



Костирко Т. М.

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова,
Наукова бібліотека

УДК 023.5:005.336.5

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО БІБЛОТЕЧНОГО ФАХІВЦЯ

Розглянуто короткий огляд зарубіжних підходів до визначення і використання компетентностей, структура компетентностей, використання моделі компетентностей в управлінні персоналом бібліотек. Наголошено на необхідності якісних змін в підвищенні професійних компетентностей, цільових програм підвищення кваліфікації.

Ключові слова: компетенція, компетентність, компетентнісний підхід, бібліотеки вишів, структура компетенцій.

Сучасне інформаційне суспільство визначає підвищення ролі і статусу бібліотек вищих навчальних закладів завдяки впливу таких чинників, як зміна освітньої парадигми, посилення самоосвітнього компоненту навчального процесу в освітніх закладах, зростання значення інформаційної культури особистості.

Бібліотека університету, яка за своєю природою є суто комунікаційною структурою та концентрує в собі всі форми соціальної взаємодії, стає головним елементом системи комунікаційних відносин університету, системоутворюючим центром його медіа-середовища та інтеграції університету до медіа-простору суспільства. З елемента інформаційної інфраструктури вона перетворюється на безпосереднього суб'єкта освіти, який не тільки забезпечує інформаційну підтримку всіх напрямів діяльності вищого навчального закладу, а й безпосередньо бере участь в освітньому процесі, взаємодіючи як з основними освітніми структурами ВНЗ (факультетами, кафедрами), так і з користувачами бібліотеки [3].

Діяльність бібліотек вишів у сучасних умовах має яскраво виражений когнітивний характер.

Для здійснення науково-інформаційної діяльності фахівцям бібліотек ВНЗ у сучасних умовах необхідні професійні й комунікативні навички, знання з управління, маркетингу в галузі інформаційних систем, вміння вести пошук із застосуванням новітніх технологій, володіння іноземними мовами тощо. Набути такі знання можливо завдяки

кардинальним змінам у підготовці фахівців у ВНЗ та через підвищення професійної компетентності працівників бібліотек шляхом безперервної освіти [6].

Поняття «компетенція» все частіше стає предметом дискусій в професійних співтовариствах економістів, педагогів, психологів, менеджерів, бібліотекарів. Різноманітність користувачів означає, що є різні точки зору на визначення, застосування, структуру і зміст компетенцій.

Поняття «компетенція» не є винаходом наших днів. У знаменитому тлумачному словнику англійської мови Webster's New World Dictionary воно з'явилося в кінці XVI ст., але набуло широкого поширення в 90-х рр. минулого століття і на сьогоднішній день не існує однозначного його розуміння. Кількість визначень цього поняття дуже велика.

Американська традиція пов'язує компетенції з поведінковими характеристиками, такими як самосвідомість, саморегуляція, соціальні навички і вважає, що вони можуть бути сформовані через навчання і розвиток. Визначення та оцінка компетенцій створювалися як альтернатива традиційним тестам вимірювання рівня інтелекту IQ, які мають слабкі можливості для прогнозування ефективності роботи. Компетентнісний підхід застосовувався з метою визначення причин успіху і ефективної роботи кращих працівників та виявлення їх відмінностей від менш успішних.

Британці, визначаючи компетенції, зосереджувалися не на особистісних характеристиках, а на властивостях самої діяльності. При функціональному підході ключові ролі грають професійні стандарти, які потім подаються у вигляді компетенцій.

У континентальній Європі поняття компетенцій стало популярним з середини 1990-х рр.

У Франції компетентнісний підхід представлений двома полярними напрямками: компетенції як універсальна ознака особистості і компетенції як індивідуальні здібності, які проявляються в процесі виконання роботи. Визначення компетенції ґрунтується на трьох аспектах: знанні, досвіді і поведінкових характеристиках.

У Німеччині є поняття «ключові кваліфікації», що включає індивідуальні компетенції, які формуються як здатність до співпраці, гнучкість, етичність, незалежність у вирішенні проблем.

Короткий огляд зарубіжних підходів до визначення і використання компетенцій показує, що британський компетентнісний підхід вивчає характеристики діяльності та процеси її виконання, а американський – працівників, що виконують цю діяльність. Різниця американського і британського підходів полягає в протиставленні компетенції

проти компетентності, процесу проти результату. Багатовимірний підхід – більш цілісний, так як сприяє формуванню послідовного і несуперечливого розуміння цього терміна.

На пострадянському просторі довгий час переважав «ЗВН»-підхід (знання, вміння, навички). Ознаками компетентності традиційно були диплом про вищу освіту або посада, які давали переваги їх носію, але не завжди відображали реальний рівень компетентності, кінцеві результати діяльності працівника [2].

Існують різні типи компетенцій. Наприклад, компетенції, що відображають мотиви діяльності і містять рефлексивні оцінки; компетенції, що базуються на психофізіологічних особливостях особистості; когнітивні компетенції, що характеризують рівень знання і можливості роботи з інформацією; компетенції, пов'язані з навичками і вміннями професіонала.

Структуру компетенцій можна представити як сукупність властивостей: це практичний досвід, вміння й навички, особистісні якості, теоретичні знання, психологічні установки, методика впровадження, методика тренування та алгоритм ефективної діяльності [8].

Компетентність це – володіння фахівцем набором необхідних для його роботи компетенцій, здатність фахівця ефективно здійснювати свою професійну діяльність.

Використання моделі компетенцій змінює погляд на сформовані тенденції до оцінки і атестації фахівців в самих різних областях професійної діяльності. Якщо традиційний підхід полягає в ретроспективному аналізі досягнень фахівця (отримана освіта, досвід роботи, нагороди), то компетентнісний підхід пов'язаний з аналізом можливостей особистості і спробою спрогнозувати ймовірність ефективного виконання ним роботи в майбутньому. Цей підхід виявився дуже затребуваним в наш час, коли розвиток таких властивостей, як прагнення до досягнень, вміння адаптуватися до нових умов, гнучкість сприйняття в професії виявляються не менш важливими, ніж уміння добре здати традиційний академічний іспит [1].

Міжособистісне професійне розуміння, що демонструється бібліотечним працівником, виражається через сприйняття інформаційного запиту; через розуміння, засноване на слуханні і спостереженні; через проникнення в інтереси і цілі читача; через вміння розкрити і сформулювати латентні інформаційні запити. Недостатньо високий рівень міжособистісного розуміння істотно знижує результативність бібліотечно-інформаційної діяльності.

Компетенція «міжособистісне розуміння» багато в чому базується на таких якостях співробітника, як чуйність і намір бути корисним. Для міжособистісного розуміння необхідно мати певний рівень гнучкості й толерантності, особливо в тому випадку, якщо відвідувач бібліотеки висловлює погляди і демонструє інтереси, які відмінні (а то і суперечать) поглядам та інтересам самого співробітника.

Сьогодні вже нікому не треба доводити, що з усіх ресурсів головний ресурс – це люди. Не можна змусити працівника повністю використовувати свій потенціал для успішного процвітання організації. Самовіддача персоналу, готовність людей зробити максимальний вклад в роботу бібліотеки визначаються їх власним бажанням працювати в повну силу, налаштованістю на якісну роботу. В сучасних соціокультурних умовах компетентнісний підхід відіграє важливу роль при розробці нових підходів до управління персоналом бібліотеки.

З досвіду роботи з підвищення професійних компетенцій працівників бібліотек ВНЗ Миколаївського методичного об'єднання можу зазначити, що ця робота повинна бути системною. Основу цієї системи складає сукупність взаємопов'язаних форм навчання, які організовуються для всіх категорій бібліотечних працівників і проводяться в послідовності та з певною періодичністю, базуються на принципах системності, спадкоємності, варіативної диференціації, залежно від контингенту слухачів і їх рівня. У кожній сучасній бібліотеці має бути цільова програма постійного навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації, поповнення і оновлення професійних компетенцій працівників в галузі сучасних інформаційно-комунікативних технологій [5].

Традиційне підвищення кваліфікації перетворюється на щоденну роботу з вивчення та впровадження у практику новітніх інформаційно-комунікаційних технологій. Збільшується значення самостійного навчання, і тому пріоритет у системі підвищення кваліфікації має бути зміщений у бік відповідальності кожного бібліотекаря за самостійне придбання професійних компетенцій [7].

На сучасному етапі розвитку бібліотек вишів необхідно переосмислити оцінку якості засвоєних знань, інноваційно-методологічні перетворення придбаних навичок, здібностей, якостей. При формуванні компетенцій дуже важливо знайти нові підходи до оцінки забезпечення якості.

Поза сумнівом, для самостійного вирішення професійних завдань доводиться витрачати великі зусилля, але в результаті співробітники отримують великий досвід.

Управління бібліотекою складна, багатофункціональна діяльність, що спрямована на використання персоналу бібліотеки, завдяки якій досягаються цілі і місія організації, а бібліотекари отримують, якщо не матеріальне, то максимальне психологічне задоволення.

Один із важливіших меседжів навчання: необхідно вчасно ставити нову мету, як тільки підходимо до втілення попередньої, щоб не втратити сенс існування, не застигнути в руйнівній бездіяльності (або в неактуальній діяльності) [4].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Давыдова, С. Б. Компетентностный подход в оценке персонала библиотеки / С. Б. Давыдова // Материалы XVII Междунар. науч. конф. «Библиотечное дело – 2012: библиотечно-информационная деятельность в пространстве науки, культуры и образования». – Москва, 2012. – С. 67–70.
2. Зарихта, Н. В. Компетенция и компетентность современного библиотекаря [Электронный ресурс] / Н. В. Зарихта // Республиканская научно-техническая библиотека Беларуси : информационный бюлетьень. – 2010. – № 1. – Режим доступа: <http://rlst.org.by/izdania/ib110/875.html> (16.11.2016). – Заголовок с экрана.
3. Ільганаєва, В. О. Формування комунікаційних стратегій сучасного університету / В. О. Ільганаєва // Матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. «Бібліотека вищої школи на новому етапі розвитку соціальних комунікацій». – Дніпропетровськ : Дніпропетр. нац. ун-т залізнич. транспорту, 2013. – С. 9–11.
4. Ковальчук, С. Києво-Могилянська бізнес-школа для бібліотекарів: перевершені сподівання / С. Ковальчук, С. Кравченко // Бібліотечна планета. – 2016. – № 2. – С. 25–26.
5. Костирко, Т. М. Організація безперервної бібліотечної освіти як чинник підготовки фахівця нової формації / Т. М. Костирко // Матеріали наук.-практ. конф. «Бібліотеки ВНЗ: інформаційно-бібліографічна діяльність, тенденції розвитку». – Одеса : НБ ОНУ ім. І. І. Мечнікова, 2016.
6. Макеева, І. Організація системи підвищення кваліфікації співробітників бібліотек вищих навчальних закладів України: історія та сучасний стан / І. Макеева // Вісник Книжкової палати. – 2012. – № 6.
7. Мудроха, В. О. Підвищення кваліфікації як складова частина науково-методичного забезпечення діяльності бібліотеки / В. О. Мудроха // Матеріали наук.-практ. Інтернет-конф. «Бібліотеки і суспільство: рух у часі та просторі». – Харків : НБ ХНМУ, 2015.

-
8. Стеганцев, А. В. Компетентностный подход: от профессионального образования к образованию профессионалов (к докладу на 8-м Междунар. фестивале бизнес-тренеров) [Электронный ресурс] / А. В. Стеганцев. – Режим доступа: http://www.stiogantsev.ru/st/biz_komp-podhod.html.

Костырко Т. Н.

Национальный университет кораблестроения имени адмирала Макарова,
Научная библиотека

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО
БИБЛИОТЕЧНОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Рассмотрен короткий обзор зарубежных подходов к определению и использованию компетентностей, структура компетентностей, использование модели компетентностей в управлении персоналом библиотек. Отмечена необходимость качественных изменений в повышении профессиональных компетентностей, целевых программах повышения квалификации.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, компетентностный подход, библиотеки вузов, структура компетенций.

Kostyrko T. M.

Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Scientific Library

PROFESSIONAL COMPETENCIES OF MODERN LIBRARY SPECIALIST

Short overview of international approaches to the definition and use of competencies, competency structure, the use of a competency model considered. Conclusions of the necessity of qualitative changes in professional competence improving, targeted training programs are done.

Keywords: competence, competency, competence approach, university libraries, competency structure.