

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
Иркутский областной учебно-методический центр культуры и искусства «Байкал»
Отдел аналитики и мониторинга

Аналитический отчет
по результатам социологического исследования

**ПОТРЕБНОСТЬ В НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

Рабочая группа исследования:
начальник отдела, канд. социол. наук
Рудакова Н.В.
ведущий аналитик
Кузнецова К.Р.

Иркутск, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Общие сведения о проведенном исследовании	3
1. Методологические и методические характеристики исследования.....	4
2. Результаты исследования	5
2.1. Социально-демографические характеристики респондентов – специалистов сферы культуры Иркутской области.....	5
2.2. Оценка удовлетворенности специалистами сферы культуры Иркутской области условиями повышения квалификации.....	7
2.3. Изучение потребности специалистов сферы культуры Иркутской области в повышении профессиональной компетентности.....	11
2.4. Изучение представлений специалистов сферы культуры Иркутской области о приоритетных направлениях и формах профессиональной подготовки.....	15
Выводы и рекомендации.....	18

Отдел аналитики и мониторинга УМЦ "Байкал"

Общие сведения о проведенном исследовании

Отделом аналитики и мониторинга Иркутского областного учебно-методического центра культуры и искусства «Байкал» проведено эмпирическое социологическое исследование по определению потребности в необходимости повышения квалификации специалистов сферы культуры Иркутской области.

В исследовании использована региональная репрезентативная выборка, отражающая распределение пропорций между стартами в генеральной совокупности по городским округам и районам Иркутской области в зависимости от профессиональной принадлежности. В выборку попали все муниципальные образования области – 10 городских округов и 32 муниципальных района.

Основные критерии выборки: а) распределение численности специалистов сферы культуры Иркутской области пропорционально генеральной совокупности по муниципальным образованиям; б) распределение специалистов сферы культуры по профессиональным категориям в рамках муниципальных образований Иркутской области. Учитывая объем генеральной совокупности 7506 единиц, объем выборочной совокупности составил 1053 чел. Статистическая погрешность не превышает 3,0%.

В ходе работы был использован метод онлайн-опроса, что позволило привлечь к участию специалистов сферы культуры со всех муниципальных образований Иркутской области. Благодаря участию в онлайн-опросе различных профессиональных групп, результаты исследования позволяют оценить отношения к повышению квалификации многомерно, выявить дефициты и перспективы развития системы повышения квалификации.

Опрос проведен по специально разработанной выборке и специально разработанному социологическому инструментарию: «Анкета для специалистов сферы культуры Иркутской области». Инструментарий для опроса состоял из 30 вопросов (см. Приложение 1). По завершению опроса выполнен контроль, в том числе процедуры проверки анкет на соответствие выборки и качество заполнения. Статус опроса – репрезентативный опрос по Иркутской области.

Исследование проводилось в соответствии с целью и задачами программы социологического исследования. Программные документы, социологический инструментарий и результаты исследования носят оригинальный характер. Компьютерная обработка информации осуществлена с использованием программного обеспечения SPSS Statistics for Windows 22.0. Первичные данные после статистической обработки были оформлены в виде таблиц процентного распределения ответов респондентов на вопросы анкеты и представлены в отдельном приложении.

На основе полученных мнений и оценок были проанализированы и сформированы основные выводы исследования, практические рекомендации и возможные направления дальнейших исследований по данной тематике.

Основные положения социологического исследования были апробированы в рамках V межрегиональной научной конференции с всероссийским и международным участием «Трансформация социального мира в эпоху научных и информационно-технологических революций» (13.12.2019 г.).

Основные результаты и выводы исследования представлены в научной публикации:

Рудакова Н.В. Анализ образовательных потребностей в повышении квалификации специалистов сферы культуры Иркутской области / Трансформация социального мира в современную эпоху: сб. науч. тр. / ФГБОУ ВО «ИГУ»; [науч. ред.: Т. И. Грабельных]. – Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2019. – с. 74-79.

1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объект исследования – специалисты сферы культуры Иркутской области как социально-экономический и трудовой ресурс.

Предмет исследования – потребности и мотивационные установки специалистов сферы культуры Иркутской области в повышении квалификации с учетом новых требований (региональный аспект).

Цель исследования – выявить и проанализировать образовательные потребности и мотивационные установки специалистов сферы культуры Иркутской области в повышении квалификации с целью разработки рекомендаций для совершенствования системы повышения квалификации в условиях реализации новой образовательной и культурной политики.

Реализация указанной цели предполагала постановку и решение следующих **задач**:

1. Выявить структуру и уровень потребностей специалистов сферы культуры в курсах повышения квалификации;
2. Охарактеризовать основные направления, в рамках которых специалисты сферы культуры испытывают потребность в повышении квалификации;
3. Выделить профессиональные компетенции, которые респонденты хотели бы повысить в рамках курсов повышения квалификации;
4. Выявить мнения и оценки относительно вопросов эффективности организации, основного содержания и направленности курсов повышения квалификации;
5. Дать оценку эффективности последних курсов повышения квалификации, которые проходили специалисты сферы культуры;
6. Разработать комплекс практических рекомендаций для органов управления в сфере культуры и организаций культуры по вопросам развития системы повышения квалификации в Иркутской области.

Базовые задачи исследования связаны со сбором информации в следующих смысловых полях:

- Информация об участниках;
- Условия повышения квалификации;
- Потребность в повышении квалификации;
- Формы и содержание повышения квалификации.

В качестве **целевых групп** исследования выступали специалисты муниципальных учреждений культуры Иркутской области следующих видов: культурно-досуговые учреждения, библиотеки, музеи, учреждения дополнительного образования детей. Были охвачены представители следующих групп работников данных учреждений – педагоги учреждений дополнительного образования, специалисты культурно-досуговых учреждений, специалисты библиотек, специалисты музейной деятельности, руководители/директора учреждений культуры.

Методы сбора данных: формализованное анкетирование (массовый опрос). В рамках массового опроса была разработана анкета, включающая 30 вопросов.

Методы обработки и анализа данных. Статистическая обработка данных осуществлена при помощи программы Microsoft Office Excel и SPSS Statistic for Windows 22.0.

Используемые методы обработки данных: одномерные частотные распределения; построение таблиц сопряженности, показывающие взаимосвязь разных переменных (специфика ответов на вопрос, в зависимости от разных социально-демографических и профессионально-образовательных характеристик); графическое представление данных.

Для анализа эмпирических данных применялись математические и статистические методы линейного и корреляционного анализа. В качестве методов анализа данных выступали причинный, факторный, типологический, дифференцированный, графический анализ, а также табличный метод.

Характеристика выборочной совокупности. В опросе целевой группы специалистов сферы культуры использована репрезентативная серийная выборка, отражающая распределение пропорций между специалистами сферы культуры всех муниципальных образований Иркутской области. При объеме генеральной совокупности по данным на 2018 год в 7506 единиц, объем выборочной совокупности составил 1053 чел. Статистическая погрешность не превышает 3,0%.

Респонденты были пропорционально распределены по 42 районам Иркутской области. Выборочная совокупность, приходящаяся на каждый район, была пропорционально распределена по разным формам организаций культуры. При формировании выборок опроса использованы статистические данные отчетов органов управления и учреждений культуры муниципальных образований за 2018 год.

Социологическое исследование проводилось в формате электронного анонимного анкетирования следующих групп респондентов:

1. Специалисты культурно-досуговых учреждений;
2. Специалисты библиотек;
3. Специалисты музейной деятельности;
4. Педагоги, преподаватели.

Рабочая группа исследования

Рудакова Н.В. – руководство исследованием, разработка программы исследования, разработка и создание онлайн-инструментария (анкета), анализ полученных данных, написание аналитического отчета.

Кузнецова К.Р. – подготовка базы Microsoft Office Excel, обработка первичных данных с помощью программного обеспечения SPSS Statistic for Windows 22.0.

Сроки: исследование проводилось с 01.02.2019 г. по 01.03.2019 г.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Социально-демографические характеристики респондентов – специалистов сферы культуры Иркутской области

В полевом исследовании приняли участие **1053** специалиста муниципальных учреждений культуры городов и районов Иркутской области (1053 принято за 100%), что составило 15% кадрового состава специалистов отрасли в области. В опросе пропорционально численности кадрового состава приняли участие представители культурно-досуговых учреждений, библиотек, музеев, учреждений дополнительного образования детей.

По социально-демографическому статусу в исследовании участвовало 65 мужчин (6,2%), 988 женщин (93,8 %).

В исследовании приняли участие специалисты **трех возрастных групп:**

- до 35 лет – 27,0%;
- от 35 до 55 лет – 59,4%;
- старше 56 – 13,6%.

По стажу работы в сфере культуры специалисты составили 4 группы:

- до 5 лет – 20,7%;
- от 5 до 10 лет – 23,6%;
- от 11 до 20 лет – 25,3%;
- больше 20 лет – 30,5%.

Из 1053 специалистов, принявших участие в исследовании, 64,8% имеют **специальное образование в сфере культуры** и 35,2% не имеют специального образования в сфере культуры.

В соответствии с критериями отбора участники опроса распределились по **категориям работников сферы культуры** в следующей пропорции:

- 415 специалистов библиотек – 39,4%;
- 329 специалистов культурно-досуговых учреждений – 31,2%;
- 227 педагогов, преподавателей – 21,6%;
- 50 специалистов музейной деятельности – 4,7%;
- 32 руководителя/ директора учреждений культуры – 3,0%.

Дифференцированный анализ категорий работников культуры во взаимосвязи с такими показателями как пол, возраст, стаж работы, наличие специального образования позволил определить социально-демографические характеристики указанных категорий и провести сравнение показателей (таб. 1). В ходе анализа данных таблицы возможно установление социально-демографического портрета работника сферы культуры каждой из исследуемых профессиональных категорий.

Социально-демографический портрет среднестатистического специалиста библиотеки – это женщина (99,0%) среднего трудоспособного возраста (63,1%) со стажем работы более 20 лет (67,7%), имеющая специальное профессиональное образование (67,7%).

Социально-демографический портрет среднестатистического специалиста культурно-досугового учреждения – женщина (90,3%) в возрасте от 35 до 55 лет (57,1%) со стажем работы от 11 до 20 лет (28,6%), имеющая специальное образование в сфере культуры (58,7%).

Социально-демографический портрет среднестатистического преподавателя – это женщина (92,1%) среднего трудоспособного возраста (56,8%) со стажем работы более 20 лет (39,2%), имеющая специальное образование (78,9%).

Социально-демографический портрет среднестатистического музейного работника – это женщина (88,0%) в возрасте от 35 до 55 лет (52,5%) со стажем работы до 5 лет (42,0%), не имеющая специального профессионального образования (66,0%).

Социально-демографический портрет среднестатистического руководителя учреждения культуры – женщина (84,4%) среднего трудоспособного возраста (65,6%) со стажем работы до 5 лет (37,5%), не имеющая специального образования в сфере культуры (62,5%).

Социально-демографические характеристики респондентов – специалистов сферы культуры Иркутской области

Категория работников сферы культуры	Пол		Возраст			Стаж				Образование в сфере культуры	
	мужской	женский	до 35 лет	от 35 до 55 лет	старше 56	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 11 до 20 лет	больше 20 лет	есть	нет
Специалисты библиотек	1,0%	99,0%	20,5%	63,1%	16,4%	17,6%	21,4%	25,1	35,9%	67,7%	32,3%
Специалисты КДУ	9,7%	90,3%	35,0	57,1%	7,9%	25,2%	25,8%	28,6%	20,4%	58,7%	41,3%
Педагоги, преподаватели	7,9%	92,1%	26,0%	56,8%	17,2%	12,8%	25,6%	22,5%	39,2%	78,9%	21,1%
Музейные работники	12,0%	88,0%	38,0%	52,0%	10,0%	42,0%	22,0%	22,0%	14,0%	34,0%	66,0%
Руководители учреждений культуры	15,6%	84,4%	18,8%	65,6%	15,6%	37,5%	15,6%	18,8%	28,1%	37,5%	62,5%

2.2. Оценка удовлетворенности специалистами сферы культуры Иркутской области условиями повышения квалификации

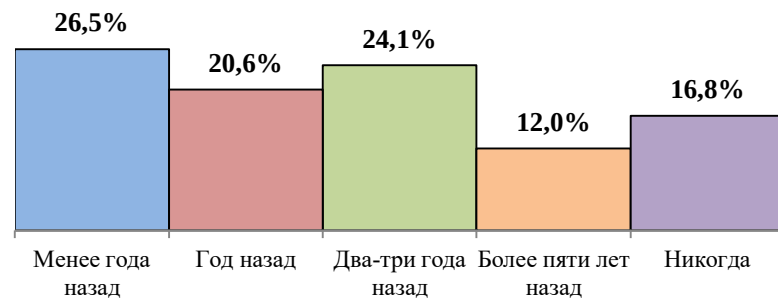


Рис. 1. Когда Вы проходили курсы повышения квалификации в последний раз?, в %

Первый блок вопросов направлен на оценку удовлетворенности специалистами сферы культуры Иркутской области условиями повышения квалификации. Выявлено как часто, в каких учреждениях, и при каких условиях респонденты проходят курсы повышения квалификации.

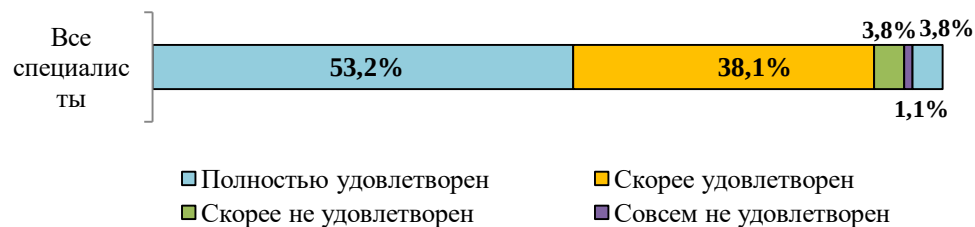


Рис. 3. Удовлетворенность специалистов сферы культуры повышением квалификации, которое было получено ранее, в %

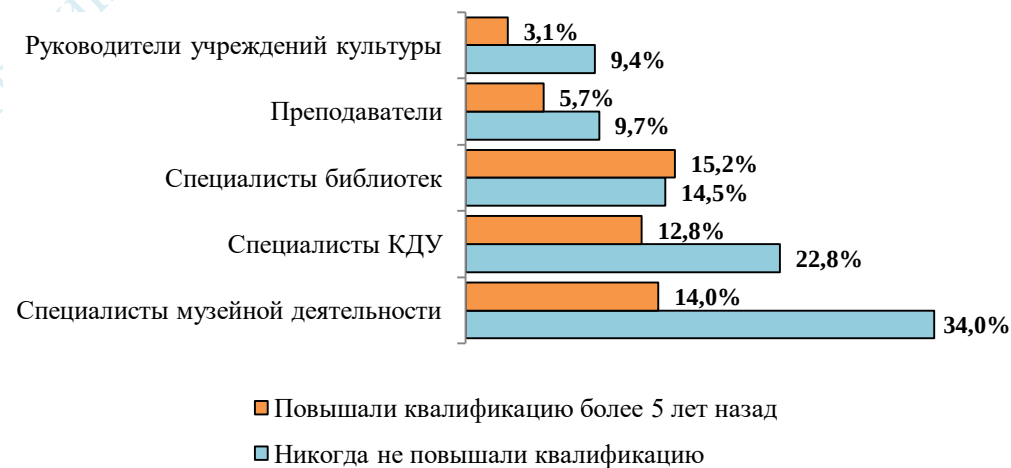


Рис. 2. Доля специалистов сферы культуры в разрезе профессиональных категорий, которые повышали квалификацию более 5 лет назад/никогда не повышали квалификацию

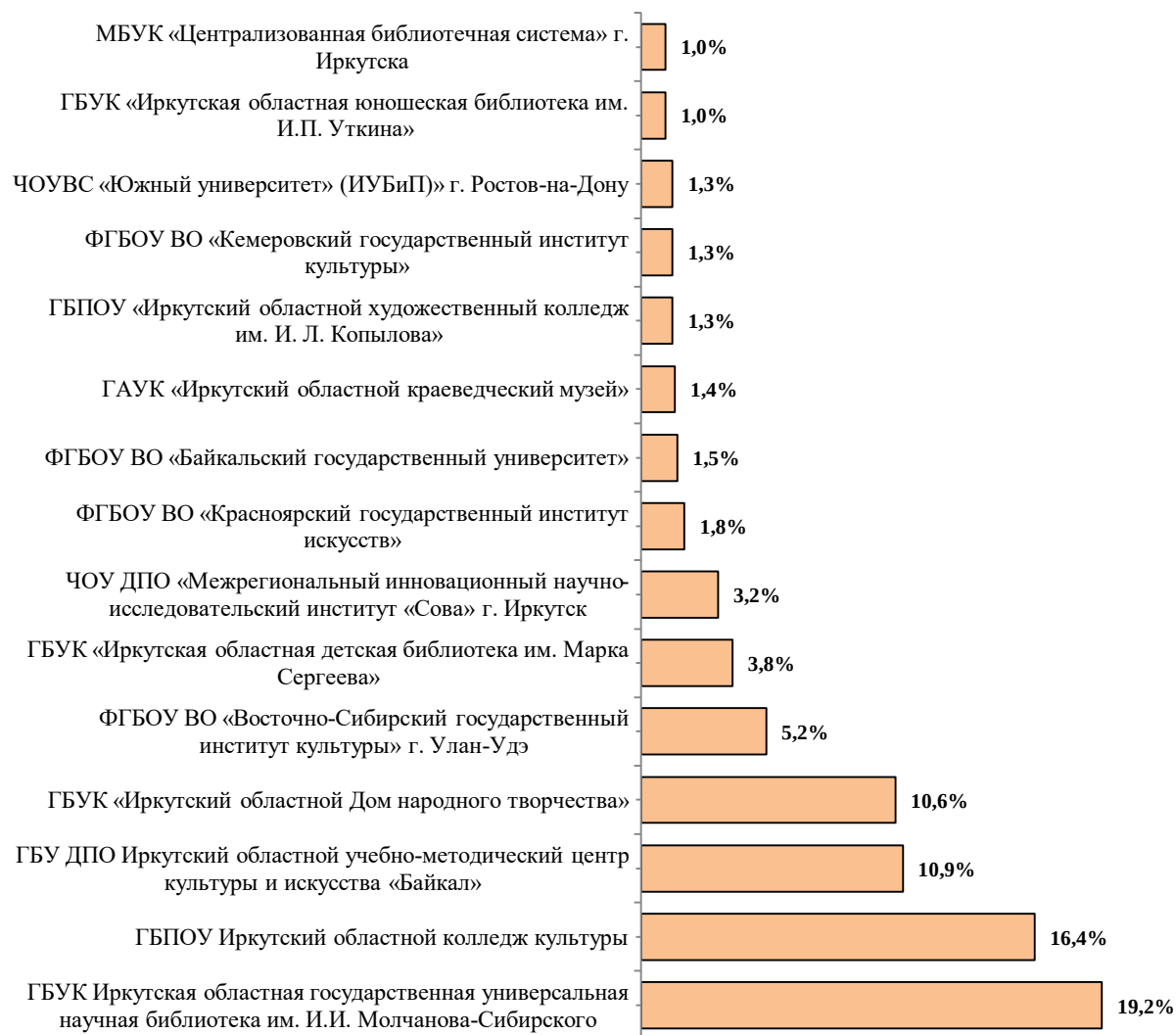


Рис. 5. 15 ведущих учреждений, на базе которых специалисты сферы культуры Иркутской области повышали квалификацию в последний раз, в %

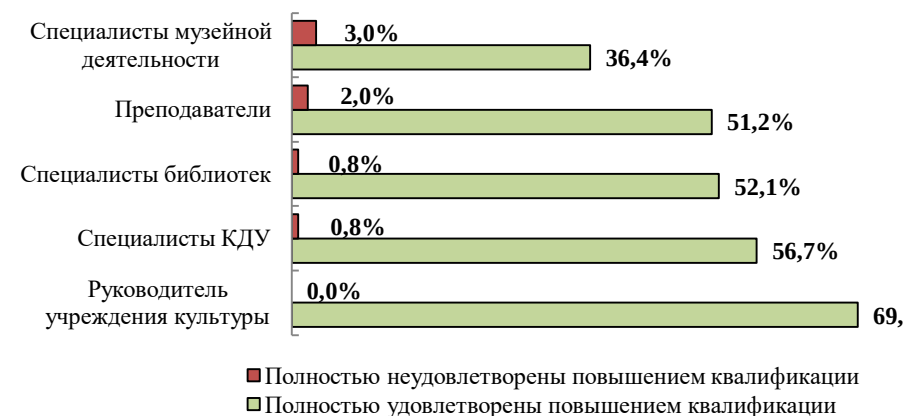


Рис. 4. Доля специалистов сферы культуры Иркутской области полностью удовлетворенных повышением квалификации/полностью не удовлетворенных повышением квалификации, в %

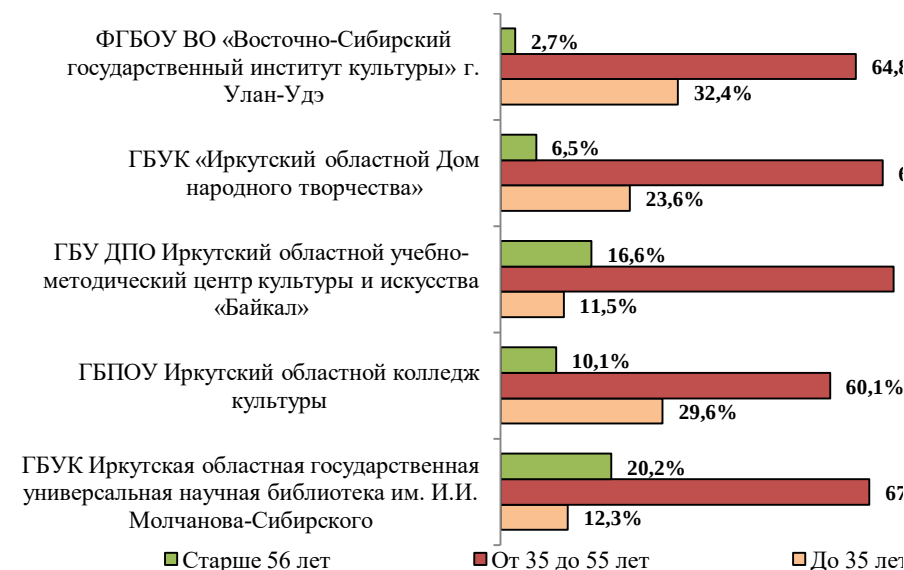


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос «На базе какого учреждения Вы повышали квалификацию последний раз?» в зависимости от возраста респондентов, в %

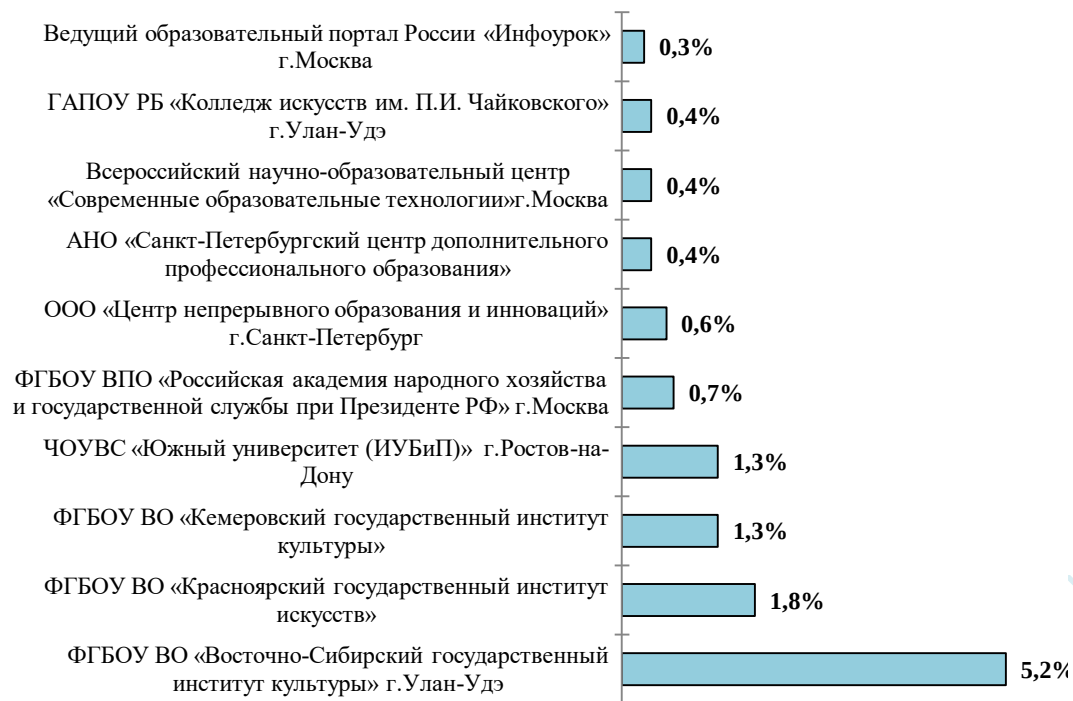


Рис. 7. Учреждения за пределами Иркутской области, на базе которых специалисты сферы культуры чаще всего повышали квалификацию, в % от общего числа респондентов



Рис. 8. Результат, полученный после окончания курсов повышения квалификации, в %

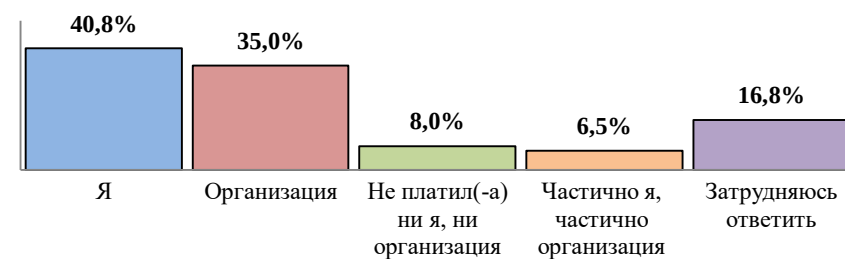


Рис. 9. Скажите, пожалуйста, когда Вы в последний раз повышали квалификацию, кто оплачивал Ваше обучение: Вы или организация?, в %

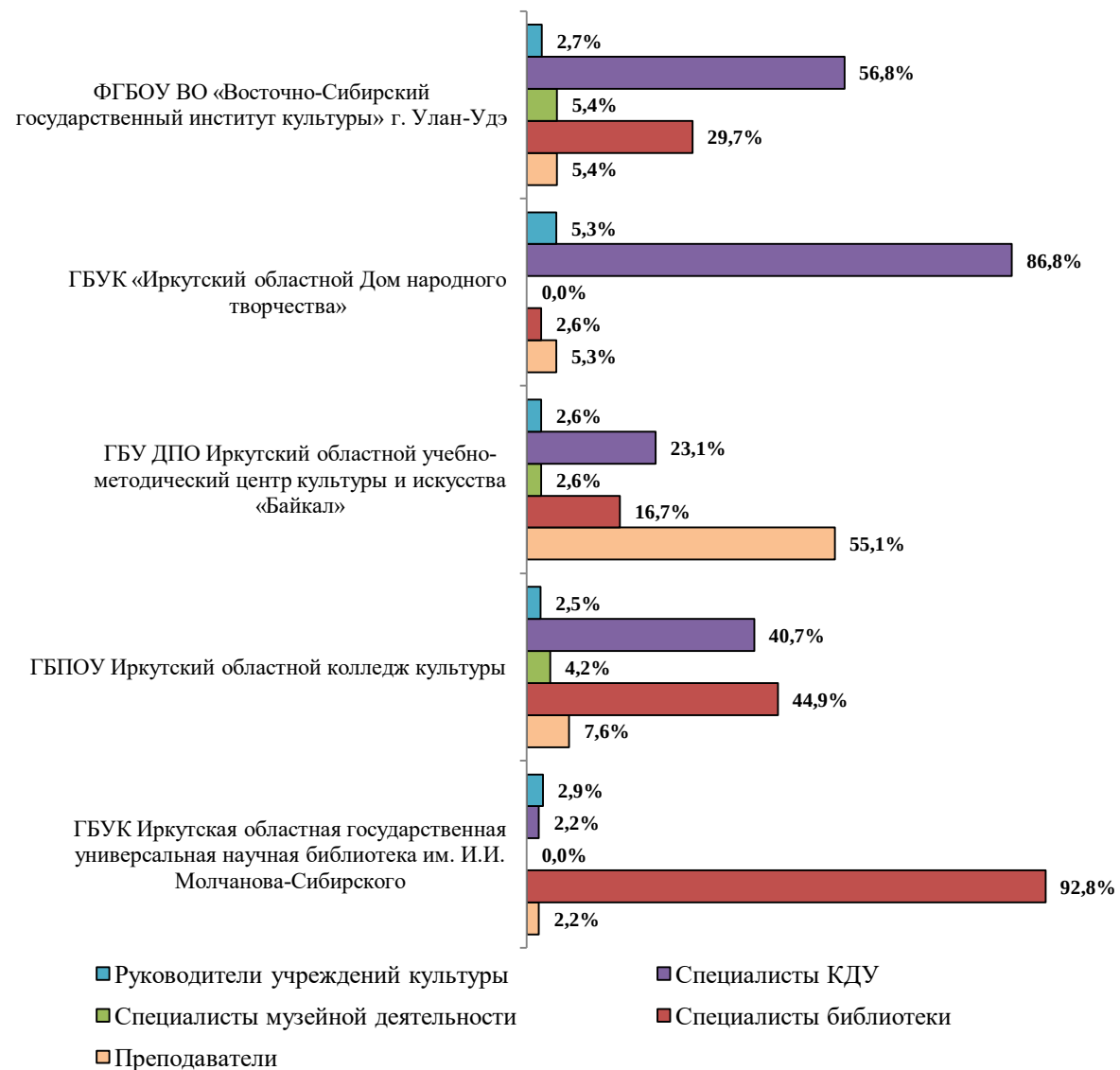


Рис. 10. Распределение ответов на вопрос «На базе какого учреждения Вы повышали квалификацию последний раз?» в зависимости от профессиональной категории специалистов, в %

2.3. Изучение потребности специалистов сферы культуры Иркутской области в повышении профессиональной компетентности

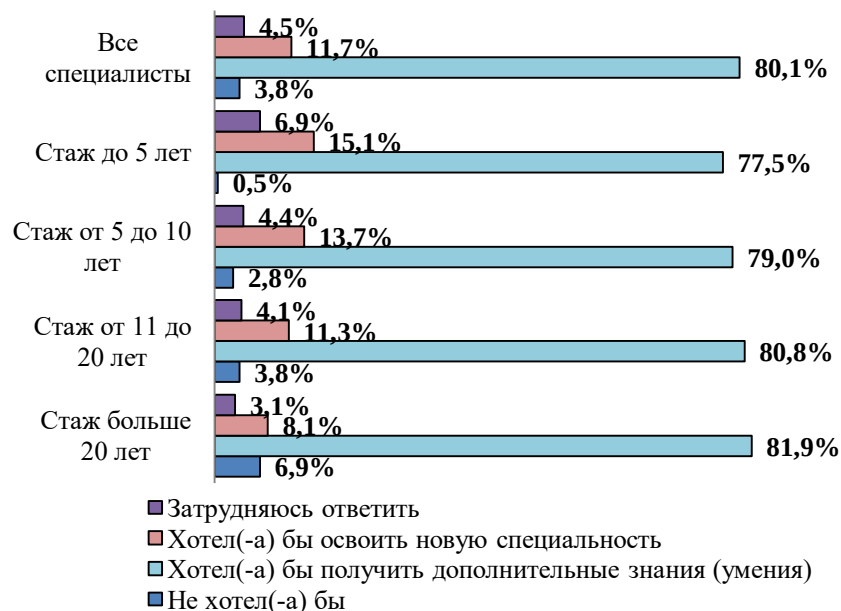


Рис. 11. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, Вы бы хотели или не хотели повысить свою квалификацию? И если да, то Вы бы хотели получить дополнительные знания по своей нынешней специальности или освоить новую специальность?» в зависимости от стажа респондента, в %

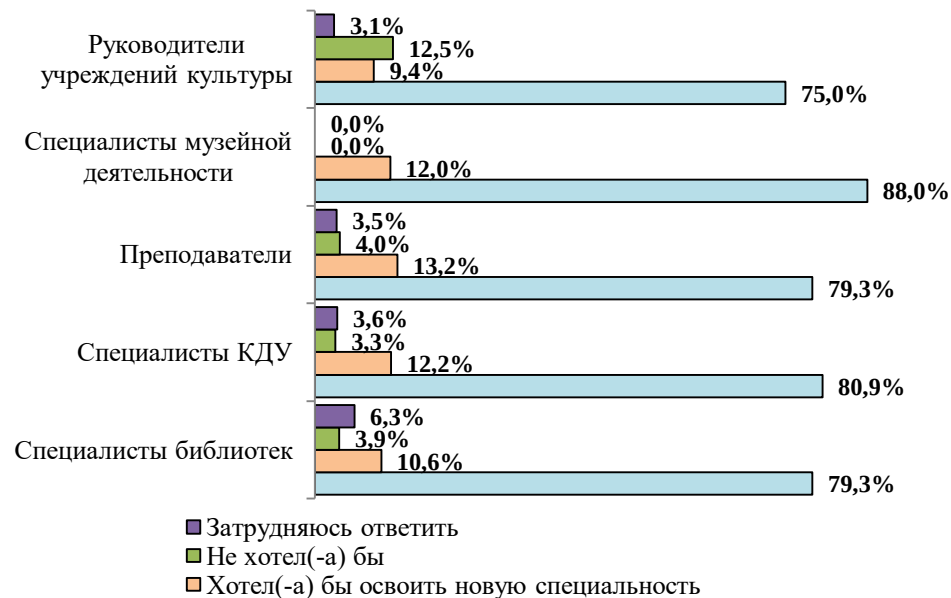


Рис. 12. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, Вы бы хотели или не хотели повысить свою квалификацию? И если да, то Вы бы хотели получить дополнительные знания по своей нынешней специальности или освоить новую специальность?» в зависимости от категории респондента в сфере культуры, в %

Второй блок вопросов направлен на выявление мнений респондентов о личной профессиональной подготовке и изучение осознания специалистами сферы культуры потребности в повышении квалификации.

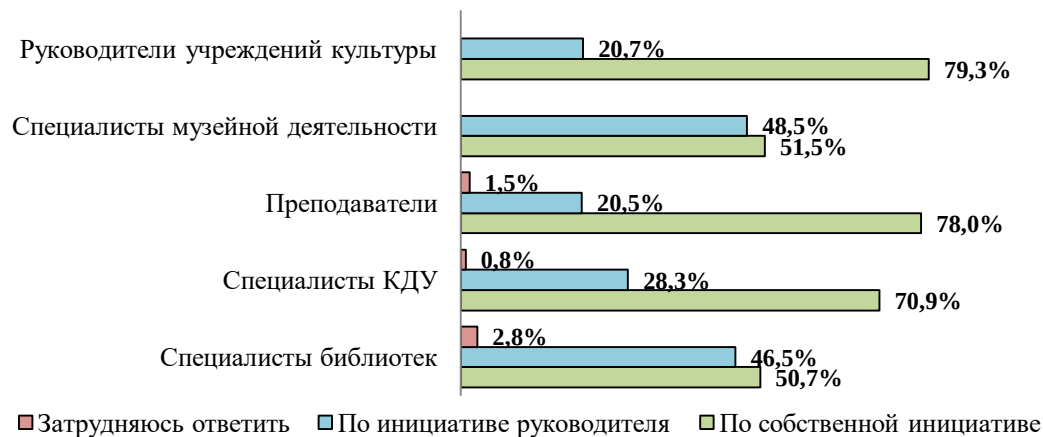


Рис. 14. Распределение ответов на вопрос «Вы повышали квалификацию по собственной инициативе или по инициативе руководства?», в зависимости от профессиональной категории специалистов, в %

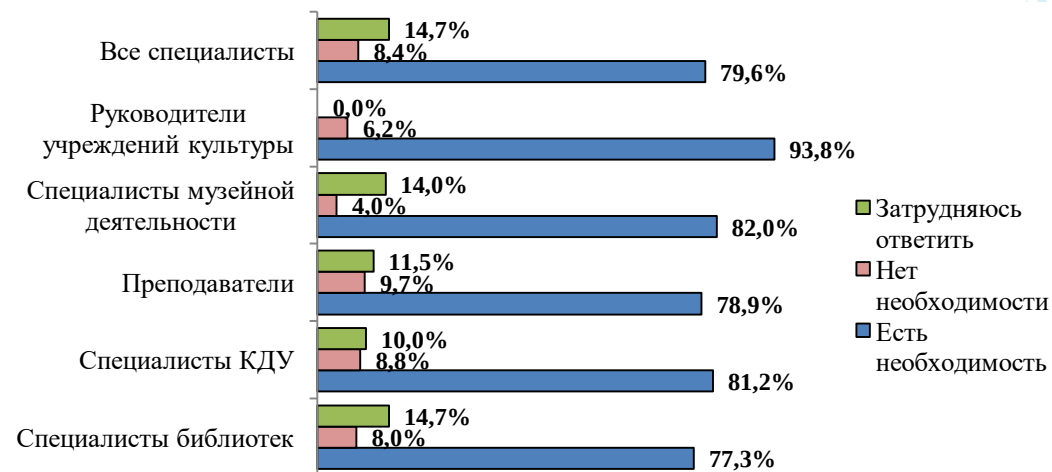


Рис. 16. Распределение ответов на вопрос «Как Вам кажется, для успешной работы Вашей организации есть необходимость, чтобы большая часть работников повысила свою квалификацию, или такой необходимости нет?» в зависимости от профессиональной категории респондента, в %

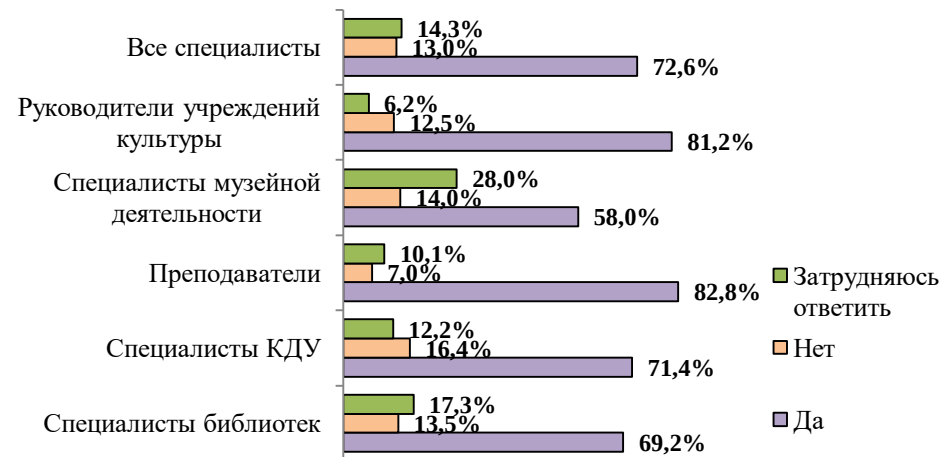


Рис. 15. Распределение ответов на вопрос «Есть организации, работники которых обязаны время от времени проходить курсы повышения квалификации. А в Вашей организации есть такое требование к работникам или нет?» в зависимости от профессиональной категории респондента, в %



Рис. 17. Мотивы прохождения курсов повышения квалификации специалистами сферы культуры Иркутской области, в %

«Оцените по пятибалльной шкале свою профессиональную подготовку, где 1 – самая низкая оценка, а 5 – самая высокая», в %

№ п/п	Варианты ответа	1		2		3		4		5		Средняя оценка
		Кол- во чел.	Доля, в %	Кол- во чел.	Доля, в %	Кол- во чел.	Доля, в %	Кол- во чел.	Доля, в %	Кол- во чел.	Доля, в %	
1.	Уровень владения знаниями по специальности	11	1,0%	25	2,4%	163	15,5%	564	53,6%	290	27,5%	4,03
2.	Уровень владения компьютерными технологиями	21	2,0%	43	4,1%	269	25,5%	513	48,7%	207	19,7%	3,78
3.	Уровень владения управленческими технологиями	68	6,5%	97	9,2%	318	30,2%	468	44,4%	102	9,7%	3,35

«Что, на Ваш взгляд, необходимо предпринять для поднятия эффективности курсов повышения квалификации специалистов сферы культуры?», в %

№ п/п	Варианты ответа	Кол-во ответов	Доля ответов, в %	Ранг
1.	Усилить связь обучения с практикой деятельности организаций культуры	727	33,4%	1
2.	Улучшить учебно-методическое обеспечение обучения (в том числе на электронных носителях)	478	22,0%	2
3.	Больше уделять внимания новым информационным технологиям	439	20,2%	3
4.	Улучшить техническую оснащенность процесса обучения	269	12,4%	4
5.	Глубже знакомить с современными управленческими технологиями	259	11,9%	5
6.	Другое (а именно: «знать какие темы интересны и нужны обучаемым» - 3; «показывать успешные и новаторские учреждения» - 2)	5	0,2%	
	Всего	2177	100,0%	

Меры, которые необходимо предпринять, чтобы усилить связь курсов с практикой:

1. Чаще приглашать для ведения занятий специалистов-практиков – 36,4%;
2. Увеличить количество практических занятий, деловых игр и т. д. – 24,3%;
3. Проводить выездные занятия – 22,5%;
4. Выяснять потребности при составлении программ – 16,7%.

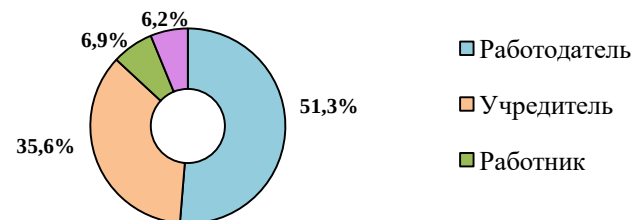


Рис. 18. Кто, на Ваш взгляд, должен оплачивать прохождением работником курсы повышения квалификации?», в %

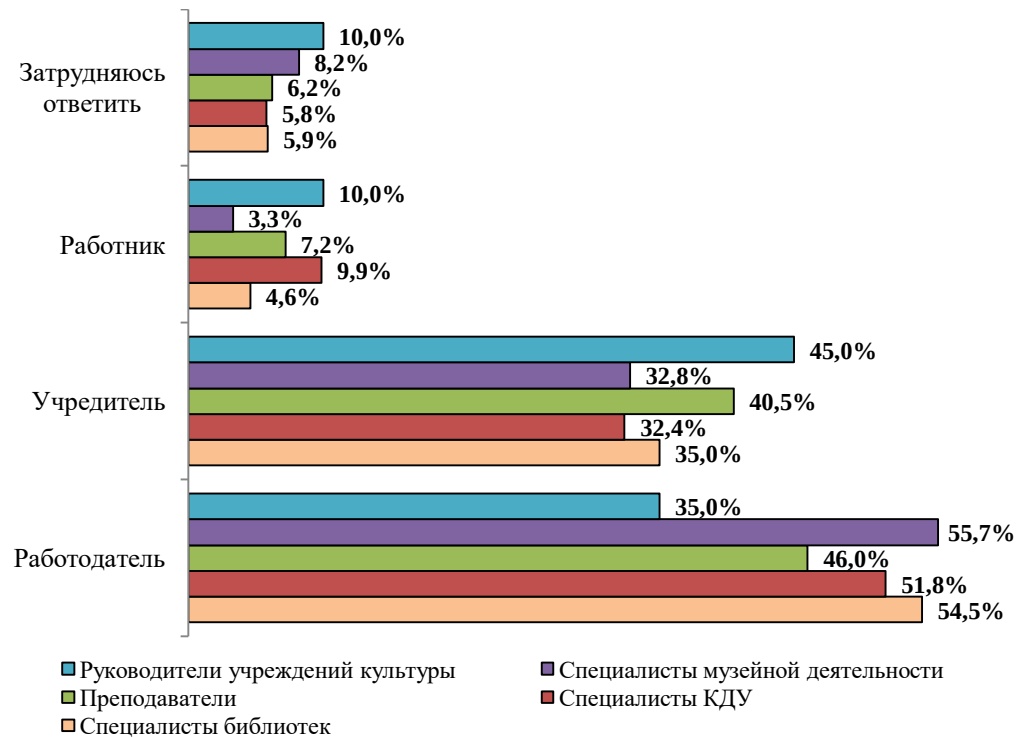


Рис. 19. Распределение ответов на вопрос «Кто, на Ваш взгляд, должен оплачивать прохождение работником курсы повышения квалификации?» в зависимости от профессиональной категории респондента, в %

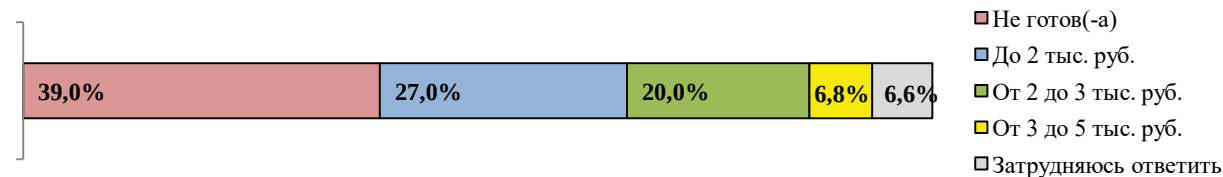


Рис. 20. Скажите, пожалуйста, Вы готовы или не готовы самостоятельно оплачивать курсы повышения квалификации? И если да, то какая сумма будет для Вас приемлемой?», в %

2.4. Изучение представлений специалистов сферы культуры Иркутской области о приоритетных направлениях и формах профессиональной подготовки

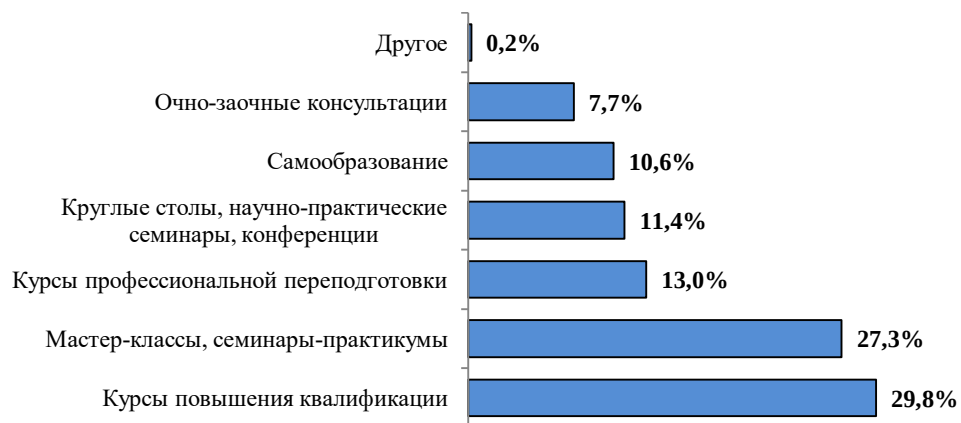


Рис. 21. Наиболее предпочтительные способы повышения квалификации, в %

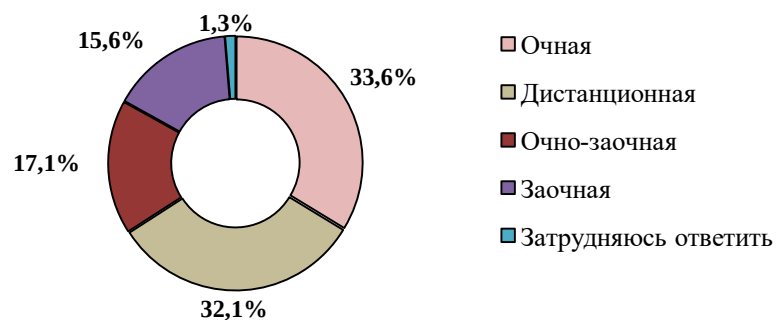


Рис. 22. Наиболее предпочтительные формы обучения на курсах повышения квалификации

Третий блок вопросов направлен на изучение представлений специалистов сферы культуры Иркутской области о приоритетных направлениях и формах повышения профессиональной квалификации.

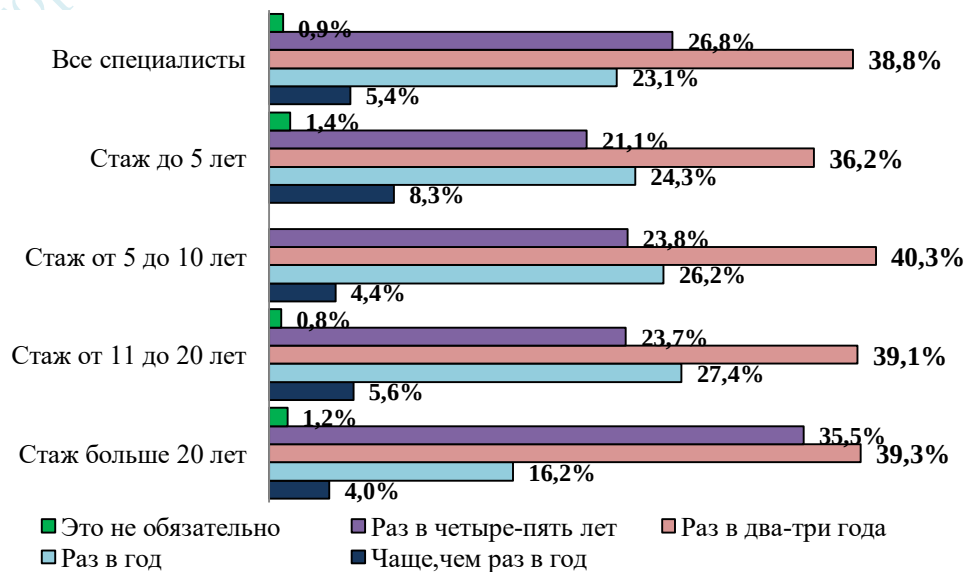


Рис. 23. Как часто, на Ваш взгляд, необходимо повышать квалификацию? в зависимости от стажа респондента, в %

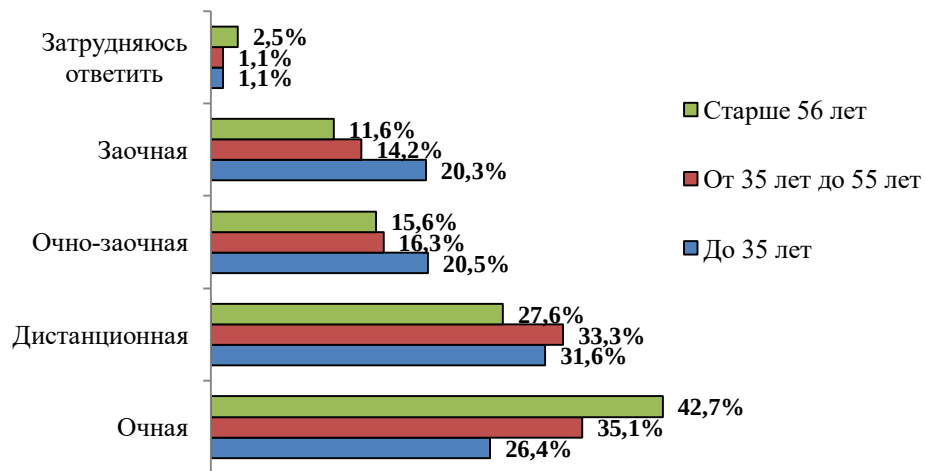


Рис. 24. Наиболее предпочтительные формы обучения на курсах повышения квалификации в зависимости от возраста респондента, в %

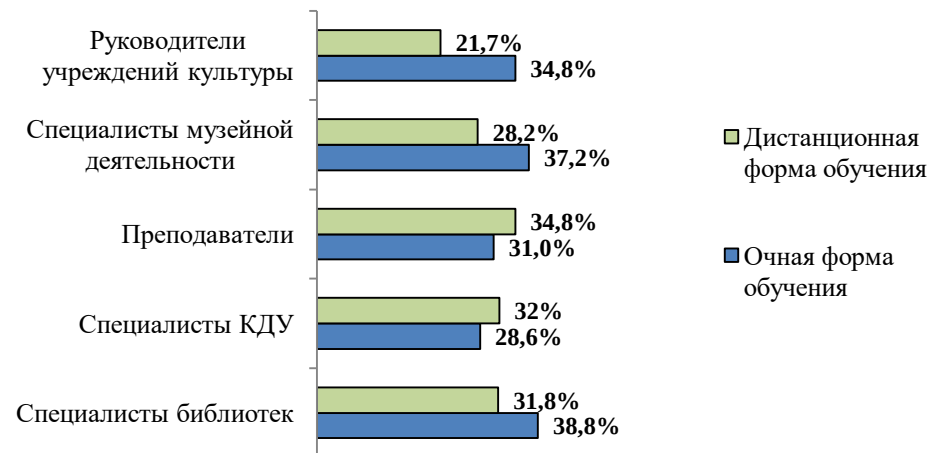


Рис. 25. Наиболее предпочтительные формы обучения на курсах повышения квалификации в зависимости от профессиональной категории респондента, в %

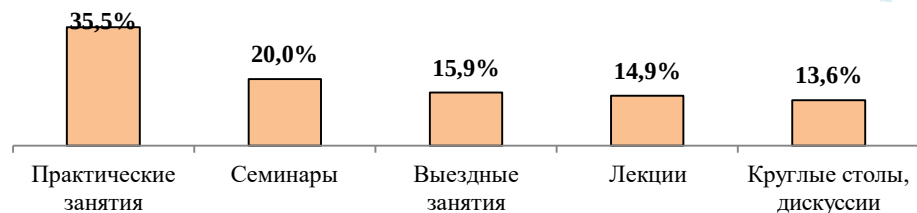


Рис. 26. Наиболее полезные виды занятий при прохождении курсов повышения квалификации, в %

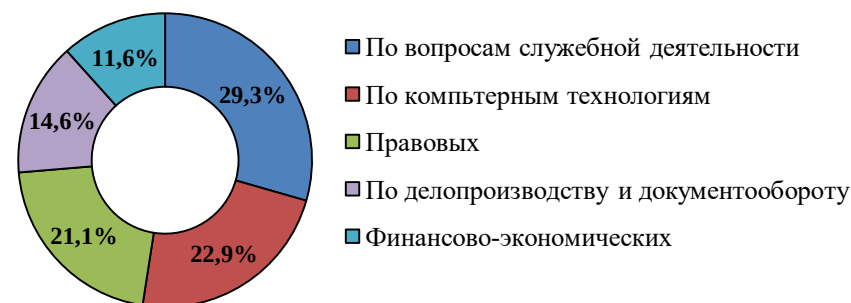


Рис. 27. Какого рода знаний Вам недостает для выполняемой работы?, в %

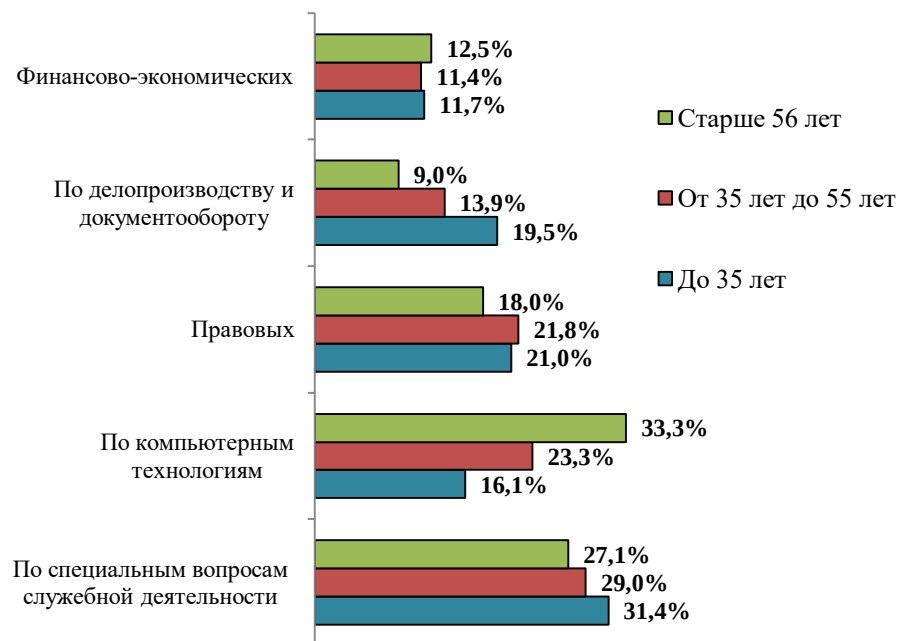


Рис. 28. Распределение ответов на вопрос «Какого рода знаний Вам недостает для выполняемой работы?» в зависимости от возраста респондента, в %

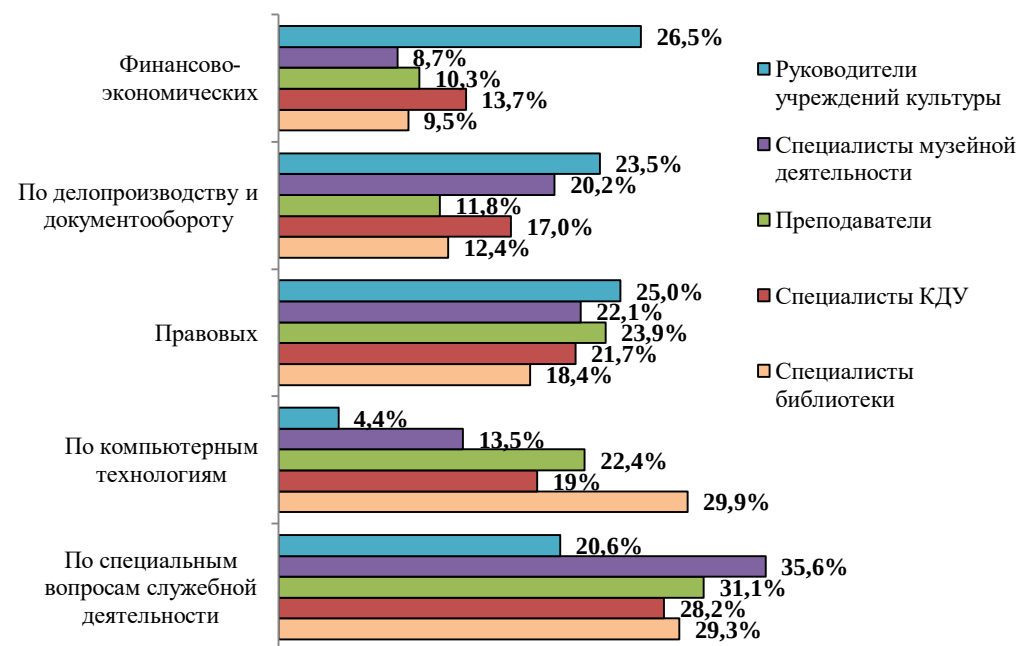


Рис. 29. Распределение ответов на вопрос «Какого рода знаний Вам недостает для выполняемой работы?» в зависимости от профессиональной категории респондента, в %

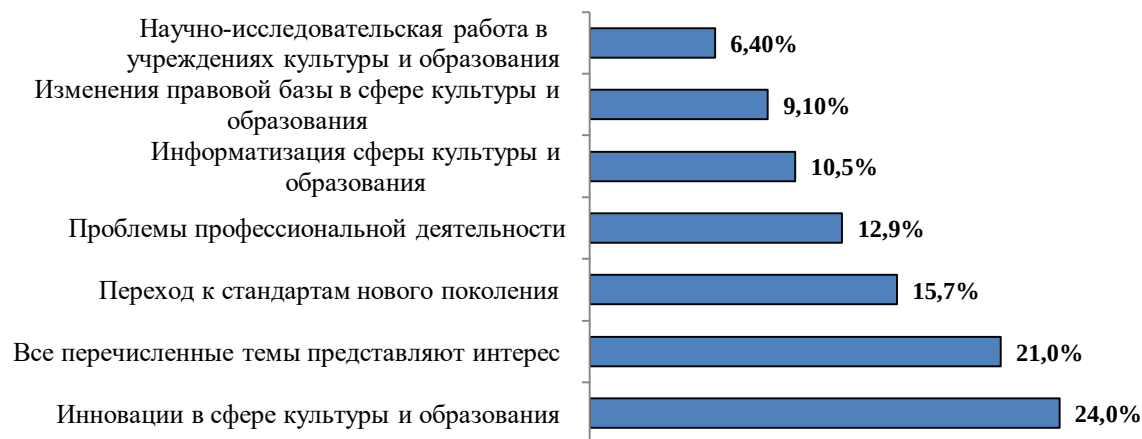


Рис. 30. Наиболее интересные для специалистов сферы культуры темы занятий на курсах повышения квалификации, в %

Выводы и рекомендации

На основании проведенного социологического исследования на тему «Потребность в повышении квалификации специалистов сферы культуры Иркутской области» можно сделать следующие выводы.

Исходя из установленных в настоящее время законодательных и нормативных требований для работников сферы культуры, повышение квалификации представляется актуальным для 30% респондентов, которые никогда не повышали свою квалификацию или повышали ее более пяти лет назад. Также можно говорить о том, что 35,2% респондентов нуждаются в профессиональной переподготовке, т.к. не имеют специального образования в сфере культуры. Среди всего числа специалистов, принявших участие в исследовании и нуждающихся в повышении квалификации, наибольшую долю занимают музейные работники (48,0%). Для специалистов культурно-досуговых учреждений этот показатель составил 35,6%, для библиотечных работников – 29,7%, для преподавателей детских школ искусств – 15,4%.

Исследование показало высокий уровень удовлетворенности повышением профессиональной компетентности, которое было получено респондентами ранее. В качестве главного результата, полученного после прохождения курсов повышения квалификации, респонденты выделили «получение новых знаний и расширение кругозора». И в меньшей степени курсы повышения квалификации способствовали продвижению по служебной лестнице и повышению заработной платы.

Главную роль в повышении квалификации специалистов сферы культуры играют организации, расположенные в пределах Иркутской области. В них прошли повышение квалификации 83,8% участников исследования. Среди ведущих организаций можно выделить следующие: ГБУК Иркутская областная государственная универсальная научная библиотека им. И.И. Молчанова-Сибирского, ГБПОУ Иркутский областной колледж культуры, ГБУ ДПО Иркутский областной учебно-методический центр культуры и искусства «Байкал», ГБУК «Иркутский областной Дом народного творчества». На втором месте по числу респондентов находятся курсы, проходившие в других городах Сибирского федерального округа (г. Улан-Удэ, г. Кемерово, г. Красноярск, г. Новосибирск). На третьем месте – учреждения, расположенные в Европейской части России (г. Москва, г. Санкт-Петербург, г. Ростов-на-Дону) и предоставляющие возможности дистанционного обучения.

В системе муниципальных учреждений культуры, потребность в повышении квалификации специалистов сферы культуры сохранилась, и она отчетливо осознается всеми категориями работников отрасли. Специалисты сферы культуры осознают не только необходимость повышения своей квалификации, но и видят явную необходимость в повышении квалификации работников тех организаций, в которых они трудятся. Половина от числа опрошенных специалистов выразили готовность самостоятельно оплачивать повышение своего профессионального уровня.

Специалисты критично оценивают свои профессиональные качества, особенно уровень владения управленческими технологиями и уровень владения компьютерными технологиями. Уровень владения знаниями по специальности также не получил самой высокой оценки.

Специалисты сферы культуры мотивированы на повышение квалификации, прежде всего, внутренними потребностями. Внешние побудители к повышению квалификации, такие как инициатива руководителя, не являются доминирующими. Хотя нужно отметить, что в практике профессиональной подготовки достаточно распространенной остается практика повышения квалификации, инициированная работодателем: каждый третий участник исследования прошел повышение квалификации по инициативе руководства.

Среди мотивов повышения своего профессионального статуса респонденты видят, прежде всего, повышение профессионального уровня. Это говорит о том, что специалисты выделяют в качестве реального и реализуемого направления образовательный вектор повышения профессионального статуса. Эффективность курсов повышения квалификации, по мнению специалистов сферы культуры, определяется наличием связи обучения с практикой деятельности организаций культуры.

Наиболее предпочтительными способами повышения квалификации для специалистов сферы культуры, стали, во-первых, специальные курсы повышения квалификации, во-вторых, мастер-классы, семинары, практикумы. Наиболее популярными формами повышения квалификации респондентами названы очная и дистанционная формы. Подавляющее большинство опрошенных предпочитают и считают наиболее эффективными занятия, имеющие практическую направленность (практические занятия, семинары, выездные занятия), что явно обозначает существующий крен спроса в сторону практико-ориентированных учебных программ. Данные показали, что специалисты независимо от времени их последнего повышения квалификации предпочитают, в первую очередь, получение новых знаний в области их основной профессиональной деятельности. Были определены знания, которых в большей степени не хватает специалистам сферы культуры для выполнения своей работы: знания по специальным вопросам служебной деятельности, знания по компьютерным технологиям, правовые знания. В качестве наиболее интересной темы занятий на курсах повышения квалификации была определена тема «Инновации в сфере культуры и образования».

Перспективы развития системы повышения квалификации видятся в реализации следующих рекомендаций.

Система повышения квалификации специалистов сферы культуры нуждается в модернизации, для того чтобы соответствовать требованиям времени. В настоящий момент в ней в большей степени используются традиционные формы занятий в виде лекций. Такой подход является недостаточным с точки зрения удовлетворения образовательных потребностей современных слушателей. По результатам исследования образовательные потребности специалистов сферы культуры характеризуются следующими особенностями: предпочтение активных методов и форм обучения, участие в мастер-классах, семинарах, выездных практических занятиях на базе образцовых организаций культуры. Результатом повышения квалификации должно стать получение таких знаний, которые бы обеспечивали решение профессиональных проблем специалистов и руководителей сферы культуры. В первую очередь требует решения вопрос устранения дефицита знаний по специальным вопросам служебной деятельности, компьютерным технологиям и в области права.

Современная политика в сфере культуры и образования диктует необходимость обновления подходов к организации работы со слушателями курсов повышения квалификации. Необходимо развитие практики онлайн-курсов повышения квалификации, которая достаточно популярна в западных странах и активно развивается в центральной части России. Внедрение такой практики позволит повышать квалификацию в удобное для специалиста время, решит проблему затрат на дальние командировки, обеспечит полный охват специалистов, позволит конкурировать на рынке образовательных услуг. Исследование подтвердило востребованность специалистами сферы культуры получения новых профессиональных знаний с помощью сети Интернет.

Необходимым видится использование дифференцированного подхода к специалистам при разработке курсов и программ, использование различных форм повышения квалификации в зависимости от возраста, стажа работы, образования, профессиональной категории, занимаемой должности.

Для того чтобы кадровый потенциал учреждений культуры Иркутской области, оставался на стабильном профессиональном и образовательном уровне, необходимо решение вопроса своевременности прохождения курсов повышения квалификации специалистов. Данный вопрос нуждается в дополнительном внимании со стороны руководителей всех видов учреждений с точки зрения системности и последовательности мер по повышению квалификации персонала.