

**Сённяшня гаворка — пра кампетэнцыі работніка культуры. Інакш кажучы, што павінны ведаць і ўмець сённяшнія клубнік, бібліятэкар, музейшчык. У стварэнні гэтага артыкула дапамаглі, як і заўжды, вельмі ўплывовыя эксперты "К": дэкан факультэта культуры і сацыяльна-культурнай дзейнасці Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта культуры і мастацтваў Мікалай Каралёў і загадчык кафедры менеджменту сацыяльна-культурнай дзейнасці памянёнай установы Алена Макарава.**



Яўген ПАГІН / Фота аўтара

Але дазволю сабе пачаць з рэкламы роднай газеты "Культура". "Ці ёсць важкія аргументы ў работнікаў культуры яе не выпісваць?" — запытаўся я ў сённяшніх экспертаў-навукоўцаў падчас нашай гутаркі. "Аргументаў няма абсалютна ніякіх!" — ці не ў адзін голас адказалі Мікалай Каралёў і Алена Макарава. Паверце, шануюныя чытачы, падставы для такой катэгарычнасці — вельмі сур'езныя. Мы яшчэ вернемся да гэтага надзвычай важнага моманту, які ў ліку іншых акалічнасцяў ярка выражае прафесіяналізм сучаснага і высокаадукаванага работніка культуры. А пакуль...

### ...пра градацыю ведаў ды ўменняў

Не палюхайцеся, існуе ўмоўна толькі тры віды кампетэнцый. *Універсальныя* фарміруюцца ў адпаведнасці з патрабаваннямі да спецыяліста з адукацыяй і адлюстроўваюць яго здольнасць выкарыстоўваць базавыя агульнакультурныя веды і ўменні; маюцца на ўвазе і сацыяльна-асобасныя якасці, якія адпавядаюць запытам дзяржавы і грамадства. Прыклад тут можа быць такім: работнік здольны да ўспрыняцця, абагулення і аналізу інфармацыі, філасофскіх ды сацыяльных праблем. *Базавыя* кампетэнцыі адлюстроўваюць здольнасці спецыяліста вырашаць задачы прафесійнай дзейнасці. Тут неабходна дакладна арыентавацца ў законах і заканамернасцях развіцця сацыяльна-культурнай дзейнасці, выкарыстоўваюць навуковыя канцэпцыі, тэхналогіі (у тым ліку і маркетынгавыя, рэкламныя), вырашаць эканамічныя, прававыя і кадравыя пытанні, займацца праектаваннем, наладжаннем партнёрскіх стасункаў, павышаць імідж уласнай установы ці арганізацыі.

*Спецыяльныя* кампетэнцыі адлюстроўваюць здольнасці спецыяліста вырашаць спецыялізаваныя задачы. Да прыкладу, трэба валодаць механізмамі фінансавага менеджменту, аўдыту і бухгалтарскага ўліку, псіхалагічнымі прыёмамі кіраўніцтва, умець ствараць і суправаджаць інфармацыйныя рэсурсы ды выкарыстоўваць вэб-тэхналогіі кіравання... Застаецца толькі дадаць, што спецыяльныя кампетэнцыі — адказ на самыя апошнія выклікі рэчаіснасці. Праз непрацяглы час спецыяльныя становяцца базавымі.

Складана? Няпроста. Аднак не хвалюйцеся. Вучыцца ніколі не позна. Цяпер...

### ...пра перспектывнае мысленне

Алена Макарава сцвярджае, што гаворка пра кампетэнцыі — больш чым актуальная. "Нам трэ-

ба вызначыцца з кампетэнцыямі спецыяліста на будучыню, — кажа яна. — Без такога прагнозу як яму рэгуляваць працэсы па ўкараненні ў культуратворчыя плыні адметных ідэй і праектаў? Сённяшня навука пасля такога прагнозу прапануе нам тры віды кампетэнцый". Распрацоўкай базавых агульнаадукацыйных стандартаў для работнікаў культуры займаецца сёння Беларускае дзяржаўнае ўніверсітэт культуры і мастацтваў. "Сістэма вышэйшай адукацыі, — пераконвае Мікалай Каралёў, — і скіравана працаваць на перспектыву. Мы сёння ў макет навуцальнага плана закладаем кампетэнцыі, якія будуць працаваць у... 2024 годзе. Сённяшнія абітурыенты скончаць навучанне ў 2020-м ды плюс два гады адаптацыі ва ўмовах адпрацоўкі. І тут галоўнае — не памыліцца са стандартамі. Мы прааналізавалі свае магчымасці... Не сакрэт, што іншым разам нарматыўная база нашай сферы адстае ад сучасных патрэб. Вось прыклад: дырэктарам сельскага дома культуры ці загадчыкам СК наш выпускнік (нават магістр) не можа стаць, бо не мае стажу працы не менш за два гады. Замест чатырох кірункаў падрыхтоўкі прапануем цяпер удвая больш. З'яўляюцца новыя тыпы ўстаноў культуры, новыя патрабаванні, звязаныя з выкарыстаннем інфармацыйных тэхналогій, з маркетынгам, пра што рубрыка "Лабараторыя" ўжо распавядае паўгода".

Кампетэнцыі, інакш кажучы, пашыраюцца і паглыбляюцца літаральна з кожным днём. Таму наступны раздзел паспрабуем распавесці...

### ...пра спалучэнне тэорыі з практыкай

Прафесіянал-практык (гаворка не толькі ж пра студэнтаў!) не збіраецца чакаць і ўжо сёння нарошчвае культуралагічныя "мускулы". Днямі гендырэктар Нацыянальнага мастацкага музея Рэспублікі Беларусь Уладзімір Пракапоў звязваў з Мікалаем

Каралёвым: "Дайце двух спецыялістаў па маркетынгу і рэкламе!" Далі. Гэтак жа наладжваюць кадравую палітыку ў Нацыянальным акадэмічным Вялікім тэатры оперы і балета. Сёлетнія магистранты, падказвае Алена Макарава, выйшлі ў самастойнае працоўнае жыццё з цалкам "жывымі" дысертацыйнымі тэмамі: "Арт-праект як фармаванне брэнда ўстановы культуры", "Арт-менеджмент у сферы дабрачыннай дзейнасці грамадскіх каталіцкіх арганізацый", "Арт-менеджмент турніру па кіберспорце", "Служба маркетынгу, інфармацыі і рэкламы". Гэтыя праекты ўкараняюцца, у тым ліку і ў рэгіянальных установах культуры. Нават нягледзячы на тое, што старыя штатныя расклады не ўтрымліваюць спецыяльнасцяў кштату "культуролог" ці "менеджар".

Безумоўна, сталіца з раёнамі не параўнаць. Але, па словах Алены Макаравай, новыя тэхналогія пыходзяць і туды. Прыклад: установы культуры Іванаўскага і Докшыцкага раёнаў. Агучыла загадчык кафедры і праблему. Надзвычай складана навуцальнай установе ўлічыць літаральна ўсе патрэбы кожнага з рэгіёнаў. Просьба да апошніх: дапамажыце ўніверсітэту сваімі прапановамі. Можна выкарыстаць трыбуну "К". У гэтым — таксама высокая кампетэнцыя работніка культуры.

Пагадзіцеся, за вышэйгаданым вельмі арганічна ўзнікае пытанне: "Ці паспяваюць за паведамлівае часу ў саміх рэгіёнах?" Таму ў наступным раздзеле паспрабуем распавесці...

### ...пра змест раённай і абласной вучобы

Сапраўды, чаму вучаць раённыя і абласныя курсы павышэння кваліфікацыі работнікаў культуры? Ці вядзецца там гаворка пра новыя кампетэнцыі? Тут, аказваецца, свае праблемы. У раёнах, па словах Мікалая Каралёва, уласныя стандарты. А больш дакладна — планы па аказанні платных паслуг, заданні па

# Выпісваць "Культуру" — таксама кампетэнцыя

Што павінен ведаць клубнік, бібліятэкар, музейшчык...

"Ці ёсць важкія аргументы ў работнікаў культуры яе не выпісваць?" "Аргументаў няма абсалютна ніякіх!" — ці не ў адзін голас адказалі Мікалай Каралёў і Алена Макарава.

колькасці культурных мерапрыемстваў, большасць з якіх прымеркавана да каляндарных дат. Тут, іншым разам, галаву цяжка падняць, каб прыгледзецца да перспектывы. А перспектывы — гэта рэальныя запыты насельніцтва, якому надакучылі старыя формы працы клуба і бібліятэкі. Таму рэй у рэгіёне павінен весці менеджар праектнай дзейнасці (нагадаю, пад рубрыкай "Лабараторыя" гаворка ў нас не пра тое, што ёсць, а пра тое, як павінна быць).

Па меркаванні Алены Макаравай, менеджар праекта павінен мець пэўную прастору волінай ініцыятывы для таго, каб прыдумаць ідэю, знайсці дзяржаўнага / прыватнага партнёра для рэалізацыі і ажыццявіць праект на падставе тэхналогіі культурна-дасугавай дзейнасці і сусветнага досведу. Кожнае з гэтых звёнаў — кампетэнцыя прафесіяніка. Выйсце з сітуацыі, як сцвярджаюць навукоўцы, крыху разнаўлічце раённыя аддзелы. Таму што інавацыйны працэс не стрымаць: то тут, то там з'яўляюцца новыя ініцыятывы. Але няма пакуль належнай масавасці. Таму і вучоба кадраў на месцах не скіравана на перспектыву. А галоўнай ацэнкай якасці працы застаецца не крэатыўнасць, а выкананне плана па аказанні платных паслуг. Другое таксама важна, але знітавана павінна быць з першым. Цяпер...

### ...пра сутнасць працы

А яна, гэтая сутнасць, пераканана Алена Макарава, — у грамадска-дзяржаўнай значнасці. "Тут вельмі важна, — працягвае яна, — навучыцца валодаць та-

кімі тэхналогіямі кіравання як цімбілдывг (камандаўтварэнне), коўчынг (коўч — настаўнік — вучыць кліента дасягнуенню прафесійных мэт), тайм-менеджмент (рацыянальнае наладжанне дзеяння ў прастору і часе). Класічны паспяховы менеджмент — гэта дасягненне максімальнага выніку пры выкарыстанні мінімальнага рэсурсаў, у тым ліку і рэсурсаў часу. А мы пасля правядзення фестывалю цягам дзён трох усім аддзелам пыходзім у сябе. Значыць, не ўмеем ствараць аптымальную каманду для выніковай працы. Так, кіраўніцтва раёна не заўжды зразумее работніка культуры. Але кампетэнцыя апошняга яшчэ і ў тым, каб патлумачыць мясцовым уладам, што актуальнай на сёння з'яўляецца не колькасць, а якасць, маштабнасць і брэндаваць мерапрыемстваў. Урэшце,

і пра гэта павінна весці гаворка на раённых вучэбных курсах і семінарах. Вось у пераліку паслуг, скажам, СДК і з'яўляюцца такія формы працы, як "вечар сустрэч" і "вусны часопіс". А ў чым, спадарове, розніца?

Было калісьці і такое: Мікалай Каралёў і Алена Макарава выязджалі цягам двух гадоў на Гомельшчыну, каб прачытаць курс лекцый па сучасных кампетэнцыях. У іншых абласцях выгадная практыка чамусьці не займела працягу. А ў Мінск цяпер курсант накіруеш не кожны раз — дорага. І напрыканцы трохкі...

### ...пра нашу газету

Мікалай Каралёў знаёміўся з сёлетнімі практыкамі, якія падалі заявы для паступлення ў магістратуру на спецыяльнасць "Арт-менеджмент" (чакаемы конкурс — каля сямі чалавек на месца). Дык вось, пра магчымасць набыцця такой спецыяльнасці, па словах дэкана факультэта, многія з іх даведаліся са старонак "Культуры", дзе гаворка ішла пра тэхналогіі культурна-дасугавай дзейнасці. Алена Макарава зазначыла, што большасць выкладчыкаў універсітэта звяртае ўвагу студэнтаў на "Культуру", але абмеркаванне матэрыялаў газеты павінна адбывацца больш актыўна. Яна нагадала пра асабісты вопыт выкладання на першым курсе (дысцыпліна "Уводзіны ў спецыяльнасць"), дзе распрацавана для студэнтаў метадыка кантэнт-аналізу артыкулаў па праблемах сучаснай беларускай культуры паводле матэрыялаў нашай газеты. Вялікі дзякуй, Алена Аляксандраўна! Так што выпісваць "Культуру" — таксама кампетэнцыя, трыбуна для неабякавых, павелічальнае шкло для больш дэталёвага разгляду агульных праблем, адзіная міжабласная ды міжраённая інфармацыйная крыніца.

К

**На здымку: У "Лабараторыі" — дэкан факультэта культуры і сацыяльна-культурнай дзейнасці Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта культуры і мастацтваў Мікалай Каралёў і загадчык кафедры менеджменту сацыяльна-культурнай дзейнасці памянёнай установы Алена Макарава.**