремесел – 6,7%

Самую большую группу представляют работники культурно-досуговых учреждений (33,3%). Это означает, что именно эта категория организаций играет одну из ведущих ролей в культурном пространстве региона, обеспечивая досуг населения, организацию мероприятий и популяризацию культурных ценностей.

По результатам проведенного анкетирования было установлено, что большинство респондентов предпочитают проходить обучение в осенний и зимний периоды.

Специалисты учреждений культуры отмечают, что ключевыми профессиональными компетенциями, обеспечивающими успешность их деятельности, являются:

- креативность и инновации – 63,2%
- организационные навыки – 63,2%
- коммуникативные навыки – 57,9%.

Наиболее востребованными темами/направлениями, которые представляют особый интерес для организации курсов повышения квалификации среди респондентов стали:

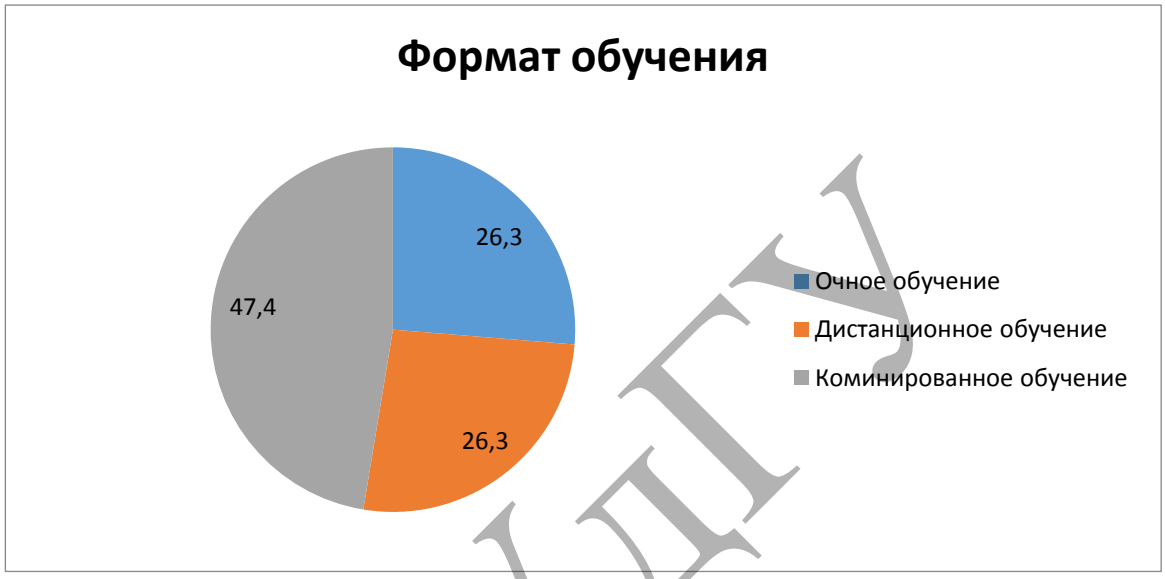
- маркетинг и PR в культуре
- цифровые технологии в культуре
- проектирование
- организация культурных мероприятий

Это указывает на растущую значимость современных методов продвижения и управления в культурной сфере, а также о необходимости интеграции цифровых технологий для эффективного функционирования и развития культурных инициатив. Учитывая эти тренды, образовательные программы и курсы должны быть адаптированы для удовлетворения потребностей специалистов в этих областях.

ВКР УлГУ

По формату обучения почти половина респондентов 47,4 % выбрали комбинированное обучение. Это может свидетельствовать о том, что обучающиеся ценят гибкость, которую предоставляет комбинированный подход, сочетая как очное, так и дистанционное обучения.

Диаграмма 1. Формат обучения



Таким образом, результаты анкетирования специалистов учреждений культуры Удмуртской Республики, проведенного в ноябре 2025 года, показывают, что среди участников преобладают женщины (80%) и специалисты в возрасте от 31 до 40 лет, что свидетельствует о стабильности кадров и преемственности поколений в культурной сфере региона. Высокий уровень образования (80% с высшим образованием) указывает на квалифицированный состав работников, что положительно сказывается на качестве их деятельности.

Среди популярных направлений повышения квалификации выделяются маркетинг и PR, цифровые технологии и организация культурных мероприятий, что отражает современные тенденции в культурной отрасли и необходимость адаптации образовательных программ к этим требованиям. Комбинированный формат обучения, выбранный почти половиной респондентов (47,4%), подчеркивает востребованность гибких подходов к обучению, сочетающим очные и дистанционные формы, что может

ВКР УдГУ

способствовать более эффективному развитию профессиональных навыков специалистов.

Несмотря на важность повышения квалификации, существуют определенные проблемы, с которыми сталкиваются учреждения культуры:

1. Недостаток финансирования. Ограниченные бюджеты могут препятствовать организации качественного обучения.

2. Нехватка времени. Работники часто перегружены обязанностями, что затрудняет возможность участия в обучающих мероприятиях.

3. Отсутствие системного подхода. Многие учреждения не имеют четкой стратегии по повышению квалификации, что приводит к несогласованности в обучении.

Тем не менее, перспективы повышения квалификации выглядят многообещающими. Развитие онлайн-форматов, интеграция новых технологий в образовательный процесс и сотрудничество с образовательными учреждениями открывают новые горизонты для профессионального роста сотрудников.

Повышение квалификации является основным инструментом совершенствования профессиональной подготовки сотрудников учреждений культуры. Оно не только способствует улучшению качества предоставляемых услуг, но и позволяет работникам адаптироваться к изменяющимся условиям и требованиям. Учитывая современные вызовы, учреждения культуры должны активно развивать системы повышения квалификации, обеспечивая тем самым устойчивое развитие и конкурентоспособность в культурной сфере.

ВКР УлГУ

2.2. АУК УР «РДНТ» как центр по организации курсов повышения квалификации для учреждений культуры УР

Автономное учреждение культуры Удмуртской Республики «Республиканский дом народного творчества» (далее – РДНТ) оказывает услуги в социально-культурной сфере и сфере дополнительного профессионального образования для специалистов отрасли культуры.

Таблица 2. Информация по АУК УР «РДНТ»

Полное наименование образовательной организации	Автономное учреждение культуры Удмуртской Республики «Республиканский дом народного творчества»
Краткое наименование образовательной организации	АУК УР «РДНТ»
Руководитель	Кайсина Светлана Ризаевна
Адрес организации	г. Ижевск, ул. Коммунаров, 363
Телефон, факс	(3412) 912-985
Адрес электронной почты	priemnaya@rdnt.udmr.ru
Сайт	https://rdntur.ru
Учредитель	Министерство культуры Удмуртской Республики
Дата создания	30 мая 2005
Дата последнего переименования	27 декабря 2017 года.
Лицензия на право ведения образовательной деятельности	№ Л035-01265-18/00637392 от 12.01.2023 г.

Предметом деятельности РДНТ является решение задач методического, организационного, информационного обеспечения и координации процессов сохранения материального и нематериального этнокультурного достояния учреждений культурно-досуговой сферы, расположенных на территории Удмуртской Республики и ведущих работу по сохранению и развитию традиционной народной культуры, любительского искусства и социокультурной деятельности, а также повышение квалификации специалистов отрасли, координация деятельности образовательных

ВКР УдГУ

учреждений в сфере культуры и искусства [Отчет о результатах самообследования АУК УР «РДНТ» 2025: 3–4].

Целями деятельности Республиканского дома народного творчества являются:

1) совершенствование методической, практической и информационной помощи учреждениям культуры Удмуртской Республики, а также некоммерческим общественным организациям в сфере культуры;

2) поддержка развития всех форм, направлений и жанров любительского художественного творчества, традиционной народной культуры;

3) создание условий для формирования и удовлетворения культурных запросов и духовных потребностей, развития инициативы и реализации творческого потенциала различных категорий населения в сфере досуга;

4) удовлетворение потребностей специалистов, преподавателей, руководителей учреждений культуры и образовательных учреждений отрасли культуры в получении новых знаний и практических навыков, необходимых для профессиональной деятельности;

5) методическое и информационное обеспечение образовательного процесса в образовательных учреждениях культуры и искусства Удмуртской Республики;

6) модернизация содержания, технологий, форм повышения квалификации и переподготовки работников образования для эффективного осуществления ими образовательной деятельности. Постановка данной цели достигалась через:

- оценку профессиональных компетенций работников культуры, выявление имеющихся профессиональных дефицитов;

- изучение текущих и перспективных образовательных потребностей кадров учреждений культуры Удмуртской Республики.

7) Развитие информационно-коммуникационной среды.

ВКР УдГУ

Управление РДНТ осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Уставом АУК УР «РДНТ». К моменту написания магистерской диссертации учреждение возглавляет директор – Кайсина Светлана Ризаевна.

Директор действует на принципах единоначалия и несет ответственность за последствия своих действий в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Удмуртской Республики, Уставом АУК УР «РДНТ» и заключенным с ним трудовым договором.

К компетенции директора относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью Республиканского дома народного творчества, за исключением вопросов, отнесённых федеральным законодательством или Уставом к компетенции учредителя и Наблюдательного Совета. Директор имеет двух заместителей, которые курируют работу РДНТ по направлениям деятельности.

Органами управления Республиканского дома народного творчества являются Наблюдательный совет, руководитель РДНТ [Отчет о результатах самообследования АУК УР «РДНТ» 2025: 3–4].

Организационная структура Учреждения состоит из следующих отделов:

- отдел административного обеспечения;
- отдел организационно-правовой работы и кадровой работы;
- сектор экономической работы;
- отдел методики народного творчества;
- отдел по работе с нематериальным культурным наследием;
- региональный методический центр дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства в Удмуртской Республике;
- отдел информационно-методического обеспечения;
- отдел реализации социально-творческих и медиа проектов;

ВКР УдГУ

- отдел учебно-методической работы в сфере развития культуры и искусств;

- отдел социо-культурной деятельности;

- отдел художественно-технических средств;

- костюмерный цех.

Дополнительное профессиональное образование в АУК УР «РДНТ» осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. Дополнительное профессиональное образование реализуется в соответствии с ежегодно разрабатываемой образовательной программой. Учебный процесс осуществляется в течение календарного года. Датой начала учебного года считается 1 января, окончания – 31 декабря текущего года. Продолжительность обучения по каждой дополнительной профессиональной программе устанавливается согласно календарному графику.

Образовательная деятельность в АУК УР «РДНТ» ведется двумя отделами: Отделом учебно-методической работы в сфере развития культуры и искусств (далее – Отдел УМР) и Региональным методическим центром дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства в УР (далее – «РМЦ») (Лицензия на дополнительное профессиональное образование № Л035-01265-18/00637392 от «12» января 2023 г.) [Отчет о результатах самообследования АУК УР «РДНТ» 2025: 7–8].

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации разрабатываются с учетом профессиональных стандартов и/или квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с требованиями федерального законодательства.

Разработка программ, учебно-тематических планов в АУК УР «РДНТ» осуществлялась методистами отдела УМР. На основании утвержденных

ВКР УдГУ

программ, учебно-тематических планов были составлены и утверждены в установленном порядке планы курсов.

Образовательный процесс по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации проводится на государственном языке Российской Федерации – русском.

При организации набора и приема обеспечивались установленные законодательством Российской Федерации права граждан на образование, открытость, объективность оценки обучающихся.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие и/или получающие среднее профессиональное и/или высшее образование.

В 2025 году реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации проводится в очном и очно-заочном формате.

В 2024 году по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации АУК УР «РДНТ» было обучено 1611 человек, из них 1027 слушателей прошли курсы повышения квалификации на базе АУК УР «РДНТ», 584 слушателя обучились в рамках федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура». В 2025 году на 1 ноября 2025 года обучено 818 человек на базе АУК УР «РДНТ», и 364 – в рамках национального проекта «Культура».

В 2024 году в Удмуртской Республике в рамках федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура» была выделена квота 584 единицы. Работники культуры из Удмуртской Республики проходили обучение в следующих Центрах непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры (далее Центр):

1. Пермское государственное хореографическое училище – 17 слушателей;

2. Санкт-Петербургский государственный институт кино и телевидения – 40 слушателей;

ВКР УдГУ

3. Российская государственная специализированная академия искусств – 10 слушателей;

4. Российская государственная библиотека – 2 слушателей;

5. Российская академия музыки имени Гнесиных – 58 слушателей;

6. Саратовская государственная консерватория имени Л.В. Собинова – 52 слушателя;

7. Российский институт театрального искусства – ГИТИС – 10 слушателя;

8. Всероссийский государственный институт кинематографии имени С.А.Герасимова – 10 слушателей;

9. Дальневосточный государственный институт искусств – 30 слушателей;

10. Санкт-Петербургский государственный институт культуры – 80 слушателей;

11. Краснодарский государственный институт культуры – 25 слушателей;

12. Кемеровский государственный институт культуры – 3 слушателя;

13. Казанский государственный институт культуры – 106 слушателей;

14. Пермский государственный институт культуры – 90 слушателей;

15. Челябинский государственный институт культуры – 51 слушатель.

В 2024 году обучение осуществлялось по 36 дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (на базе РДНТ), а также в программах 15 центров непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры в рамках проекта «Творческие люди» нацпроекта «Культура».

В рамках федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура» в 2024 году среди обучающихся были востребованы следующие курсы повышения квалификации:

ВКР УДГУ

– «Актуальные практики создания комфортного библиотечного пространства с применением цифровых и информационных технологий», «Формирование информационной культуры детей: цифровые технологии, сетевой этикет, информационная безопасность» (Казанский ГИК).

– «Библиотека и семья (творческая лаборатория)», «Формы практической работы муниципальных библиотек и музеев по созданию краеведческих информационных продуктов» (Пермский ГИК) .

– «Креативные технологии создания и продвижения видеоконтента: от идеи до воплощения», Креативные инструменты продвижения учреждения культуры в социальных сетях, Нейронные сети и искусственный интеллект для решения творческих задач в креативных индустриях (СПБКиТ).

Для каждой категории слушателей соотношение практического и лекционного материала выстраивается с учетом их компетенций. На практических занятиях предоставляется возможность для углубленного изучения теории, овладения практическими навыками и выработки самостоятельного творческого мышления у обучающихся.

ВКР УлГУ

ГЛАВА 3. РЕАЛИЗАЦИЯ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «СПЕЦИФИКА ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ» НА БАЗЕ АУК УР «РДНТ»

3.1. Актуальность КПК «Специфика проектной деятельности в сфере культуры»

Одним из востребованных курсов повышения квалификации в РДНТ являются курсы «Специфика проектной деятельности в сфере культуры». Их актуальность прежде всего обусловлена широкой востребованностью проектной деятельности в современных условиях. В связи с этим подробнее рассмотрим, какие виды проекта сегодня могут реализовать работники культуры.

Проект – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на решение конкретной актуальной социальной проблемы и на позитивное изменение социальной ситуации в Российской Федерации [Методические рекомендации 2025].

Проекты могут классифицироваться по различным критериям, включая, но не ограничиваясь, исследовательскими, бизнес-инициативами, творческими, инженерными и социальными. Чаще всего работники культуры участвуют в реализации социальных проектов, поэтому основной акцент сделаем на этом типе проектов.

Социальный проект характеризуется следующими особенностями:

- он ориентирован на решение конкретной социальной проблемы;

- проект нацелен на определенную целевую аудиторию, для которой данная проблема является актуальной;

- основной целью проекта не является извлечение прибыли [Жукова 2014: 98–101].

ВКР УдГУ

Все это делает проект уникальным в рамках проектной деятельности, поскольку акцент ставится на социальное благо и улучшение качества жизни определенных групп населения. Реализация проекта требует четкого планирования, анализа потребностей целевой аудитории и оценки ожидаемых результатов.

Реализуя социальные проекты, работники культуры ставят перед собой такие вопросы, как:

1. Для какой группы лиц важно разрешение обозначенной проблемы?

2. Какова цель выполнения запланированных мероприятий?

3. Какие конкретные действия необходимо предпринять для решения данной проблемы?

4. Существовали ли ранее аналогичные инициативы?

5. Кто может оказать содействие в решении данной проблемы?

6. Какие ресурсы будут необходимы для реализации проекта?

7. Какие изменения произойдут в результате выполнения проекта?

Важно подчеркнуть, что подобные вопросы могут быть заданы не только при реализации проекта, но и при проведении любого мероприятия в сфере культуру. Именно поэтому работники культуры могут активно вовлекаться в проектную деятельность.

Как показывает практика, для успешной реализации социального проекта необходимо учитывать несколько ключевых аспектов:

1. Анализ проблемы: перед началом работы над проектом необходимо провести детальный анализ существующей проблемы. Это включает в себя изучение ее причин, последствий и влияния на целевую аудиторию.

2. Определение целевой аудитории: понимание того, кто именно станет участником проекта и кто выиграет от его реализации, является критически важным для достижения успеха.

ВКР УлГУ

3. Разработка стратегии: на основе анализа проблемы и определения целевой аудитории разрабатывается стратегия реализации проекта, включая выбор методов и подходов к его осуществлению.

4. Оценка результатов: После завершения проекта важно провести оценку его эффективности. Это поможет понять, насколько успешно были достигнуты поставленные цели и какие изменения произошли в социальной ситуации.

Таким образом, социальные проекты представляют собой мощный инструмент для решения актуальных социальных проблем и способствуют позитивным изменениям в обществе. Их успешная реализация требует комплексного подхода, включающего анализ, планирование и оценку результатов, что позволяет максимально эффективно использовать ресурсы и достигать поставленных целей.

Ежегодно Удмуртская Республика занимает высокое место среди субъектов Российской Федерации в рейтинге по доле победителей и призёров региональных и федеральных проектных конкурсов.

Социально ориентированные некоммерческие организаций (СОНКО) Удмуртии активно ведут деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие гражданского общества в Российской Федерации. В целях реализации своей деятельности СОНКО участвуют в конкурсах на предоставление субсидий и грантов, проводимых на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

В Удмуртской Республике реализуется множество успешных социальных проектов в сфере культуры, направленных на сохранение культурного наследия, развитие местных традиций и привлечение внимания к региону. Рассмотрим направления работы РДНТ в области проектной деятельности.

Одним из ярких примеров является социальный проект, реализованный в 2024 году Республиканским домом народного творчества совместно с Детской школой искусств №1 Ижевска им. Г.А Корепанова «Музыкальная

ВКР УдГУ

династия Корепановых. От истоков к современности» в рамках гранта при поддержке Президентского фонда культурных инициатив.

Обратим внимание на актуальность и общественную значимость проекта:

1. В Удмуртской Республике существует острая нехватка информации о биографии и творчестве первого удмуртского классика Германа Афанасьевича Корепанова. Ноты его произведений редко переиздаются, новая литература не публикуется, а качественные видеоматериалы о его жизни отсутствуют. Чтобы молодое поколение узнало и полюбило музыку композитора, необходимо сделать знакомство с его творчеством ярким и интересным. Создание документального фильма могло бы помочь решить эту проблему. Фильм должен стать общедоступным и распространённым в учебных заведениях Удмуртии. Для его создания потребуется архивный материал от ГУП УР «Телерадиовещательная компания «Удмуртия».

2. Значимость творчества Г.А. Корепанова подтверждается научными трудами искусствоведов. В статье К.И. Куликова «Основоположник удмуртской профессиональной музыки Герман Афанасьевич Корепанов» отмечается неоценимый вклад композитора в музыкальную культуру республики. Также в статье А.Н. Голубковой и А.Г. Корепанова подчеркивается многогранность его деятельности.

3. 2024 год – 100-летний юбилей Г. А. Корепанова, и это событие не должно остаться незамеченным. По данным нашего запроса в образовательные учреждения, выявлено недостаточное количество учебных материалов о композиторе: лишь 30% ДШИ и колледжей знакомят обучающихся с его творчеством. В ответах на запрос отмечено отсутствие современных средств обучения, таких как электронные презентации и видеоматериалы, что подтверждает общественную значимость проекта.

4. 22 ноября 2023 года Президент Российской Федерации подписал указ о проведении в 2024 году Года семьи. Создание документального фильма о жизни и творчестве Корепанова с участием его семьи должно стать

ВКР УдГУ

предметом национальной гордости и важным шагом к сохранению музыкальной культуры Удмуртии. Семейная музыкальная династия Корепановых, насчитывающая девять музыкантов, является уникальным культурным явлением и образцом для подражания.

Цель проекта – провести комплекс мероприятий для обучающихся и студентов 55 образовательных организаций сферы культуры и искусства Удмуртской Республики, приуроченных к 100-летнему юбилею первого удмуртского композитора и родоначальника музыкальной династии Г.А.Корепанова, направленных на получение культурно-образовательного эффекта с августа по декабрь 2024.

Задачи проекта:

1. Организовать информационное сопровождение проекта.
2. Создать документальный фильм «Музыкальная династия Корепановых: от истоков к современности», о биографии и творческом пути первого классика удмуртской музыки Г.А. Корепанова, и происходящей от него семейной музыкальной династии Корепановых.
3. Издать книгу писателя Н.Г.Корепановой (дочери композитора) «Листая страницы. Жизнь и творчество композиторов Корепановых», рассказывающую о семейной династии Корепановых и сформировать электронный сборник лучших учебно-методических материалов, посвященных юбилею композитора
4. Предоставить всем образовательным организациям в сфере культуры и искусства Удмуртской Республики презентационный комплект, включающий в себя фильм, книгу, сборник учебно-методических материалов, для знакомства обучающихся с музыкой удмуртских композиторов.
5. Организовать и провести презентации-концерты созданных материалов в пяти городах Удмуртской Республики, с участием обучающихся и студентов образовательных организаций в сфере культуры и

ВКР УдГУ

искусства Удмуртской Республики, исполняющих музыку Г.А.Корепанова и других удмуртских композиторов.

Результаты проекта:

1. Около 1000 слушателей познакомились с творчеством и наследием удмуртского композитора-классика Германа Афанасьевича Корепанова, приняли участие в концертах.

2. Библиотеки и детские школы искусств городов и районов Удмуртской Республики пополнились учебно-методическим электронным сборником, книгой и фильмом о династии Корепановых.

3. В Ижевске в Детской школе искусств №1 им. Г.А. Корепанова открыли музейную экспозицию, посвященную 100-летию со дня рождения удмуртского композитора.

К концу 2024 года проект завершился, 18 представителей детских школ искусств Удмуртии получили в подарок книгу и методические материалы Натальи Германовны Корепановой.

Учебные материалы, созданные в рамках реализованного в 2024 году проекта «Музыкальная династия Корепановых: от истоков к современности» всколыхнули музыкальную общественность Удмуртии. Особенное внимание привлек фильм о классике удмуртской музыки Г.А. Корепанове.

Команда проекта регулярно получала вопросы о возможности создания фильмов о других удмуртских композиторах. Это послужило импульсом для разработки продолжения проекта под названием «От истоков к современности: музыкальная культура Удмуртии – в ОБЪЕКТиве». Проект стал победителем конкурса и получил финансирование Президентского фонда культурных инициатив.

Таким образом, реализация проектов «Музыкальная династия Корепановых. От истоков к современности» и «От истоков к современности: музыкальная культура Удмуртии – в ОБЪЕКТиве» доказывает о наличии высоких компетенций сотрудников Республиканского дома народного

ВКР УдГУ

творчества в области проектной деятельности, что открыло новые горизонты для дальнейшего развития и организации курсов повышения квалификации.

3.2. Учебно-тематическое планирование, кадровая обеспеченность КПК «Специфика проектной деятельности в сфере культуры»

Сфера культуры является одной из ключевых составляющих социальной жизни общества, обеспечивающей сохранение, развитие и распространение культурных ценностей. Проектная деятельность в области культуры позволяет эффективно реализовывать инновационные идеи, развивать творческий потенциал и вовлекать молодых специалистов в процессы культурного взаимодействия.

Цель реализации данной программы состоит в освоении специалистами учреждений культуры принципов проектной деятельности в сфере культуры, формировании навыков разработки, планирования и реализации проектов в сфере развития культуры и искусств Удмуртской Республики, а также в изучении механизмов управления подобными проектами.

Основные задачи программы:

1. Изучение основ проектного управления;
2. Генерация и отбор идей;
3. Разработка проектов;
4. Планирование ресурсов:
5. Реализация проектов;
6. Оценка и анализ результатов.

Прогнозируемые результаты:

По окончании курса участники смогут:

- Разрабатывать проекты, основываясь на современных методах проектного управления.

- Управлять проектными группами, анализировать и минимизировать риски.

ВКР УдГУ

- Оценивать успех своих проектов и использовать полученные знания для дальнейшего карьерного роста.

Образовательная программа включает в себя разделы:

- Учебный план

- Учебно-тематический план

- Учебная программа.

Организационно-педагогические условия:

Преподаватель: Созыкина Мария Сергеевна – Председатель Молодежной организации «Атмосфера», Председатель комиссии по предпринимательству Общественной палаты Удмуртии, эксперт региональных и федеральных грантовых конкурсов.

Обучение осуществляется на основе деятельного подхода, который реализуется через групповую и самостоятельную деятельность обучающихся, диалоговые методы работы.

Виды занятий – лекционные, практические.

Формы занятий – групповые.

Обратим внимание на учебно-тематический план курсов повышения квалификации «Специфика проектной деятельности в сфере культуры».

Цель: повышение квалификации

Категория слушателей: специалисты учреждений культуры Удмуртской Республики

Срок обучения: 16 часов

Режим занятий: 8 часов в день.

Таблица 3. Учебно-тематический план

№/п/	Наименование разделов, дисциплин и тем	**Всего час.**	**В том числе:**		**Формы контроля**
			Лекции	**Практические занятия, самост. работа**	

ВКР УдГУ

№/п/	Наименование разделов, дисциплин и тем	Всего час.	В том числе:		Формы контроля
			Лекции	Практические занятия, самост. работа	
1.	**Модуль 1. Грантовые возможности. Что такое грант?**	**4**	**4**		
1.1.	Лекция «Основы грантовой деятельности».		1		
1.2.	Лекция «Практика и ресурсы в грантовой деятельности».		1		
1.3.	Лекция «Введение в концепцию социального проекта».		1		
1.4.	Лекция «Отличия социального проекта от бизнес-идеи или просто от мероприятия».		1		
2.	**Модуль 2. Особенности заполнения проектной заявки.**	**2**	**2**		
2.1.	Лекция «Основы проектной заявки».		1		
2.2.	Лекция «Углубленное изучение особенностей заполнения проектной заявки».		1		
3.	**Модуль 3. Отличительные особенности подачи заявок в различные фонды.**	**2**	**2**		
3.1.	Лекция «Основные отличия в подаче заявок в различные фонды».		1		
3.2.	Практическое занятие «Стратегии успешной подачи заявок».			1	
4.	**Модуль 4. Нетворкинг участников.**	**2**		**2**	
4.1.	Практическое занятие «Нетворкинг участников».			2	
5.	**Модуль 5. Работа над проектами.**	**3**		**3**	
5.1.	Практическое занятие «Работа над проектами».			3	
6.	**Модуль 6. Помощь в регистрации на**	**2**	**1**	**1**	

ВКРУДГУ

№/п/	Наименование разделов, дисциплин и тем	Всего час.	В том числе:		Формы контроля
			Лекции	Практические занятия, самост. работа	
	грантовых платформах-сайтах.				
6.1.	Лекция «Введение в грантовые платформы».		1		
6.2.	Практическое занятие «Практическая помощь в регистрации».			1	
7.	**Подведение итогов курсов. Выдача удостоверений.**	**1**			**1**
7.1.	Подведение итогов курсов. Выдача удостоверений.				1
	ИТОГО	**16**	**9**	**6**	**1**

Таким образом, разработанная образовательная программа представляет собой комплексный инструмент формирования необходимых компетенций специалистов учреждений культуры Удмуртской Республики в области проектной деятельности.

В основе данной программы лежат следующие принципы.

Практикоориентированность: курсы ориентированы на формирование практических навыков проектирования и управления культурными проектами. Обучение включает разбор реальных кейсов, работу над проектными заданиями и подготовку презентационных материалов.

Интерактивность: широко используются интерактивные формы занятий: групповые дискуссии, мозговые штурмы, мастер-классы от успешных практиков проекта. Участники активно вовлекаются в процесс анализа проектов и выработки решений.

Акцент на нормативно-правовую базу: важным аспектом является изучение нормативных документов, регулирующих сферу проектной

ВКР УдГУ

деятельности в культуре. Освоение законодательных норм помогает участникам грамотно оформлять проекты и получать поддержку от государства.

Комплексный подход: программа охватывает широкий спектр вопросов: от выбора тематики проекта до мониторинга его исполнения и отчетности перед финансирующими организациями. Особое внимание уделяется вопросам привлечения ресурсов, взаимодействия с партнерами и продвижения проектов.

Использование дистанционных форматов: для удобства участников организуются онлайн-занятия, вебинары и виртуальные консультации. Дистанционные технологии позволяют охватывать большее количество слушателей и делают обучение доступным даже для тех, кто находится далеко от учебных центров.

Таким образом, предлагаемая РДНТ программа курсов повышения квалификации направлена на обеспечение эффективной интеграции инновационных подходов в сферу культуры и искусств, способствует повышению конкурентоспособности специалистов, расширяя возможности их участия в разработке и реализации значимых социальных и культурных проектов.

ВКР УДГУ

3.3. Особенности организации курсов повышения квалификации «Специфика проектной деятельности в сфере культуры»

Как уже было отмечено выше, в последние годы в Республиканском доме народного творчества ежегодно проводятся курсы повышения квалификации по теме «Проектирование», что обусловлено важной ролью проектной деятельности в современном обществе. Большинство ведущих подведомственных учреждений культуры на данный момент в своем штате сотрудников имеют специалиста, который занимается написанием и оформлением проектов.

Для более глубокого понимания тенденций в области проектирования в учреждениях культуры, рассмотрим статистику участников курсов повышения квалификации в Республиканском доме народного творчества за 2024 и 2025 годы.

1. **Общее количество участников.** В 2024 году участниками курсов стали 25 человек, что на 1 человека меньше по сравнению с 2025 годом, когда участниками курсов повышения квалификации стали 26 человек.

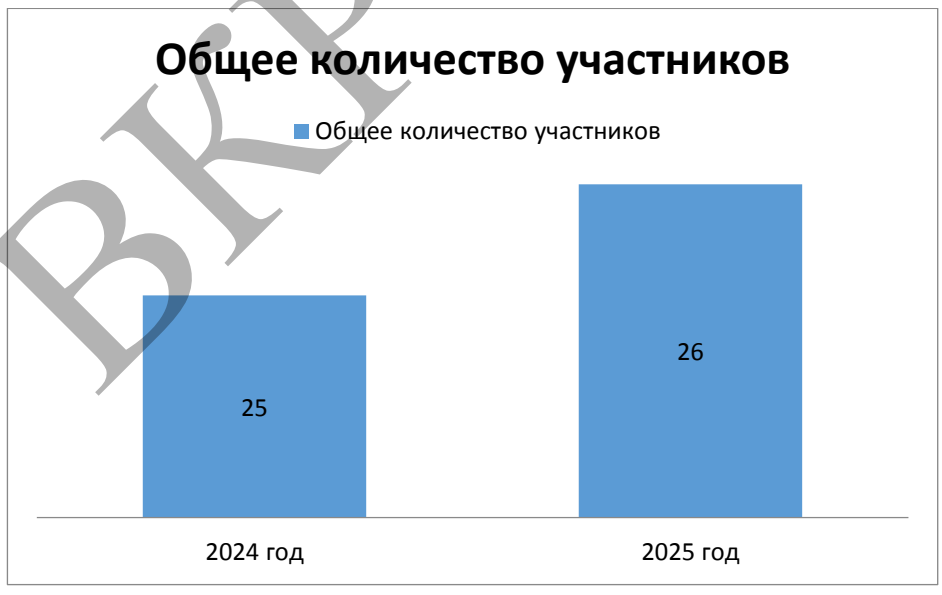


Диаграмма 1. Количество участников КПК

2. **Состав участников по гендерному признаку.** В 2024 году среди участников было 88% слушателей женского пола и 12% – мужского пола. В

ВКР УдГУ

2025 году эти показатели изменились на 80,8% и 19,2% соответственно, что свидетельствует об увеличении интереса к проектированию среди мужчин.

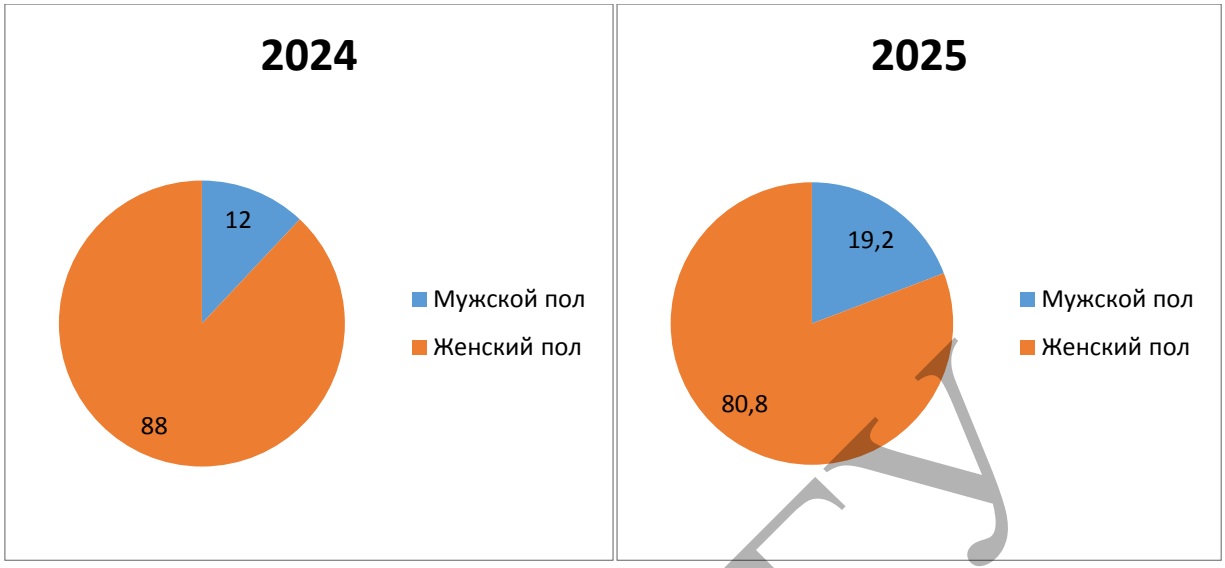


Диаграмма 2. Состав участников КПК по гендерному признаку

3. Состав участников по возрастному диапазону. Диаграмма 3 отражает, что в 2024 году доминировало количество слушателей на обучении по проектированию в возрастном диапазоне от 31 до 40 лет. В 2025 году значительная часть слушателей курсов была в возрастном диапазоне от 41 до 50 лет. Отсюда можно сделать вывод о том, что сейчас наблюдается сдвиг в интересах и потребностях целевой аудитории. Если в 2024 году основная группа слушателей была представлена людьми среднего возраста, то в 2025 году наблюдается рост интереса к обучению среди более зрелых слушателей курсов повышения квалификации. Это может свидетельствовать о том, что профессионалы в возрасте от 41 до 50 лет стремятся обновить свои навыки или освоить новые направления в проектировании, возможно, в связи с изменениями на рынке труда или новыми требованиями к квалификации.

Кроме того, отмеченный сдвиг может свидетельствовать о том, что курсы становятся более доступными и привлекательными для лиц старшего возраста, что может быть связано с совершенствованием образовательных технологий и гибкостью форматов обучения. Важно учитывать эти

ВКР УлГУ

тенденции при планировании будущих программ и курсов, чтобы лучше соответствовать потребностям и ожиданиям различных возрастных групп.

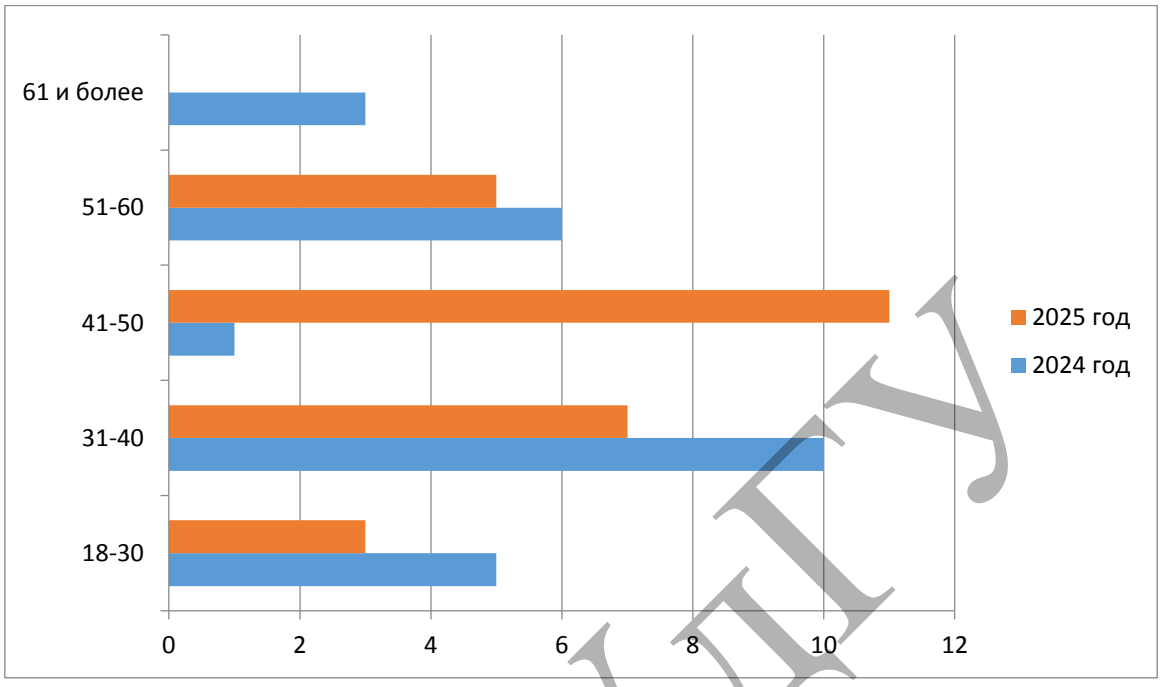


Диаграмма 3. Состав участников КПК по возрастному диапазону

4. Состав участников по месту жительства. В 2024 году слушателями курсов стали жители городов Ижевска, Можги, Глазова, а также жители Малопургинского, Якшур-Бодьинского, Вавожского, Можгинского, Глазовского, Увинского, Игринского и Дебесского районов. 48% слушателей составило городское население и 52% составили жители сельской местности.

В 2025 году на курсах повышения квалификации были зарегистрированы слушатели из Можги, Сарапула, Ижевска, Глазова и Можгинского, Кизнерского, Селтинского, Сюмсинского, Граховского, Юкаменского, Камбарского и Увинского районов.

Важно отметить, что в 2025 году состав слушателей оказался равномерно распределен между городским и сельским населением: 50% участников представляли городские населенные пункты, в то время как оставшиеся 50% составили жители сельской местности. Это равновесие

ВКР УдГУ

может свидетельствовать о растущем интересе к повышению квалификации среди различных слоев населения, а также о доступности образовательных программ для широкого круга слушателей.

Можно сделать вывод, что география слушателей курсов по проектированию охватывает специалистов культуры со всей Удмуртской Республики, что подтверждает большую актуальность проектной деятельности в современном мире.

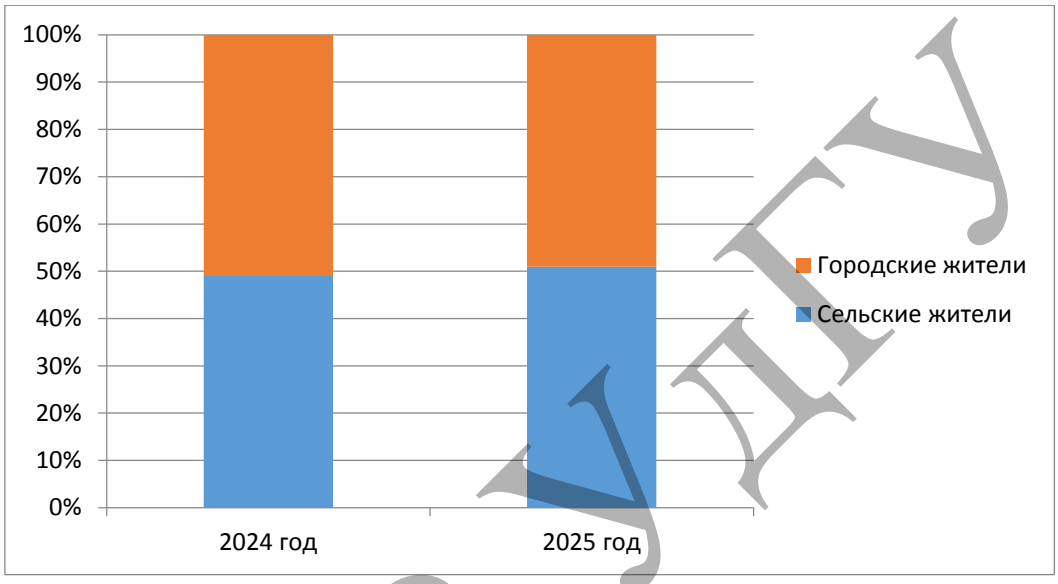


Диаграмма 4. Состав участников КПК по месту жительства

После проведения курсов «Специфика проектной деятельности в сфере культуры» мы провели анкетирование среди слушателей. На основе анализа полученной обратной связи были выявлены следующие рекомендации:

1. Включить больше практических занятий и приводить разбор реальных ситуаций из жизни учреждений культуры, музеев, театров и библиотек.
2. Увеличить время обучения.
3. Организовывать дополнительные встречи после обучения.
4. Улучшить материально-техническую базу учреждения.
5. Провести занятия совместно с представителями государственных органов и фондов, занимающихся поддержкой культурных инициатив.

ВКР УдГУ

Эти рекомендации будут учтены при разработке последующих курсов повышения квалификации и позволят сделать курсы ещё более полезными и востребованными среди работников сферы культуры.

На основе анализа результатов опросов участников курсов повышения квалификации РДНТ мы выявили следующие проблемные зоны и определили пути их решения.

Нами сделан вывод о том, что организация курсов повышения квалификации по проектированию связана с рядом трудностей, которые важно учитывать заранее:

Выделим основные трудности:

1. Специфичность тематики.

Проектная деятельность в сфере культуры имеет свою уникальную природу, отличающуюся от других отраслей социальной сферы. Участники часто сталкиваются с уникальными организационными проблемами, такими как ограниченные бюджетные средства, сложная инфраструктура учреждений культуры, специфика межведомственного взаимодействия и прочие факторы, характерные именно для культурной среды.

2. Привлечение квалифицированных преподавателей.

Подбор опытных профессионалов, обладающих как научными знаниями, так и практическим опытом, особенно важен для передачи современных подходов и лучших практик проектирования.

3. Создание интерактивных форматов обучения.

Как показывает практика, традиционные лекции менее эффективны, чем активное вовлечение слушателей через практику, нетворкинги и групповые проекты [Шейл 2006]. Организаторы сталкиваются с задачей разработки интересных и мотивирующих заданий.

4. Обеспечение технической базой и оборудованием.

Современные курсы требуют наличия специализированного программного обеспечения и технических ресурсов (например, компьютеров, серверов, виртуальных сред) [Зеер 2014: 19–27].

ВКР УлГУ

5. Оценка эффективности курсов.

Необходимость объективного измерения результатов обучения ставит перед организаторами задачу внедрения системы оценки компетенций и обратной связи от слушателей.

Учитывая вышесказанное, мы определили следующие стратегии по устранению вышеуказанных сложностей:

1. Проведение ежегодного мониторинга потребностей специалистов учреждений культуры. Такой подход обеспечивает своевременную адаптацию учебных планов к актуальным потребностям заинтересованных субъектов, способствует повышению степени соответствия теоретико-методологических оснований профессиональным ожиданиям специалистов и содействует эффективному решению стратегических задач, стоящих перед сферой культуры в Удмуртской Республике.

2. Формирование команды профессиональных педагогов позволит повысить качество преподавания и адаптировать учебные модули к специфическим особенностям региона. Привлечение опытных профессионалов-практиков обеспечит оптимальное сочетание теории и практики, сделает образовательный процесс более живым и продуктивным, создаст условия для интерактивного обучения и конструктивного обмена мнениями.

3. Регулярное обновление учебной программы и внедрение новых педагогических технологий. Постоянное обновление содержания курсов является залогом высокого качества образования. Предлагается регулярно обновлять учебную программу, внедряя современные технологии и инновационные подходы к обучению, востребованные слушателями курсов.

4. Сочетание дистанционных форматов обучения и онлайн-ресурсов. Современные технологии позволяют расширить границы традиционного очного обучения и сделать образование доступным для большего количества специалистов. Использование дистанционного формата позволит сэкономить время и деньги, снизив транспортные расходы участников курса и увеличив

ВКР УдГУ

доступность курсов. Важно подчеркнуть, что такой подход обеспечивает гибкость и удобство для обучающихся, позволяя совмещать занятия с работой или личной жизнью. При таком подходе очные встречи проводятся в аудиториях или специализированных площадках. Очные сессии обеспечивают живое общение, возможность задать вопросы непосредственно преподавателя обменяться мнениями с коллегами и провести практические занятия. Дистанционное обучение включает самостоятельное освоение материала через онлайн-курсы, лекции, вебинары, тесты и задания. Электронные учебные материалы предоставляют доступ к актуальной информации в любое удобное время, позволяя учиться в индивидуальном ритме.

5. Установление партнерских связей с ведущими вузами и компаниями отрасли. Партнерские отношения с ведущими университетами и предприятиями способствуют повышению качества подготовки специалистов и укреплению их конкурентоспособности на рынке труда. Такое сотрудничество позволит наладить взаимовыгодное взаимодействие, открывая перспективы для совместного проведения научных исследований, реализации совместных образовательных программ и трудоустройства выпускников.

Таким образом, успешная организация курсов требует комплексного подхода, учитывающего потребности рынка труда, технологический прогресс и ожидания обучающихся.

ВКР УлГУ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современная культура характеризуется динамичным развитием и интеграцией инновационных технологий в отрасль. Специалисты в этой области сталкиваются с необходимостью освоения новых инструментов, методик и стандартов, что требует постоянного обновления знаний и навыков. Курсы повышения квалификации позволяют сотрудникам учреждений культуры своевременно осваивать современные подходы и инструменты, необходимые для эффективной работы.

Курсы повышения квалификации – это форма дополнительного профессионального образования, направленная на обновление и углубление профессиональных знаний и навыков без изменения специальности. Они могут быть организованы как для отдельных специалистов, так и для групп работников одной профессии.

Согласно стандартам, продолжительность курсов повышения квалификации варьируется от 16 до 150 часов, в зависимости от специфики программы. По завершении курсов слушателям выдается сертификат о повышении квалификации, который подтверждает их готовность применять новые знания и навыки на практике.

Республиканский дом народного творчества (РДНТ) является одним из ключевых организаторов курсов повышения квалификации в сфере культуры. Основная задача РДНТ заключается в поддержке и развитии культурного потенциала республики, подготовке квалифицированных кадров и создании условий для реализации творческих инициатив.

Одним из востребованных курсов повышения квалификации в РДНТ являются курсы «Специфика проектной деятельности в сфере культуры». Их актуальность, прежде всего, обусловлена широкой вовлеченностью проектной деятельности в современных условиях. Цель реализации данной

ВКР УлГУ

программы состоит в освоении специалистами учреждений культуры принципов проектной деятельности в сфере культуры, формировании навыков разработки, планирования и реализации проектов в сфере развития культуры и искусств Удмуртской Республики, а также в изучении механизмов управления подобными проектами.

Ежегодно слушателями данных курсов повышения квалификации становятся участники более 20 человек из разных городов и районов Удмуртской Республики.

В процессе исследования мы провели подробный анализ целевой аудитории, тематики курсов повышения квалификации. Вместе с тем был выявлен ряд трудностей, которые важно учитывать при организации следующих курсов повышения квалификации в РДНТ:

Выделим основные трудности:

1. Специфичность тематики.
2. Привлечение квалифицированных преподавателей.
3. Создание интерактивных форматов обучения.
4. Обеспечение технической базы и оборудования.
5. Оценка эффективности курсов.

Также на основе экспертного интервью мы разработали рекомендации по преодолению указанных выше трудностей:

1. Проведение ежегодного мониторинга потребностей специалистов учреждений культуры. Такой подход обеспечивает своевременную адаптацию учебных планов к актуальным потребностям заинтересованных субъектов, способствует повышению степени соответствия теоретико-методологических оснований профессиональным ожиданиям специалистов и содействует эффективному решению стратегических задач, стоящих перед сферой культуры в Удмуртской Республике.

2. Формирование команды профессиональных педагогов позволит повысить качество преподавания и адаптировать учебные модули к специфическим особенностям региона. Привлечение опытных

ВКР УдГУ

профессионалов-практиков обеспечит оптимальное сочетание теории и практики, сделает образовательный процесс более живым и продуктивным, создаст условия для интерактивного обучения и конструктивного обмена мнениями.

3. Регулярное обновление учебной программы и внедрение новых педагогических технологий. Постоянное обновление содержания курсов является залогом высокого качества образования. Предлагается регулярно обновлять учебную программу, внедряя современные технологии и инновационные подходы к обучению.

4. Использование дистанционных форматов обучения и онлайн-ресурсов. Современные технологии позволяют расширить границы традиционного очного обучения и сделать образование доступным для большего количества специалистов. Использование дистанционного формата позволит сэкономить время и деньги, снизив транспортные расходы и увеличив доступность курсов.

5. Установление партнерских связей с ведущими вузами и компаниями отрасли. Партнерские отношения с ведущими университетами и предприятиями способствуют повышению качества подготовки специалистов и укреплению их конкурентоспособности на рынке труда. Такое сотрудничество позволит наладить взаимовыгодное взаимодействие, открывая перспективы для совместного проведения научных исследований, реализации совместных образовательных программ и трудоустройства выпускников.

В результате проведенного нами исследования, мы пришли к выводу, что успешная организация курсов требует комплексного подхода, учитывающего потребности рынка труда, технологический прогресс и ожидания обучающихся. Это включает в себя анализ актуальных навыков и компетенций, востребованных в различных отраслях, внедрение современных технологий обучения и адаптацию программ под индивидуальные запросы слушателей.

ВКР УлГУ

Кроме того, важно учитывать обратную связь от участников курсов для постоянного улучшения содержания и формата обучения. Таким образом, создание эффективной образовательной среды требует взаимодействия между образовательными учреждениями, работодателями и самими обучающимися.

Мы также обнаружили, что использование гибридных форматов обучения, таких как сочетание онлайн и офлайн занятий, позволяет повысить доступность и привлекательность курсов. В итоге интеграция всех этих факторов способствует повышению качества образования и удовлетворенности участников.

ВКР УДГУ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова Н.Т. Дополнительное профессиональное образование: организация и управление : учебно-методическое пособие / Н.Т. Абрамова, И.В. Ерохина. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 288 с.
2. Аксенова О.А. Организация дополнительного профессионального образования взрослых : монография / О.А. Аксенова, А.И. Поташкин. – СПб.: РГПУ имени А.И. Герцена, 2020. – 192 с.
3. Алексеева А. А. Новые образовательные технологии как механизм повышения качества знаний // Молодой ученый / А.А. Алексеева – 2015 – №16. – С. 400–403.
4. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации / В.М. Анисимов. – М.: Экономика, 2012. – 326 с.
5. Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М.: Велби, 2014. – 415с.
6. Бизюкова В.И. Кадры: подбор и оценка / В.И. Бизюкова. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 236 с.
7. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 528с.
8. Болотова Е. Л. Правовой статус современного учителя : учебное пособие для вузов / Е. Л. Болотова. – Санкт-Петербург : Лань, 2024. – 328 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: e.lanbook.com/book/414992 (дата обращения: 23.11.2025).
9. Борисенко Т.Н., Хохлова Г.М. Современные технологии дополнительного профессионального образования : учебное пособие / Т.Н. Борисенко, Г.М. Хохлова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2022. – 320 с.

ВКР УлГУ

10. Буйлова Л.Н., Буданова Г.П. Дополнительное образование детей: (сборник нормативно-правовых документов и методических материалов) документы и материалы / Л.Н. Буйлова, Г.П. Буданова – М., 2008 – 862 с.

11. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юристъ, 2012. – 259 с.

12. Витман В., Бок Л. От управления кадрами к управлению персоналом / Витман В., Бок Л. // Служба кадров – 2014. – №1. – С. 49–56.

13. Виханский О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 369с.

14. Демченко Т.Ю. Управление персоналом: современные подходы / Т. Ю. Демченко // «Человек и труд». – №8. – 2014. – С. 72–75.

15. Дубенко Ю. В., Дышкант Е. Е. Эффективность применения программных средств для обучения и повышения квалификации персонала промышленных предприятий / Ю.В. Дубенко // Научно-методический электронный журнал «Концепт» – 2014. – Т. 20. – С. 1106–1110. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://ekoncept.ru/2014/54485.htm (дата обращения 15.11.2025).

16. Дунаев О.Н., Исмагилова Ф.С. Введение в теорию и практику управления персоналом: Учеб.пособие / О.Н. Дунаев, Ф.С. Исмагилова. – Екатеринбург: Феникс, 2012. – 362с.

17. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новгород.: Прогресс, 2010. – 1100 с.

18. Жукова Т.Н., Организация проектной деятельности и формирование команды проекта: учебное пособие / Т.Н. Жукова, Е.К. Чугунова. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. 158 с.

19. Зайцева Т.В, Зуб Т.А. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, Т.А. Зуб. – М.: ФОРУМ, 2014. – 457 с.

20. Зеер, Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2014 – № 3 (27). – С. 19–27.

ВКР УлГУ

21. Змеев С.И. Педагогика индивидуального подхода в образовании взрослого человека: учеб.-методич. пособие / С.И. Змеев. – Москва : Академия, 2020. – 144 с.

22. Иванцевич Д.М, Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления:основы управления персоналом / Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов – М.: Высшая школа, 2014. – 508 с.

23. Ильясов, Д. Ф. Организация обучения педагогов в учреждении повышения квалификации кадров / Д. Ф. Ильясов // Вестник ТГПУ. – 2015 – № 2 (92). – С. 30–34.

24. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика / С.А. Баркалов, Д.А. Новиков, С.С. Попов. – М.: ИПУ РАН, 2014. – 110 с.

25. Кибанов А.Я., Дураков И.Б. Управление персоналом организации. Отбор и оценка при найме, аттестация / А.Я. Кибанов, И.Б. Дураков. – М.: Экзамен, 2014. – 477 с.

26. Колеченко А.К. Энциклопедия педагогических технологий : справочное пособие для учителей и преподавателей вузов / А.К. Колеченко. – СПб.: КАРО, 2021. – 368 с.

27. Корчагина А.С., Клочкова М.С. Управление персоналом /А.С. Корчагина, М.С. Клочкова. – М.: Экзамен, 2014. – 417 с.

28. Кротова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Кротова. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 322 с.

29. Литвинцева Н.А. Психологические аспекты подбора и оценки персонала / Н.А. Литвинцева. – М.: ЮРАЙТ, 2012. – 269 с.

30. Лукашевич В.В. Управление персоналом (предприятия маштиностроения) / В.В.Лукашевич. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 528 с.

31. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Курс лекций / Л.И. Лукичева. – М.: ОМЕГА-Л, 2012. – 369 с.

ВКР УлГУ

32. Магура М.И., Курбатов М.Б. Организация обучения персонала / М.И. Магура, М.Б. Курбатов. – М.: Феникс, 2014. – 528 с.

33. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии/ М.И. Магура. М.Б. Курбатова. – М.:Бизнес-школа, 2012. – 717 с.

34. Макарова И.К. Управление персоналом: Учебник / И.К. Макарова. – М.: Юриспруденция, 2012. – 347 с.

35. Малуев П.А., Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: учебник / П.А.Малуев, Ю.Е. Мелихов. – М.: Альфа-Пресс, 2014. – 258 с.

36. Маслов Е.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Е.В. Маслов. – М: ИНФРА-М, 2012. – 258 с.

37. Мельников В.К. Кадровая служба в России // Служба кадров / В.К.Мельников – 2012. – №2. – С. 43–46.

38. Методические рекомендации участникам. Росмолодежь. Гранты. – 2025. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kpr.lenobl.ru/media/uploads/userfiles/2022/03/11/Методические_рекомендации_участники_1_0a2yFua.pdf (дата обращения: 16.11.2025).

39. Мордовин С. Л. Управление персоналом: современная российская практика / С.Л. Мордовин. – СПб.: Питер, 2014. – 614с.

40. Новаковская О. Человеческий капитал как объект управления // «Человек и труд» / О. Новаковская – 2014. – № 12. – С. 78–80.

41. Одегов Ю.Г, Журавлев П.В. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 2014. – 225 с.

42. Отчет 2024 – Отчет о результатах самообследования АУК УР «Республиканский дом народного творчества» за 2024 год. Ижевск 2025. – 22 с.

43. Павлова Д.Э. Республиканский дом народного творчества: в диалоге со временем и традициями // Молодая филология – 2025: лингвистика, литературоведение, методика преподавания филологических дисциплин : сборник статей по материалам Всероссийской студенческой

ВКРУдГУ

научно-практической конференции (г. Пермь, 19–20 мая 2025 г.) / Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет. – Пермь, 2025. – С. 234 –238.

44. Постановление Правительства от 16 апреля 2014 года № 344 «Об утверждении правил организации и осуществления дополнительного профессионального образования».

45. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 марта 2025 г. № 266. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». – Москва, 2025.

46. Проваторов В. Необходимость стратегии развития персонала. // «Кадровый менеджмент» / В. Проваторов – 2014. – №2. – С. 68–69.

47. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами / М.И. Соколова, А.Г. Дементьева.. – М.: РИОР, 2014. – 348с.

48. Стародубцев С.О. Необходимость повышения квалификации трудового персонала как фактор успешного развития организации / С.О. Страодубцев // Молодой ученый. – 2016 – №6. С. 559–561.

49. Стебеняева Т.В.. Юрятина Н.Н. Современные методы повышения квалификации персонала как составная часть системы поддержания конкурентоспособности продукции компании / Т.В. Стебеняева, Н.Н. Юрятина [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-povysheniya-kvalifikatsii-personala-kak-sostavnaya-chast-sistemy-podderzhaniya-konkurentosposobnosti-produktsii (дата обращения 01.11.2025).

50. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 №197-ФЗ / Консультант Плюс (в редакции от 25.11.2012) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/-cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 10.11.2025).

51. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» : федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. [Электронный ресурс] – Режим

ВКР УдГУ

доступа: http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html (дата обращения: 20.11.2025).

52. Черкасский А.А. Повышение квалификации персонала // Экономика и менеджмент инновационных технологий / А.А. Черкасский 2012. № 6 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ekonomika.snauka.ru-/2012/06/1109 (дата обращения 01.11.2025).

53. Шейл П. Преимущества повышения квалификации / П. Шейл – 2006. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2006/07/18/preimushhestva_povyshenija_kvalifikacii.html (дата обращения 07.11.2025).

ВКР УдГУ