

УДК 023.5

ОСОБЕННОСТИ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ В КОМПЕТЕНТНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевые слова: компетентностный подход, профессиональная компетенция, повышение квалификации библиотекарей.

Грекова Л.В.

*старший преподаватель
Белгородского государственного
института культуры и искусств*

Динамичные преобразования библиотечного дела, произошедшие в последнее десятилетие и обусловленные его технологической модернизацией и повышением социальной роли библиотек в жизни современного общества, способствовали диверсификации системы дополнительного профессионального библиотечного образования (ДПБО), широкому внедрению образовательных инноваций, развитию региональной образовательной инфраструктуры. Несмотря на положительные тенденции в развитии системы ДПБО, социально-экономические реформы последних лет выявили ряд аспектов, требующих теоретико-методологической разработки.

Социально-экономический аспект.

Должностные обязанности библиотечных работников чаще всего регламентируются должностной инструкцией. Именно в должностной инструкции содержатся наименование должности, перечень конкретных задач и функций, возложенных на работника, требования к его знаниям и умениям, образованию и стажу работы.

Основой для разработки должностных инструкций обычно являются квалификационные характеристики (требования), утвержденные Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 1 февраля 1995 г. № 8 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации». Однако, во-первых, в соответствии с письмом Министерства юстиции Российской Федерации от 19 июня 2003 г. № 07/6135-ЮД Постановление Министерства труда РФ № 8 не подлежит применению как документ, не прошедший государственную регистрацию, и согласно Указу Президента Российской Федерации

от 23 мая 1996 г. № 763 не может служить основанием для регулирования соответствующих правоотношений.

Во-вторых, в условиях рыночных отношений, административной и бюджетной реформы, внедрения информационных технологий существенно изменилось традиционное содержание библиотечной работы. В библиотеках востребованы специалисты, проявляющие инициативу, внедряющие в практику работы библиотечные инновации, отличающиеся ответственностью, трудолюбием и эмоциональной устойчивостью. Эти требования выходят далеко за пределы традиционного понятия «квалификация» и не всегда могут быть представлены в традиционном для квалификационной характеристики формате: «должностные обязанности», «должен знать», «требования к квалификации».

Эти обстоятельства затрудняют разработку адекватных реальной ситуации должностных инструкций и других регламентирующих трудовую деятельность документов, обоснование тарификационного разряда оплаты труда библиотечного работника и требований к уровню его квалификации.

С 2007 г. в рамках бюджетной реформы в отдельных регионах Российской Федерации началось внедрение отраслевой системы оплаты труда, направленной на выявление внутренних резервов для увеличения заработной платы специалистов бюджетных организаций. Отраслевая система оплаты труда предусматривает зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов и сложности выполняемых работ; выплату денежного вознаграждения за выполнение работы в особых условиях; использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы. Дирек-

тор библиотеки имеет право самостоятельно утверждать структуру и штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда, разрабатывать объем нагрузки работника, определять размер повышающего и стимулирующего коэффициента.

В результате в библиотеке возникает конкурентная среда, возрастает роль и значение профессионализма и, как следствие, с одной стороны, повышается мотивация к обучению в системе ДПБО и саморазвитию, с другой – субъективизм при определении величины заработной платы библиотечных работников. В этих условиях величина заработной платы библиотечного работника зависит не от объема его фактических знаний или количества отработанного времени, а от конкретных результатов его деятельности, которые должны быть выражены в количественных и качественных показателях и зафиксированы в соответствующих нормативных документах. Излишняя детализация применяемых квалификационных характеристик искусственно разделяет целостный результат деятельности специалиста на отдельные составляющие и затрудняет процесс оценки качества работы.

Организационно-методический аспект. Задача непрерывного библиотечного образования – разрешить противоречие между квалификационными требованиями и должностной инструкцией, с одной стороны, и знаниями и умениями конкретного сотрудника – с другой. В должностной инструкции квалификационные требования изложены в следующей форме: «иметь представление», «знать», «уметь», «иметь навык» и т.д. Использование столь расплывчатых формулировок не позволяет интерпретировать их в количественные и качественные показатели, на основании которых воз-

можно определить реальный уровень квалификации библиотечного работника, необходимость его повышения и результаты обучения в системе ДПБО.

Традиционное для российской практики деление образования на высшее профессиональное (базовое, «главное») и дополнительное профессиональное (элективное, «вторичное») привело к тому, что на сегодняшний день отсутствует развитая нормативно-правовая база, регулирующая сферу дополнительного профессионального образования, прежде всего – в части стандартизации. Б.С. Гершунский полагает, что стандартизация в образовании – это «очередной этап в поисках работоспособного механизма придания образовательной деятельности более четкой целевой направленности, повышения ответственности за результаты труда всех участников широко понимаемого образовательного процесса» [3].

В существующей системе ДПБО оценка качества образования осуществляется на основе анализа следующих характеристик учреждения дополнительного профессионального образования: уровня квалификации и опыта работы профессорско-преподавательского состава, учебно-методического обеспечения, библиотечного фонда, финансовых и материальных ресурсов. Такой подход не позволяет оценивать результаты ДПБО всеми субъектами, формирующими образовательный заказ: по разным критериям, на разных уровнях. Система качества ДПБО должна обеспечивать выдаваемое учреждением дополнительного профессионального образования удостоверение (свидетельство, диплом) реальным повышением квалификации библиотечного специалиста, подтверждаемым диагностируемыми показателями на основе единообразного для отрасли подхода.

Методологический аспект. В новых социально-экономических условиях увеличилось количество субъектов целеполагания в системе ДПБО: запрос к образованию, помимо государства, формируют индивид, работодатель (библиотека) и общество; по структуре и содержанию он становится более сложным. Каждый из заказчиков выражает свои ожидания и предъявляет свои требования к образованию, которые нередко не только с трудом сочетаются, но и противоречат друг другу.

Библиотечный специалист, обучающийся в системе ДПБО, стремится повысить уровень своей квалификации, быть компетентным в профессиональной деятельности, профессионально мобильным, конкурентоспособным и социально адаптивным.

Библиотека, в которой работает обучающийся, формулирует заказ на образование исходя из потребностей своего функционирования и развития, а требования к уровню профессиональной квалификации библиотечного специалиста представляются в виде должностной инструкции.

Общество порождает и предъявляет своим гражданам некоторую систему социальных норм, ориентиров и ценностей, соответствующих культурно-историческому периоду его развития. Социальная адаптация библиотечного специалиста зависит от степени соответствия индивидуума этим нормам.

Государство регулирует общий уровень образования в отрасли и состояние трудовых ресурсов страны, выдвигает требования в виде квалификационных характеристик и осуществляет экспертизу соответствия подготовки специалистов заданному уровню на основе системы качества.

Образовательное учреждение системы дополнительного профессионального образования, разрабатыва-

ющее на основе вышеперечисленных заказов образовательные программы, реализует свою миссию – оказывает образовательные услуги.

При этом с позиций педагогической науки формулировка и описание целей образования в системе ДПБО должны соответствовать следующим требованиям [2]:

- полнота и избыточность;
- точность и ясность;
- контекстность и инструментальность;
- диагностичность.

Анализ целеполагания в существующей системе ДПБО иллюстрирует отсутствие подхода, отвечающего вышеперечисленным требованиям. Размытость целей образования – системообразующего элемента образовательной системы – ведет к субъективному проектированию содержания образования, диагностике его результатов.

Полагаем, что компетентностный подход представляет собой теоретико-методологический концепт, обеспечивающий взаимосвязь образовательных потребностей личности, интересов работодателя, государства и общества, а организация системы ДПБО на основе компетентностного подхода позволяет конкретизировать цели образования в формате компетентностной модели библиотечного специалиста, осуществлять отбор содержания образования с ориентацией на освоение профессиональных компетенций, детерминированных моделью специалиста, оценивать результат образования на основе диагностики профессиональной компетентности.

К настоящему времени в публикациях ряда зарубежных и отечественных авторов концептуальные координаты компетентностного подхода обозначены достаточно отчетливо – «усилить практическую ориентацию

образования, выйдя за пределы ограничений “зуновского” образовательного пространства... Речь идет о конструировании нового типа образовательных стандартов, в которых итоговые требования к выпускникам учебных заведений разного уровня должны быть выражены в виде перечней компетенций; о переводе всех основных образовательных стандартов с языка знаний на язык компетенций» [1].

Определим концептуальную идею компетентностного подхода в ДПБО как переориентацию целей ДПБО с формирования «знаний, умений, навыков» на освоение комплекса профессиональных компетенций, обеспечивающих успешную профессиональную деятельность библиотечного специалиста в собственных интересах, интересах библиотеки, общества и государства в целом. На основе терминологического анализа научно-педагогических исследований в области компетентностного подхода определим понятия профессиональной компетенции и профессиональной компетентности. Под *профессиональной компетенцией* будем понимать психологическую и практическую способность и готовность библиотечного специалиста, основанные на знаниях, навыках, способностях, индивидуальных качествах, ценностях, внутренней мотивации, эффективно и качественно выполнять определенную профессиональную деятельность; под *профессиональной компетентностью*, соответственно, – степень развития соответствующей профессиональной компетенции у конкретного индивидуума.

Для внедрения компетентностного подхода в практику ДПБО представим цели образования в виде трехуровневой иерархии.

Цели 1-го уровня. Эта группа целей отражает социальный заказ всех субъектов целеполагания:

- стремление библиотечного специалиста быть компетентным в своей профессиональной деятельности, повышать уровень заработной платы и социальный статус в обществе, реализовывать стратегии личностного развития;
- стремление библиотеки иметь специалистов, соответствующих квалификационным требованиям, не только способных выполнять определенные локальным нормативным актом должностные обязанности, но и проявляющих творческую инициативу, внедряющих в практику работы библиотечные инновации, отличающихся ответственностью, исполнительностью, трудолюбием и эмоциональной устойчивостью;
- стремление государства обеспечить развитие кадрового потенциала библиотечной отрасли в соответствии с изменившимися социально-экономическими условиями, интенсивным научно-техническим прогрессом, обусловившим увеличение объема и спектра информационных, образовательных и культурно-досуговых потребностей пользователей библиотек;
- стремление общества к развитию личности, адаптированной к современной социальной среде, в соответствии с национальными и общекультурными ценностями и реалиями.

Для представления целей этого уровня воспользуемся форматом модели специалиста. Это понятие широко используется в отечественных педагогических и психологических исследованиях (Н.Ф. Талызина, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Ю.Г. Татур, В.Д. Шадриков, Е.Э. Смирнова и др.).

Большинство ученых понимает под моделью специалиста описательный аналог, отражающий основные харак-

теристики обобщенного образа специалиста данного профиля.

В литературе широко представлены различные подходы к разработке моделей специалистов. Вариантом модели специалиста является профессионально-квалификационная модель. В ней в формализованном виде описана деятельность специалистов в различных должностях; зафиксированы должностные обязанности в виде перечня функций каждого работника; уровень образования, объем знаний и навыков; личностные качества, способствующие более успешному выполнению обязанностей. Такие модели предназначены прежде всего для подбора и расстановки кадров, аттестации работников. Их использование для проектирования учебных планов и программы подготовки и переподготовки специалистов может быть затруднено недостаточной конкретизацией сферы знаний и умений, данных в слишком обобщенном виде.

Квалификационная характеристика включает перечисление видов деятельности – обобщенных характеристик функциональной направленности труда специалистов; описание объектов деятельности; требования к подготовке специалистов: общие мировоззренческие и гражданские характеристики, знания и умения в области труда [4]. Ряд исследователей (Е.М. Иванова, В.Д. Шадриков) отождествляют модель специалиста с профессиограммой.

Для современного этапа развития отечественной системы образования характерен переход от квалификационной модели специалиста, ориентированной на объект и предмет труда, к компетентностной – ориентированной на субъект труда и представляющей собой перечень профессиональных компетенций. Переход этот выступает сегодня скорее как методологический

подход, нежели технологическая схема разработки.

Проблема выявления компетенций в образовании, в том числе профессиональном, фактически только поставлена и пока еще не может считаться решенной; в частности, не разработаны научно обоснованные критерии выделения и отбора компетенций. Однако это не препятствует исследовательскому поиску. Для разработки компетентностной модели библиотечного специалиста в системе ДПБО могут быть использованы уже имеющиеся теоретические подходы, разрабатываемые различными научными школами. На основе анализа этих подходов выделим основные этапы выявления профессиональных компетенций:

- изучение библиотечной специальности с точки зрения отечественных и международных характеристик и критериев;
- консультации с ведущими специалистами;
- изучение нормативно-правовой, организационно-распорядительной, технологической документации, научной, производственной, справочной литературы в области библиотечной деятельности;
- ознакомление с государственными образовательными стандартами, учебными программами подготовки в вузах культуры и искусства;
- составление профессиограммы библиотекаря с использованием задачно-личностного модульного подхода (А.К. Маркова);
- обобщение требований библиотечных менеджеров, специалистов по управлению персоналом;
- формулирование и классификация профессиональных компетенций.

Наиболее очевидным представляется сгруппировать профессиональные компетенции библиотечного специа-

листа по видам его профессиональной деятельности: производственно-технологические, организационно-управленческие, научно-исследовательские, проектные, психолого-педагогические. Структура каждой профессиональной компетенции может быть представлена в виде пяти компонентов (Ю.Г. Татур) [5]:

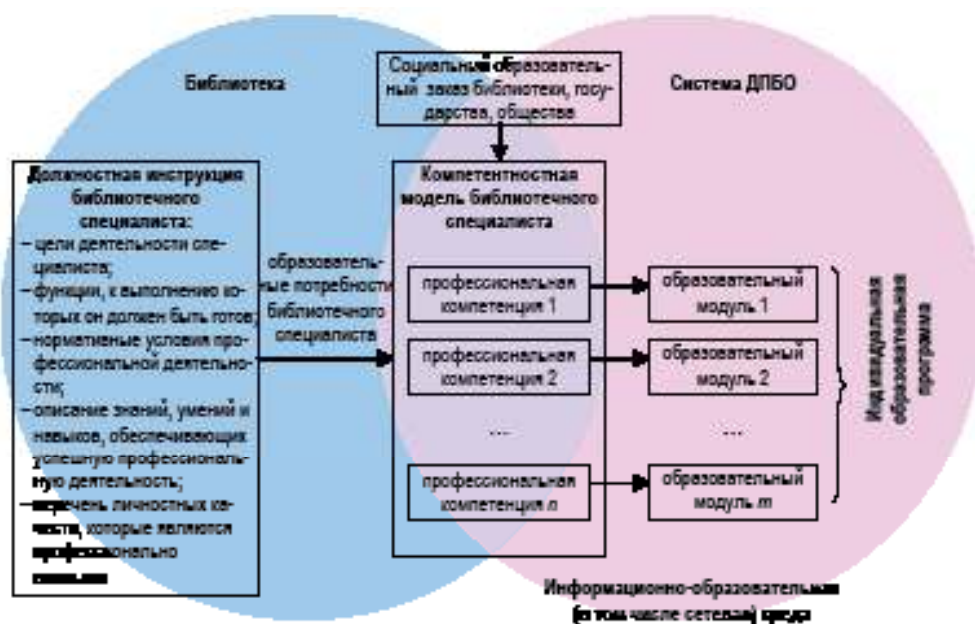
- **мотивационный аспект** (стремление и способность/готовность реализовать свой потенциал);
- **когнитивный аспект** (владение знаниями содержания компетентности);
- **поведенческий аспект** (опыт проявления компетентности, умения);
- **ценностно-смысловой аспект** (отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения);
- **эмоционально-волевой аспект** (регуляция процесса и результата проявления компетентности).

Цели 2-го уровня. Специалисты учреждения дополнительного профессионального образования, центра непрерывного образования, внутрибиблиотечной системы повышения квалификации осуществляют перекодирование целей 1-го уровня в модульную учебную программу. Содержание каждого учебного модуля направлено на формирование определенной профессиональной компетенции и предполагает достижение образовательных результатов – реальных изменений, которые происходят в знаниях, умениях, способностях, личностных качествах, ценностных ориентациях обучающегося библиотечного специалиста. Этот уровень целей выстраивается при разработке образовательной программы и учебно-методических материалов.

Цели 3-го уровня. Замыкают цикл целеполагания и выстраиваются, когда реальный библиотечный специалист как субъект учебной деятельности предъявляет обучающему конкретные

цели-задачи и с учетом особенностей, характеризующих обучающегося, происходит проектирование индивидуальной образовательной программы.

Обобщая вышесказанное, представим иерархию целей в компетентно ориентированной системе ДПБО в виде графической схемы.



Модель компетентно ориентированной системы ДПБО

Литература

1. Андреев, А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа / А.Л. Андреев // Педагогика. 2005. № 4. С. 19–27.
2. Беспалько, В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов / В.П. Беспалько, Ю.Г. Татур. М.: Высшая школа, 1989.
3. Гершунский, Б.С. Философия образования для XXI века: в поисках практико-ориентированных

образовательных концепций / Б.С. Гершунский. М.: Совершенство, 1998.

4. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования / под ред. Е.Э. Смирновой. Л.: Изд-во Ленинградск. ун-та, 1984.
5. Татур, Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С. 21–26.