

**Концепция компетентностно-ориентированной системы  
дополнительного профессионального библиотечного образования**

**The Concept of Competency-oriented System  
of Advanced Professional Library Training**

**Концепція компетентнісно-орієнтованої системи  
додаткової професійної бібліотечної освіти**

*Т. В. Еременко*

*Рязанский государственный университет имени С. А. Есенина, Рязань, Россия*

*Л. В. Грекова*

*Управление культуры Белгородской области, Белгород, Россия*

*Tatyana Eremenko*

*S. A. Esenin Ryazan State University, Ryazan, Russia*

*Lyudmila Grekova*

*Department of Culture of Belgorod Region Administration, Belgorod, Russia*

*Т. В. Єременко*

*Рязанський державний університет імені С. О. Єсеніна, Рязань, Росія*

*Л. В. Грекова*

*Управління культури Белгородської області, Белгород, Росія*

Рассматриваются социально-экономический, психологический, методологический и организационно-методический аспекты внедрения компетентностного подхода в дополнительное профессиональное библиотечное образование. Предлагается концептуальное обоснование модели компетентностно-ориентированной системы дополнительного профессионального библиотечного образования.

The socio-economic, psychological, methodological and organizational aspects of the introduction of the competency-oriented approach into the advanced professional library education are examined. The conceptual foundation of the competency-oriented system model is suggested.

Розглянуто соціально-економічний, психологічний, методологічний та організаційно-методичний аспекти запровадження компетентнісного підходу в додатковій професійній бібліотечній освіті. Запропоновано концептуальне обґрунтування моделі компетентнісно-орієнтованої системи додаткової професійної бібліотечної освіти.

В связи с присоединением России к Болонскому процессу в 2003 г. осевым направлением государственной политики в сфере образования становится компетентностный подход, который воплощается через переориентацию целей образования с формирования «знаний, умений, навыков» на освоение комплекса профессиональных компетенций. *Профессиональная компетенция* специалиста на основе терминологического анализа существующей литературы может быть определена как психологическая и практическая способность и готовность, основанные на знаниях, навыках, способностях, индивидуальных качествах, ценностях и внутренней мотивации, эффективно и качественно выполнять определенную профессиональную деятельность. *Профессиональная компетентность* в таком случае определяется как степень развития соответствующей профессиональной компетенции у конкретного индивидуума. Остановимся на наиболее важных аспектах внедрения компетентностного подхода в дополнительное профессиональное библиотечное образование (далее в тексте – ДПБО).

### **Социально-экономический аспект**

Со второй половины XX века на рынке труда стали востребованными способности эффективно решать профессиональные задачи, гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретать необходимые знания и применять их на практике, творчески мыслить,

работать во временных командах и т. д. Эти требования выходят далеко за пределы традиционного понятия «квалификация». Применяемые в библиотеках тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры РФ, утвержденные постановлением Министерства труда России в 1995 году, устарели. Построение правового государства, рыночные отношения, внедрение информационных технологий, административная и бюджетная реформы существенно изменили традиционное содержание библиотечной работы. В таких условиях в библиотеках востребованы специалисты, проявляющие инициативу, внедряющие в практику работы библиотечные инновации, отличающиеся ответственностью, трудолюбием и эмоциональной устойчивостью. С позиций компетентного подхода требования к работнику и его должностная инструкция должны быть представлены в виде перечня профессиональных компетенций, которыми он должен обладать для успешной профессиональной деятельности. Такой подход к составлению регламентирующих документов в библиотеках поможет связать запросы практики и организацию системы ДПБО, сделать эту систему более эффективной.

### **Психологический аспект**

В соответствии с основными положениями андрагогики и психологии среднего возраста у взрослых людей потребность в обучении возникает, чаще всего, в процессе решения проблем, связанных с их трудовой деятельностью. Взрослый оценивает получаемое знание, соотнося его со своими практическими запросами, и связывает свою учебу с решением частных, ситуативных задач. В применении к системе ДПБО можно указать, что повышающий квалификацию библиотекарь хочет получить, прежде всего, знания и навыки, необходимые на его рабочем месте или лежащие в области его профессиональных интересов. Формы обучения, используемые в современной системе ДПБО, максимально ориентированы на специализацию библиотекаря, но не в полной мере учитывают имеющийся у него профессиональный опыт, уровень образования, индивидуальные психолого-физиологические особенности. Слабо реализуется такой принцип андрагогики, как самостоятельное обучение, которое предполагает выбор и планирование обучающимися своего процесса обучения и кооперативную деятельность обучающегося с обучающим по коррекции этого процесса.

В рамках андрагогического подхода обучение взрослых характеризуется рядом особенностей, которые необходимо учитывать в процессе их обучения. Е. М. Малитиков с позиций компетентного подхода предлагает объединить специфические особенности взрослых учащихся в три группы:

1. Особенности, связанные с процессом повышения компетентности (взрослый человек владеет определенным объемом и уровнем общих и профессиональных знаний и опытом работы, на основе которых осуществляет неоднозначный анализ и самооценку образовательной и профессиональной деятельности; взрослый сознателен в развитии своей компетентности; обладает способностью к обобщению и постановке задач).
2. Особенности, связанные с личностным статусом (взрослый человек осознает себя самостоятельной саморегулируемой личностью; у него высокий уровень эмоциональной включенности в жизненные процессы; взрослый умеет выразить свое состояние словами; он обладает нравственной, правовой и социальной ответственностью).
3. Особенности, связанные с определенными барьерами восприятия образовательной деятельности (наблюдаются трудность отказа от системы полученных ранее и устаревших на данный момент знаний, барьеры предубеждений против нововведений и перемен; у взрослого возникают сложности смены социального статуса (особенно у руководителей) на роль обучающегося, возникает внутренняя неуверенность при снижении своей профессиональной самооценки) (2).

### **Методологический аспект**

В современных 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. Построение и описание целей образования в традиционном формате знаний, умений и навыков не позволяет сочетать

интересы, требования и запросы всех участников процесса целеполагания. Каждый из заказчиков выражает свои ожидания и предъявляет свои требования к образованию, которые нередко не только с трудом сочетаются, но и противоречат друг другу. Размытость целей образования – системообразующего элемента образовательной системы – ведет к субъективному проектированию содержания образования, диагностике его результатов. Компетентный подход позволяет представить цели образования в формате профессиональных компетенций и объединить интересы и запросы всех субъектов целеполагания в системе ДПБО.

Построение системы ДПБО на основе компетентного подхода позволяет конкретизировать цели образования для каждого обучающегося в виде перечня профессиональных компетенций, детерминированных должностной инструкцией библиотечного специалиста, осуществлять отбор содержания образования с ориентацией на освоение данных компетенций, и оценивать результат образования на основе диагностики профессиональной компетентности.

### **Организационно-методический аспект**

Как справедливо отмечает Э. Р. Сукиасян, задача непрерывного библиотечного образования – разрешить противоречие между квалификационными требованиями и должностной инструкцией, с одной стороны, и знаниями и умениями конкретного сотрудника, с другой. Из должностной инструкции «рождается личный план повышения квалификации» каждого библиотечного работника (1). В педагогических и психологических исследованиях (Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Ю. Г. Татур, В. Д. Шадриков и др.) широкое применение находит понятие «модель специалиста». Модель специалиста — это описание того, к чему должен быть пригоден специалист, к выполнению каких функций он подготовлен и какими качествами обладает. Такая модель выступает системообразующим фактором для отбора содержания образования и форм его реализации в учебном процессе (3).

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. По нашему мнению, разделить квалификационную и компетентностную модель достаточно проблематично, и компетентностная модель специалиста должна базироваться на квалификационной и ассимилировать ее преимущества. Наличие компетентностных моделей специалистов позволяет определить реальные образовательные потребности каждого библиотечного специалиста и составить для него индивидуальный учебный план.

Организационный аспект построения системы ДПБО связан с использованием технологии модульного обучения. Такая технология предполагает структурирование содержания обучения на отдельные функциональные блоки – модули; образовательный модуль включает логически завершенную часть содержания обучения, направленную на освоение определенной темы, а отдельные модули должны быть достаточно независимыми друг от друга; модульная программа должна включать модули, обеспечивающие индивидуальные образовательные потребности обучающихся. Функции педагога варьируются от информационно-контролирующей до консультативно-координирующей.

Наряду с модульным построением программ, организация системы ДПБО должна опираться на технологию дистанционного обучения. Под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника. Целью использования дистанционных образовательных технологий является предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения).

Обобщая вышесказанное, представим компетентностно-ориентированную систему ДПБО в виде графической схемы.

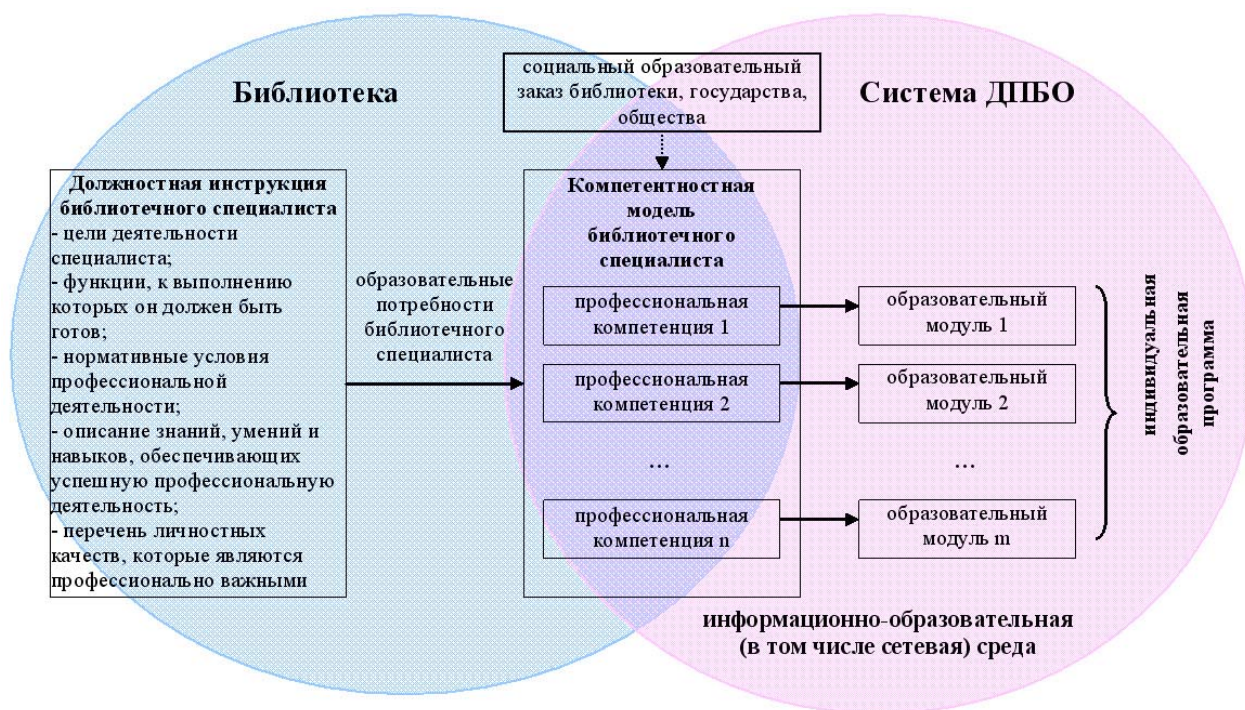


Рис. 1. Компетентностно-ориентированная система ДПО

## Литература

1. Сукиасян Э. Р. Иногда полезно сначала подумать и посмотреть вокруг: отклик на статью Л. П. Павловой «Должностные инструкции работников библиотеки: их назначение и роль» // Научные и технические библиотеки. – 2003. – № 5.
2. Требования работодателей к системе профессионального образования / Под ред. Клячко Т. Л., Краснова Г. А.; Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. – М.: МАКС Пресс, 2006. – 145 с.
3. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 26-31.