

УДК 023.5  
ББК 78.3р

## ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ БИБЛИОТЕЧНОГО СПЕЦИАЛИСТА

© М. Г. Ли, 2010

*Кемеровский государственный университет культуры и искусств  
650029, г. Кемерово, ул. Ворошилова, 17*

Представлены результаты опроса экспертов библиотечно-информационной сферы. Выявлены компетенции, актуальные для успешной профессиональной деятельности библиотечного специалиста и проанализирован уровень развития этих компетенций в процессе обучения в вузе.

*Ключевые слова:* компетентностный подход, компетенции, библиотечно-информационная деятельность, библиотечный специалист, методы формирования компетенций.

The results of the survey of experts in library and information sphere are presented. Competences relevant for successful professional activities of library specialists and reviewed, the level of development of these skills in the learning process at the university is analyzed.

*Key words:* competency approach, competence, library and information activities, library specialist, methods of competences formation.

**П**ереход российского высшего библиотечно-информационного образования на компетентностный подход предполагает разработку системы профессиональных компетенций, отражающих реальные практические потребности. На современном рынке труда востребованными становятся специалисты, способные эффективно решать нестандартные профессиональные задачи, гибко адаптироваться к меняющимся жизненным ситуациям, самостоятельно приобретать необходимые знания и применять их на практике. Максимальная эффективность процессов модернизации высшего библиотечно-информационного образования может быть достигнута при тесном взаимодействии науки и практики с учетом актуальных потребностей библиотечной профессиональной среды.

Чтобы определить наиболее значимые навыки для практической библиотечно-информационной деятельности и оценить уровень их развития в образовательном процессе, нами был проведен экспертный опрос библиотечных специалистов Сибирского региона. Методологической основой исследования стал опыт социологического анализа компетенций, проведенный в рамках общеевропейского проекта TUNING «Настройка образовательных структур в Европейском пространстве высшего образования». Методический инструментарий исследования включал международное анкетирование выпускников, академического сообщества и работодателей.

Основополагающие концептуальные идеи проекта – освоение компетентностного подхода с целью создания единого образовательного пространства на основе интеграции национальных образовательных систем и оценке возможности их настройки по отношению друг к другу.

В проведенном нами опросе экспертами являлись высококвалифицированные специалисты сибирских библиотек, имеющие профильное высшее образование и достаточный опыт работы для того, чтобы сделать ретроспективную оценку уровня развития компетенций, обеспеченного учебным заведением, в котором обучался эксперт и значимости полученного образования для профессиональной деятельности.

Респонденты должны были соответствовать трем обязательным критериям:

- иметь высшее профессиональное библиотечно-информационное образование;
- работать в библиотечно-информационной сфере не менее пяти лет;
- являться специалистом высшей категории / занимать руководящую должность (табл. 1).

Всего было опрошено 100 экспертов, которые образовали две группы:

**Группа I.** Эксперты, получившие высшее библиотечное образование до 1990 г. (1970–1989 гг.)

**Группа II.** Эксперты, получившие высшее библиотечное образование после 1990 г. (1990–1999 гг.).

Т а б л и ц а 1

## Должностная структура группы экспертов

Должность	Количество экспертов
Директор библиотеки	4
Заместитель директора	11
Заведующая структурным подразделением библиотеки	21
Заведующая подразделением библиотечной системы	5
Ведущий библиограф	13
Главный библиотекарь	16
Ведущий методист	27
Главный технолог	2
Старший научный сотрудник	1
<i>Итого</i>	<i>100</i>

Выбор таких хронологических границ обусловлен переходом от парадигмы «образование на всю жизнь» к парадигме «образование через всю жизнь». Согласно выдвинутой гипотезе, предпочтительная номенклатура компетенций каждой из групп будет иметь свою специфику, которая отражает смену приоритетов в профессиональной деятельности и образовательных мотивах.

Респондентам был предложен список из 17 компетенций:

1. **Планирование** – самостоятельная разработка направления и порядка действий, необходимых для достижения цели; способность вырабатывать модель конкретных действий;

2. **Самостоятельность** – способность индивидуально вырабатывать и реализовывать решения;

3. **Принятие решений** – выбор альтернативы из множества, ответственность за последствия;

4. **Адаптивность** – открытость для новых способов работы, готовность модифицировать привычные способы работы;

5. **Стрессоустойчивость** – сохранение самообладания в стрессовой ситуации; способность эффективно решать несколько проблем одновременно;

6. **Межличностное понимание** – способность находить контакт, общий язык и правильный тон с людьми в разных обстоятельствах;

7. **Готовность к сотрудничеству и работа в команде** – стремление сотрудничать с другими членами единой команды, способность эффективно работать во взаимодействии, а не соперничестве;

8. **Самообразование, саморазвитие** – потребность в постоянном личностном росте, способ-

ность к самостоятельному развитию и организации самообразования;

9. **Развитие других** – способность обучать и развивать других людей при возникновении необходимости, помогать в развитии их способностей;

10. **Компетенция в сфере информационных технологий:**

- владение персональным компьютером на уровне уверенного пользователя;

- способность выбирать качественное оборудование, программные средства и сырьевые компоненты, соответствующие конкретным задачам;

- способность эффективно применять информационные технологии для выполнения конкретных задач;

- постоянное отслеживание информации о последних технологических достижениях в своей профессиональной сфере;

- способность осуществлять технический уход и диагностику;

11. **Компетенция инновационной профессиональной деятельности:**

- способность самостоятельно разработать / обнаружить новый метод или подход в профессиональной деятельности;

- поддержка инноваций и организационных изменений, необходимых для повышения эффективности организации;

- способность планирования и управления внедрением изменений;

12. **Устная коммуникация:**

- способность ясно выражать мысли во время разговора и совместной деятельности;

- учет уровня и опыта аудитории при построении устной коммуникации;

- логичное построение высказываний в соответствии с правилами грамматики;

13. **Письменная коммуникация:**

- способность создавать письменные тексты в соответствии с правилами грамматики;

- ясное, последовательное и содержательное наполнение письменных высказываний;

- корректное и уместное использование графики и других наглядных средств для прояснения сложной информации;

- корректное и грамотное использование профессионального языка в тексте, терминологии и стилях;

14. **Системное мышление:**

- восприятие объекта как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих элементов;

- выявление и формулирование проблем;

- формулирование цели;

15. **Способность к анализу / синтезу:**

- структуризация и систематизация составных частей проблемы;

- определение логических взаимосвязей и последовательностей;

- выявление причинно-следственных связей;

**16. Перспективное мышление:**

- способность просчитать возможные проблемы и заранее разработать несколько планов их решения;

- предвидение как положительных, так и отрицательных последствий развития ситуации;

- способность конструктивно использовать сложившуюся ситуацию;

**17. Стратегическое мышление:**

- анализ конкурентоспособности;

- выявление тенденций;

- разработка стратегии.

Для каждой предложенной компетенции нужно было указать степень ее значимости для работы по профессии и уровень развития, достигнутый респондентами в результате обучения. Анкета предполагала четырехбалльную оценку каждой компетенции по ряду критериев (табл. 2). Такой подход обоснован стремлением проанализировать степень расхождения между образовательными потребностями респондентов, их оценкой актуальных для профессиональной деятельности компетенций и образовательным потенциалом, полученным в процессе обучения в вузе.

Т а б л и ц а 2

**Критерии оценки компетенций**

Степень значимости компетенции для профессиональной деятельности эксперта	Балл	Уровень развития компетенции, обеспеченный учебным заведением, в котором обучался эксперт
Не значима	1	Не развита
Слабо значима	2	Очень слабо развита
Значима, периодически возникает потребность в ее применении	3	Развита в достаточной степени
Очень большое значение, высокая необходимость в ней	4	Отлично развита

**Компетенции наибольшей степени значимости для профессиональной деятельности**

Для экспертов *группы I*, получивших высшее библиотечное образование до 1990 г., наиболее актуальными и значимыми оказались компетенции планирования, работы в команде и способность самостоятельно разработать / обнаружить новый метод или подход в профессиональной деятельности. Уровень развития для этих компетенций ниже степени их значимости (табл. 3).

**Компетенции наибольшей степени значимости для профессиональной деятельности, балл**

Компетенция	Степень значимости	Уровень развития
<b>Группа I</b>		
<b>Планирование</b>	157	90
<b>Готовность к сотрудничеству и работа в команде</b>	131	93
<b>Компетентность в инновационной профессиональной деятельности:</b> способность самостоятельно разработать / обнаружить новый метод или подход в профессиональной деятельности	129	82
<b>Группа II</b>		
<b>Самообразование, саморазвитие</b>	171	98
<b>Планирование</b>	144	102
<b>Перспективное мышление:</b> способность просчитать возможные проблемы и заранее разработать несколько планов их решения	142	83

Компетенции «Планирование» и «Работа в команде» актуальны для библиотечно-информационной деятельности, тем более, если рассматривать библиотеку как социальную систему, успешность функционирования которой зависит от единой, слаженной работы всего коллектива.

Следующая по значимости компетенция – способность самостоятельно разработать / обнаружить новый метод или подход в профессиональной деятельности. Актуальность этой компетенции обусловлена одной из важнейших характеристик библиотечной деятельности – ее изменчивости, подверженности эволюционным изменениям и радикальным инновационным преобразованиям.

В *группе II* экспертов степень значимости компетенции планирования также оценивается высоко, но на первое место как самая значимая выдвигается компетенция самообразования. Компетенция перспективного мышления в *группе I* занимает лишь 9-е место (115 баллов), тогда как в *группе II* эта компетенция занимает 3-е место по значимости (142 балла) (табл. 3).

Тот факт, что эксперты *группы II* выбрали как наиболее значимые компетенции саморазвития и перспективного мышления прекрасно иллюстрирует тезис о радикальной смене приоритетов

в контексте новой парадигмы непрерывного образования. Для поколения специалистов, получивших образование после 1990-х гг., значимо не столько решение текущих проблем, сколько возможность их предвидения и предупреждения негативных последствий.

**Компетенции наименьшей степени значимости для профессиональной деятельности**

Для экспертов *группы I* наименьшее значение имеет компетенция «стрессоустойчивость» (табл. 4). При этом уровень ее развития отмечен как более высокий, чем значимость. Эта особенность, на наш взгляд, обусловлена периодом получения образования (1970–1989 гг.), когда условия профессиональной деятельности характеризовались относительной стабильностью. Более высокий уровень развития, на наш взгляд, обусловлен спецификой процесса обучения в высшей школе, когда текущий контроль в семестре и итоговый – в сессионный период – предполагают максимальную мобилизацию усилий обучающихся.

Самой незначимой эксперты *группы II* считают способность осуществлять технический уход и диагностику оборудования, что вполне объяснимо, так как эту деятельность в библиотеках обычно выполняют ИТ-специалисты. При этом следует отметить, что уровень развития и степень значимости этой компетенции совпадают (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

**Компетенции наименьшей степени значимости для профессиональной деятельности, балл**

Компетенция	Степень значимости	Уровень развития
<b>Группа I</b>		
<b>Стрессоустойчивость</b>	78	95
<b>Группа II</b>		
<b>Компетентность в сфере информационных технологий:</b> способность осуществлять технический уход и диагностику	91	92

**Компетенции наивысшего уровня развития, обеспеченного полученным высшим образованием**

Уровень развития всех компетенций оценивается экспертами *группы I* ниже степени их значимости. Как наиболее развитые в процессе обучения эксперты выделили три компетенции: пись-

менной коммуникации, межличностного понимания и стрессоустойчивости (табл. 5).

Лидирующая позиция компетенции «письменная коммуникация» обусловлена, на наш взгляд, спецификой традиционного типа высшего образования, т. е. значительной долей письменных работ в учебном процессе. В то же время эксперты оценивают степень значимости этой компетенции ниже уровня развития. В компетенции межличностного понимания уровень развития и степень значимости почти на одинаковом уровне (97 / 98 баллов), при этом следует заметить, что по всему перечню компетенций максимум составляет 200 баллов, т. е. межличностное понимание получило среднюю оценку.

Компетенция планирования имеет большое значение для всех групп экспертов, при этом уровень развития однозначно ниже (102 балла из максимальных 200). Компетенции системного и стратегического мышления по уровню развития и степени значимости в *группе II* имеют примерно равные показатели (разница в 10–20 баллов) (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

**Компетенции наивысшего уровня развития, обеспеченного полученным высшим образованием, балл**

Компетенция	Уровень развития	Степень значимости
<b>Группа I</b>		
<b>Письменная коммуникация:</b> ясное, последовательное и содержательное наполнение письменных высказываний	100	91
<b>Межличностное понимание</b>	97	98
<b>Стрессоустойчивость</b>	95	78
<b>Группа II</b>		
<b>Планирование</b>	102	144
<b>Системное мышление:</b> выявление и формулирование проблем	101	118
<b>Стратегическое мышление:</b> выявление тенденций	99	88

**Компетенции наименьшего уровня развития, обеспеченного полученным высшим образованием**

Тогда как уровень развития письменной коммуникации в *группе I* оценен как наиболее высокий из предложенных, предсказуемой выглядит оценка компетенции «Устная коммуникация» как самой низкоразвитой в процессе обучения (табл. 6).

Таблица 6

**Компетенции наименьшего уровня развития, обеспеченного полученным высшим образованием, балл**

Компетенция	Уровень развития	Степень значимости
<b>Группа I</b>		
<b>Устная коммуникация:</b> логичное построение высказываний в соответствии с правилами грамматики	74	84
<b>Аналитическое мышление:</b> определение логических взаимосвязей и последовательностей	74	92
<b>Группа II</b>		
<b>Компетентность в сфере информационных технологий:</b> способность выбирать качественное оборудование, программные средства и сырьевые компоненты, соответствующие конкретным задачам	78	98

Самой недостаточно развитой эксперты *группы II* назвали способность выбирать качественное оборудование (табл. 6). Это обусловлено тем, что, согласно традициям высшей библиотечной школы, обучение использованию информационных технологий носит прикладной характер, ориентировано на *область применения*, но недостаточно внимания уделяется проблеме корректного и адекватного подбора информационных технологий под конкретные профессиональные задачи.

Таким образом, обе группы отметили важность компетенций планирования, инновационной профессиональной деятельности и перспективного мышления, которые специфичны для организации библиотечного технологического процесса (табл. 7).

Таблица 7

**Компетенции наибольшего значения для профессиональной деятельности**

Группа I	Рейтинг	Группа II
Планирование	1	Самообразование, саморазвитие
Готовность к сотрудничеству и работа в команде	2	Планирование
Компетентность в инновационной профессиональной деятельности: способность самостоятельно разработать / обнаружить новый метод или подход в профессиональной деятельности	3	Перспективное мышление: способность просчитать возможные проблемы и заранее разработать несколько планов их решения

Компетенции саморазвития и эффективной работы в команде являются универсальными и необходимыми для любой профессиональной деятельности в современных условиях.

Из сказанного выше вытекают очевидные основания выбора адекватных образовательных технологий в процессе профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов библиотечно-информационной сферы. Для формирования актуальных в современной информационной ситуации компетенций сотрудников библиотек наиболее эффективными методами обучения будут: анализ конкретных ситуаций (case-study); игровые методы; метод проектов; мозговой штурм (brainstorming).

Моделирование профессиональных компетенций, обеспечивающих высокий уровень развития инновационного, аналитического, перспективного, стратегического и системного мышления, способно обеспечить специалистам развитие комплекса качеств, позволяющих своевременно обновлять и актуализировать багаж профессиональных знаний, управлять саморазвитием.

Материал поступил в редакцию 16.11.2009 г.

Сведения об авторе: *Ли Марина Геннадьевна – преподаватель кафедры технологии документальных коммуникаций, тел.: (384-2) 35-83-68, e-mail: may--lee@yandex.ru*