

Н.В. Зарихта,
библиотекарь 1 категории отдела патентных документов РНТБ

Компетенция и компетентность современного библиотекаря

Понятие «компетенция» все чаще используется во многих организациях, являясь предметом дискуссий в профессиональных сообществах экономистов, педагогов, психологов, менеджеров, библиотекарей. Разнообразие пользователей означает, что есть различные точки зрения на определение, применение, структуру и содержание компетенций.

Понятие «компетенция» не является изобретением наших дней. В знаменитом толковом словаре английского языка Webster's New World Dictionary оно появилось в конце XVI в., но получило широкое распространение в 90-х гг. прошлого столетия и на сегодняшний день не существует однозначного его понимания. Количество определений этого понятия очень велико.

Американский подход. Определение и оценка компетенций создавались как альтернатива традиционным тестам измерения уровня интеллекта IQ, которые обладают слабыми возможностями для прогнозирования эффективности работы. Компетентностный подход применялся в целях определения причин успеха и эффективной работы лучших работников и выявления их отличий от менее успешных. Американская традиция связывает компетенции с поведенческими характеристиками, такими как самосознание, саморегуляция, социальные навыки и считает, что они могут быть сформированы через обучение и развитие.

Британский подход. Англичане, определяя компетенции, сосредотачивались не на личностных характеристиках, а на свойствах самой деятельности. При функциональном подходе ключевые роли играют профессиональные стандарты, которые затем декомпозируются в виде компетенций.

Многомерный подход. В континентальной Европе понятие компетенций стало популярным с середины 1990-х гг. Во **Франции** компетентностный подход представлен двумя полярными направлениями: компетенции как универсальный признак личности и компетенции как индивидуальные способности, проявляющиеся в процессе выполнения работы. Определение компетенции основывается на трех аспектах: знании, опыте и поведенческих характеристиках.

В **Германии** есть понятие «ключевые квалификации», включающее индивидуальные компетенции, которые формулируются как способность к сотрудничеству, гибкость, этичность, независимость в решении проблем. Краткий обзор зарубежных подходов к определению и использованию компетенций показывает, что британский компетентностный подход изучает характеристики деятельности и процессы ее выполнения, а американский – работников, выполняющих эту деятельность. Разница американского и британского подходов заключается в противопоставлении компетенции против компетентности, процесса против результата. Многомерный подход – более целостный, так как способствует формированию последовательного и непротиворечивого понимания этого термина.

Российский подход. В России долгое время преобладал «ЗУН»- подход (знания, умения, навыки). Признаками компетентности традиционно являлись диплом о высшем образовании или занимаемая должность, которые давали преимущества их носителю, но не всегда отражали реальный уровень компетентности, конечные результаты деятельности работника. Немало дискуссий вызывает вопрос о соотношении понятий «компетентность» и «компетенция». Есть убежденные сторонники объединения этих двух понятий. Почему не следует ограничиваться понятием «компетентность» и есть ли разница между этим понятием и понятием «компетенция»?

В Словаре иностранных слов есть понятия компетентность, компетентный и компетенция. **Компетенция** (лат. competentia – принадлежность по праву) – определяется как, во-первых, круг полномочий какого-либо органа или должностного лица и, во-вторых, круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом.

Компетентность – обладание компетенцией. Второе значение – обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо.

Компетентный (лат. competens – соответствующий, способный) – обладающий компетенцией. Второе значение – знающий, сведущий в определенной области.

В энциклопедии Интернета, называемой «Википедия», понятие «компетенция» означает личную способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. Под компетенцией также понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников). В данном понимании понятие компетенции используется при оценке персонала. Наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области, называют компетентностью. Далее «Википедия» предлагает следующие виды компетенций:

- *учебно-познавательная компетенция* – совокупность умений и навыков познавательной деятельности:
 - а) владение механизмами планирования, анализа, рефлексии, самооценки успешности собственной деятельности;
 - б) владение приемами действий в нестандартных ситуациях, эвристическими методами решения проблем;
 - в) владение измерительными навыками, использование статистических и иных методов познания;
- *информационная компетенция* – способность при помощи информационных технологий самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию;
- *коммуникативная компетенция* – владение навыками взаимодействия с окружающими людьми, умение работать в группе, знакомство с различными социальными ролями.

Поиски в Интернете привели к ожидаемым результатам. Удалось найти еще одно интересное определение и комментарий к нему (<http://www.globalcompetence.ru>). Под компетенцией понимается личная способность специалиста решать определенный ряд профессиональных задач и готовность к своей профессиональной роли в той или иной области деятельности. Понятие компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Понятие компетенции здесь включает в себя четыре составляющих:

- *когнитивную компетенцию*, предполагающую использование теории и понятий, а также «скрытых» знаний, приобретенных на основе практики (знание как понимание);
- *функциональную компетенцию* (умения и ноу-хау), а именно то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере, в сфере обучения или социальной деятельности (знание как действие);
- *личностную компетенцию*, предполагающую поведенческие умения в конкретной ситуации;
- *этическую компетенцию*, предполагающую наличие определенных личностных и профессиональных ценностей.

Таким образом, общей основой, характеризующей точку зрения различных авторов, является то, что знания человека выступают потенциалом, научно-практическим багажом, которым он располагает, но привести их в действие могут лишь дополнительные факторы. Значит, компетентность – это не только наличие знаний и опыта, но и умение распорядиться ими в ходе реализации своих полномочий. В одних формулировках компетенций навыки являются их составной частью, в других навыки рассматриваются наряду с компетенцией. В некоторых трактовках акцент делается на единство теоретических знаний и опыта, однако существует и разнозначное употребление понятий «компетенция» и «опыт». Допустим, вы являетесь директором библиотеки и вам предлагают принять на работу выпускника вуза. Можно ли доверить ему самостоятельный участок, например, по составлению библиографических записей? Вы несете ответственность, ведь он будет отвечать за качество процесса в целом и каждой отдельной операции. Если вы не хотите подвести библиотеку, в которой работаете, то должны сначала проверить возможности и способности молодого специалиста, провести его адаптацию: поручить одному из квалифицированных сотрудников обучение и инструктаж.

Молодому специалисту сначала надо понять, как работает библиотечный организм в целом и отдельные его подсистемы. Библиотека – системный организм. И библиотечный работник, не знающий, как работают комплекторы, каталогизаторы, библиографы, библиотекари в системе обслуживания, сотрудники в других подразделениях, останетса на уровне «вошедшего в библиотеку гостя», даже проработав в коллективе много лет. Одним из немаловажных профессиональных качеств любого специалиста является компетентность – это совокупность когнитивных, проектировочных, конструктивных, коммуникативных, организаторских и аксиологических умений. Какими качествами должен обладать библиотекарь, осуществляющий обслуживание пользователей? Рассмотрим их подробнее.

Когнитивные (познавательные) умения:

- переводить общие цели библиотечного обслуживания в задачи конкретного коллектива;
- целенаправленно изучать уровень потребностей читателей, а также уровень читательской и информационной культуры;
- анализировать особенности своей деятельности и поведения;
- систематически пополнять свои знания путем самообразования и систематизировать их;
- критически осмысливать и использовать передовой опыт библиотечного обслуживания;
- добывать новые знания на основе анализа собственной деятельности;
- изучать психологические особенности усвоения информации пользователями библиотек;
- изучать индивидуально-психологические особенности читателей.

Проектировочные умения:

- разрабатывать перспективные планы деятельности (собственной и библиотечного коллектива);
- определять цели, формы и методы библиотечного обслуживания;
- определять наиболее рациональные виды деятельности и эффективные методы работы;
- прогнозировать желаемые результаты деятельности;
- определять эффективность обслуживания и перспективы его развития;
- искать причины неудач в недостатках собственной деятельности;
- владеть методами решения проблем.

Конструктивные умения:

- рационально использовать все возможности библиотечного обслуживания;

- использовать алгоритмы (разделять операции по обслуживанию на составляющие их приемы);
- работать с системой хранения информации в традиционном и автоматизированном режимах;
- работать на автоматизированном рабочем месте (АРМ);
- работать с офисными программами для создания электронных документов (Word, Excel, PowerPoint);
- использовать ресурсы сети Интернет;
- пользоваться сканером, принтером, цифровым фотоаппаратом.

Коммуникативные умения:

- устанавливать оптимальные взаимоотношения с коллегами;
- находить контакт, общий язык и правильный тон с различными пользователями и в разных обстоятельствах;
- проявлять требовательность, касающуюся выполнения правил пользования библиотекой, бережного отношения к библиотечному фонду;
- излагать свои мысли четко, логично, убедительно, образно и доступно;
- проявлять эмоциональную сдержанность в любых ситуациях.

Организаторские умения:

- умение организовать комфортную библиотечную среду;
- умение формулировать и предоставлять библиотечные услуги;
- умение правильно распределять рабочее время;
- умение самостоятельно принимать решения;
- организовывать самостоятельную информационно-поисковую деятельность читателей;
- стимулировать самообразование читателей.

Аксиологические умения:

- оценивать и контролировать читательскую деятельность (пользователей и собственную);
- ориентироваться на особенности читательской аудитории при выборе форм и методов работы с читателями;
- формулировать и аргументировать оценку различной информации.

Библиотекари, работающие в условиях современных образовательных и информационных технологий, должны владеть методами решения проблем (психологических, информационных, управленческих и т.п.); использовать в обслуживании информационные и телекоммуникационные технологии; соблюдать профессиональную этику и интеллектуальную свободу пользователей.

Список использованных источников

- Головкин, С. И. Специалист: образование, компетентность, новаторство: научно-практическое пособие / С. И. Головкин. – Москва : Либерея-Бибинформ, 2005. – 142 с. – (Библиотекарь и время. XXI век).
- Езова, С. А. Библиотекарь и читатель: типы поведения : научно-методическое пособие / С. А. Езова. – Москва : Либерея-Бибинформ, 2009. – 109 с. – (Библиотекарь и время. XXI век).
- Езова, С. А. Библиотечное общение как феномен исследования : монография / С. А. Езова. – Москва : Либерея-Бибинформ, 2007. – 160 с. – (Библиотекарь и время. XXI век).
- Езова, С. А. Коммуникативная компетенция библиотечного специалиста / С. А. Езова // Научные и технические библиотеки. – 2008. – № 4. – С. 100-106.
- Елепов, Б. С. Компетентность и компетенции библиотечного специалиста: как и зачем их оценивать / Б. С. Елепов, Е. М. Крючкова // Библиотековедение. – 2009. – № 3. – С. 117-124.
- Паршукова, Г. Б. Компетенции современного библиотекаря в контексте европейских квалификационных рамок / Г. Б. Паршукова // Библиотечное дело. – 2008. – № 20. – С. 22-25.
- Сукиасян, Э. Р. Компетентностный подход: еще одна возможность уйти в сторону от реальных задач библиотечного образования / Э. Р. Сукиасян // Научные и технические библиотеки. – 2008. – № 4. – С. 107-115.