

1. *Грошева, С.Ф.* Соотношение традиционных и электронных информационных ресурсов в универсальной научной библиотеке : дис. ... канд. пед. наук : 05.25.03. – Самара: СГАКИ, 2006. – 248 с.

2. *Захарчук, Т.В.* Информационные ресурсы для библиотек: учеб.-практ. пособие / Т.В. Захарчук. – СПб: Профессия, 2011. – 128 с.

ПРАФЕСІЙНАЕ РАЗВІЦЦЁ АСОБЫ БІБЛІЯТЭЧНАГА СПЕЦЫЯЛІСТА ВА ЁМОВАХ ІНФАРМАЦЫЙНА-АДУКАЦЫЙНАГА АСЯРОДДЗЯ ЎСТАНОВЫ АДУКАЦЫІ: АСПЕКТ МАТЫВАЦЫІ

Пераверзева Ю. А.

*кандыдат педагагічных навук, дацэнт кафедры менеджменту інфармацыйна-дакументнай сферы УА «Беларускі дзяржаўны ўніверсітэт культуры і мастацтваў»
(Рэспубліка Беларусь, г. Мінск)*

Прафесійнае развіццё – пастаянны, дынамічны працэс, які абумоўлівае сукупнасць змяненняў аб'ектыўных фактараў (стан эканомікі, навукі, тэхнікі, культуры і грамадства ў цэлым), суб'ектыўных дэтэрмінантаў (каштоўнасцяў устаноўкі, патрэбнасці, матывы) і суб'ектыўных адносінаў непасрэдна да працэсу развіцця.

Прафесійнае развіццё немагчыма без асобнага ў любой прафесіі, з прадстаўнікамі розных прафесійных груп. Педагогамі і андрагогамі адзначаецца неадпаведнасць зместу прафесійнай адукацыі характару патрабаванняў сучаснага соцыуму, а таксама недастатковая псіхалагічная і прафесійная гатоўнасць спецыялістаў да змен, якія выклікае неабходнасць пабудовы цэласнай сістэмы непарыўнай прафесійнай адукацыі [1].

Даследчыкамі вылучаны розныя напрамкі вывучэння працэсу развіцця асобы, у тым ліку ў прафесійным плане. На сённяшні момант вылучаецца дастатковая колькасць навуковых падыходаў, якія сінтэзуюць тэарэтыка-прыкладныя напрацоўкі ў галіне развіцця матывацыі дарослага чалавека: эмацыянальна-кагнітыўны, асобнага дачынення, атрыбутыўна-паводзінскі, змены прафесійнай самаацэнкі, каштоўнасна-сэнсавага кірунку дзейнасці, павышэння ўзроўню самасвядомасці, псіхалагічнай ацэнкі прафесійна-асобнага развіцця [1; 2].

У бібліятэказнаўстве гэта прадметная галіна пачала распрацоўвацца адносна нядаўна. Пры гэтым, маючы агульны аб'ект даследавання – бібліятэчны персанал, навукоўцы разглядаюць розныя аспекты прадмета навуковых вышуканняў. Так, атрымалі дастаткова поўнае абгрунтаванне пытанні развіцця асобы бібліятэкара ў блоку прафесій тыпу “чалавек – знакавыя сістэмы – чалавек” (В.А. Барадзіна); фарміравання кадравых рэсурсаў бібліятэк (у прыватнасці бібліятэк УВА) і кіравання іх развіццём (І.Б. Стралкова); станаўлення прафесійных якасцей бібліятэкара (Н.У. Збароўская).

Закранутая праблематыка набывае актуальнае значэнне ў сувязі з прыярытэтнасцю гуманістычнага падыходу ў адукацыі не толькі на ўзроўні базавай, сярэдняй і вышэйшай школы, але і на ўзроўні матывацыйнай сферы дарослага чалавека ў працэсе яго прафесійнага станаўлення ва ўмовах пэўнага асяроддзя. Сучасныя псіхолага-педагагічныя даследаванні і распрацоўкі бібліятэчнаўцаў [2; 3; 4; 6] пацвярджаюць канцэптальнасць фарміравання і развіцця ва ўстановах адукацыі менавіта інфармацыйна-адукацыйнага асяроддзя, якое спрыяе рэалізацыі адукацыйных стандартаў і праграм праз: 1) усталяванне асобнай парадыгмы развіцця суб'ектаў інфармацыйна-адукацыйнага асяроддзя, накіраванай на дасягненне дыдактычнага прынцыпу асобна арыентаванага навучання (для тых, хто толькі атрымлівае базавую, сярэдняю спецыяльную ці вышэйшую адукацыю, і для тых, хто павышае сваю прафесійную кваліфікацыю ці праходзіць перападрыхтоўку); 2) дзейнасць сукупнасці сістэмных кампанентаў – прадметных, праграмных, арганізацыйных, камунікацыйна-тэхнічных, метадычных; 3) аналіз суб'ектнага вопыту навучання, які можа адбывацца на кагнітыўным, аперацыйным, аксіялагічным узроўнях; 4) рэфлексію псіхафізічных асаблівасцей і ўмоў працы, абставінаў, якія патрабуюць інавацыйнасці ў арганізацыі работы (напрыклад, уключэнне ў вучэбны працэс устаноў адукацыі медыя- і тэлекамунікацыйных сродкаў, стварэнне электронных адукацыйных рэсурсаў) і аператыўнага рэагавання на рашэнні дзяржаўных органаў, якія накіраваны на эфектыўнае выкарыстанне інфармацыйных тэхналогій пры навучанні (галіновая праграма “Электронны падручнік”, Положение об электронном учебно-методическом комплексе по дисциплине для высших учебных заведений Республики Беларусь).

У той жа час унутры інфармацыйна-адукацыйнага асяроддзя ўстановы адукацыі фарміруецца ўласнае бібліятэчнае асяроддзе, пад якім разумеецца рэсурсна-інфармацыйнае, інтэлектуальнае, маральнае, эстэтычнае, эмацыянальнае акружэнне, якое ствараецца бібліятэчнымі спецыялістамі і чытачамі і аказвае станоўчае ці адмоўнае ўздзеянне на іх дзейнасць у бібліятэцы і па-за ёй.

У сучасных сацыякультурных умовах метадалагічнай базай развіцця і аптымізацыі бібліятэчнага асяроддзя можа стаць гуманістычная педагогіка як духоўна-гэарэтычная аснова рэалізацыі адукацыйнай практыкі на гуманістычных пачатках. Аналіз сутнасці гуманістычнай педагогікі, зроблены С.Б. Майсыйчук, сведчыць, што ў ёй “чалавек ёсць вышэйшая каштоўнасць і галоўны сэнс быцця культуры і грамадства. Яе тэхналагічныя мэты заключаюцца ў тым, каб стварыць максімальна добразычлівыя ўмовы для вольнага развіцця і самавызначэння ў соцыуме і ў культуры, самарэалізацыі матываў і каштоўнасных устаноў, інтарэсаў і патрэбнасцей, набыцця здольнасці да творчасці ў розных сферах грамадскага жыцця” [5, с. 103].

Бібліятэчны спецыяліст з'яўляецца важным суб'ектам ў структуры вучэбна-выхаваўчай дзейнасці ўстановы адукацыі. Але, як сведчаць вынікі прафесійных зносінаў падчас абмеркавання рознага кшталту пытанняў

бібліятэчна-інфармацыйнай работы на семінарах, гутарках-дыскусіях, “круглых сталах” і на іншых мерапрыемствах, існуе пэўная колькасць праблемных момантаў, звязаных з прафесійнай матывацыяй:

- незацікаўленасць і нематываванасць па аб’ектыўна-суб’ектыўных прычынах у павышэнні прафесійнай кампетэнтнасці;
- дэфіцыт неабходных ведаў, спосабаў, форм і метадык іх актуалізацыі ў межах існуючай сістэмы перападрахтоўкі і павышэння кваліфікацыі супрацоўнікаў бібліятэк;
- зніжэнне вартасці прафесійнай і сацыяльнай значнасці якаснай адукацыі, адчужэнне прафесіянала ад выніка працы;
- непадрыхтаванасць да аказання бібліятэчна-інфармацыйных паслуг і стварэння адпаведных прадуктаў з дапамогай найноўшых інфармацыйных тэхналогій, праграмнага забеспячэння, падкастаў Web 2.0 і г.д.;
- негатыўнасць да змен (арганізацыйных, тэхналагічных, маральна-псіхалагічных і інш.) на ўзроўні індывідуальных якасцяў і міжасобасных адносінаў.

Названыя акалічнасці не толькі акрэсліваюць патрэбу ў ажыццяўленні арганізацыйна-кіраўніцкіх рэформ, якія б прывялі да паўнаважнай рэалізацыі ў сістэме дадатковай прафесійнай адукацыі бібліятэкараў падыходаў, вучэбных праграм, адукацыйных тэхналогій, накіраваных на набыццё (удасканаленне) вытворча-тэхналагічных, сацыякультурных, навукова-метадычных, навукова-даследчых, педагагічных і іншых кампетэнцый. Яны гавораць, што ўласная матываванасць у дасягненні поспехаў у прафесійнай дзейнасці – фактар, які стымулюе да адпаведных паводзінаў і ў цэлым да павышэння якасці жыцця.

Бібліятэчны персанал, які працуе ва ўмовах інфармацыйна-адукацыйнага асяроддзя, павінен атрымліваць з боку кіраўнікоў пэўныя стымулы да матывацыі. Апошнія, мы мяркуем, могуць абапірацца на наступныя сутнасныя характарыстыкі адукацыйнай прасторы, якія, у сваю чаргу, уздзеіваюць на змест бібліятэчна-інфармацыйнай дзейнасці навучальнай установы: цэласнасць, інтэгратыўнасць, шматаспектнасць, універсальнасць, варыятыўнасць. Акрамя таго, важкімі прычынамі да матывацыі ў працы можна лічыць адэкватную палітыку рэктара / дырэктара навучальнай установы ў адносінах да бібліятэкі, падтрымку ініцыятыў бібліятэчных спецыялістаў на розных ступенях кіравання навучальнай установай, годнасны ўзровень фінансавання бібліятэкі і сацыяльнай абароны яе супрацоўнікаў і г.д.

З сістэмнага пункту гледжання бібліятэчнага супрацоўніка трэба стымуляваць да актуалізацыі яго суб’ектнага вопыту і ствараць умовы для яго выкарыстання па месцы працы і ў грамадскім жыцці. Гэты вопыт вельмі карысны, бо суб’ект, прафесіянал, уключаны ў пэўныя працэсы жыццядзейнасці, набывае веды, уменні і вопыт падчас пазнання навакольнага свету, у зносінах і ў рознабаковых відах дзейнасці. Напрыклад, бібліятэкар-бібліёграф сёння выконвае амаль адначасова функцыі аналітыка, сістэматызатара, кансультанта і інш. Таму неабходна адрозніваць кампетэнцыі, якія патрабуюцца ад спецыяліста, ключавыя кампетэнцыі і наяўныя

кампетэнцыі. Непасрэдна бібліятэкар павінен вырашыць для сябе, які прафесійна-асобасны стан з'яўляецца для яго найбольш прывабным: лідар, прафесіянал, супрацоўнік. Адсюль матывацыя будзе скіравана на: 1) менеджарскія навыкі і асобасныя якасці, неабходныя для дасягнення поспехаў; 2) тэхнічныя і функцыянальныя навыкі, якія патрэбны для выканання пасадавых абавязкаў; 3) паводзіны і ўстаноўкі, без якіх цяжка дасягальным бачыцца вынік дзейнасці.

У любым выпадку суб'ект дзейнасці імкнецца да асобасна-прафесійнага развіцця і дасягнення вяршынь прафесіяналізму, калі ў яго моцныя матывы да прафесійнага росту і самарэалізацыі. Прафесіяналізм ёсць суадносіны матывацыйнай сферы чалавека і аперацыйнай сферы (здольнасці, навучальнасць, прыёмы і тэхналогіі як складнікі прафесійнага майстэрства і творчасці (А.К. Маркава)).

Ступень матываванасці залежыць ад відаў дзейнасці, якой займаецца бібліятэчны супрацоўнік. Асноўныя традыцыйныя віды бібліятэчнай дзейнасці (камлектаванне, каталагізацыя, абслугоўванне карыстальнікаў) ва ўмовах функцыянавання бібліятэк устаноў адукацыі ў сучаснай інфармацыйнай прасторы набываюць інавацыйныя рысы, калі спецыяліст ў сваёй штодзённай рабоце выкарыстоўвае камп'ютарныя і медыйныя формы і метады прадастаўлення інфармацыі, файлаабменныя тэхналогіі і інш. Паўсюдна распаўсюджаны сеткавыя камунікацыі, якія дазваляюць весці дыялог як з карыстальнікамі, так і з калегамі (блог А. Фёдарова, “БиблиоAcademia: блог повышения квалификации библиотекарей”, “Методистик@”). Да новых перспектывных форм работы можна аднесці распрацоўку электронных выстаў, выкарыстанне буктрэйлераў, інструментаў event-менеджменту.

Кіраванне развіццём персаналу бібліятэкі прадугледжвае матывацыю кожнага супрацоўніка незалежна ад пасады і месца працы. З развіццём тэорыі і практыкі менеджменту персаналу з'яўляюцца новыя погляды на матывацыю, якія прадугледжваюць магчымасць прымянення ў прафесійнай бібліятэчнай дзейнасці:

– “эфектыўнага кантракта”, накіраванага на ўдасканаленне сістэмы аплаты працы праз стварэнне працоўнай дамовы з работнікам, дзе ўмовы атрымання ўзнагароджвання павінны быць зразумелымі работадаўцу і работніку. У гэтым арганізацыйна-распарадчым дакуменце канкрэтызуюцца працоўная функцыя кожнага супрацоўніка, паказчыкі і крытэрыі ацэнкі эфектыўнасці яго дзейнасці, парадак прызначэння выплат-стымулаў;

– методык развіцця “эмацыянальнага інтэлекту” спецыялістаў (EQ), прызначаных для выпрацоўкі адаптыўных паводзінаў, што дазваляюць чалавеку дасягаць сваіх мэтаў ва ўзаемадзеянні з іншымі людзьмі;

– канцэпцыі “неабмежаванага развіцця”, згодна з якой развіццё не прыпыняецца на працягу ўсяго жыцця, а толькі змяняюцца яго накірункі, характар, фарміруецца пазітыўны вектар асобаснага развіцця, вынікам якога з'яўляецца высокі ўзровень агульнай культуры чалавека. Мадэллю стварэння індывідуальных траекторый самаразвіцця, на думку І.Б. Стралковай, з'яўляецца

творчы перспектыўны план самаадукацыі бібліятэчнага спецыяліста [7];

– тэхналогіі фарміравання лідарскіх якасцяў спецыяліста, сярод якіх мэтанакіраванасць, адказнасць, пастаянны асобны рост, самадысцыпліна, умённе арганізацыі зносінаў.

Такім чынам, матывацыя прыводзіць да самарэалізацыі: менавіта магчымасць не толькі валодаць патэнцыялам, але і памнажаць і рэалізоўваць гэты патэнцыял дазволіць спецыялісту стаць канкурэнтаздольным і паспяховым. Інтэгратыўнасць інфармацыйна-адукацыйнага асяроддзя ўстанова адукацыі, яго комплекснасць і змястоўная адкрытасць дазваляюць бібліятэчнаму супрацоўніку вызначаць мэты і матывы сваёй дзейнасці і распрацоўваць стратэгію прафесійнага развіцця, якая можа быць заснавана на ацэнцы перспектывы набыцця кампетэнцый, якіх не хапае спецыялісту, патрэбнасці прагназавання магчымасцяў, прымянення ведаў і вопыту. Матывацыя дасягнення з’яўляецца асноўнай сілай, якая рухае працэс індывідуальнага прафесійнага развіцця ўсіх суб’ектаў бібліятэчна-інфармацыйнай дзейнасці.

1. Горшкова, В.В. Мотивационная сфера как условие самореализации взрослого человека [Электронный ресурс] / В.В. Горшкова, Т.А. Загривная // Человек и образование. – 2009. – № 2 (19) . – С. 9–15. – Режим доступа: http://www.obrazovanie21.narod.ru/Files/2009-2_p009-015.pdf. – Дата доступа: 16.12.2013.

2. Канатов, А.И. Психологические проблемы оценки профессионально-личностного развития в образовании взрослого человека [Электронный ресурс] / А.И. Канатов // Человек и образование. – 2011. – № 4 (29). – С. 68–72. – Режим доступа: http://www.obrazovanie21.narod.ru/Files/2011-4_p068-072.pdf. – Дата доступа: 16.12.2013.

3. *Квалиметрия* учебно-воспитательного процесса вуза: теория и практика : учеб.-метод. пособие / Н.И. Мицкевич [и др.] ; под ред. Н.И. Мицкевича. – Минск : РИВШ, 2011. – 122 с.

4. Каптерев, А.И. Модульный подход к формированию профессионально-квалификационной структуры библиотечных кадров / А.И. Каптерев // Проблемы подготовки специалистов в вузах культуры : сб. науч. тр. / Моск. гос. ин-т культуры. – М., 1990. – С. 97–106.

5. *Мойсейчук, С.Б.* Принципы функционирования социокультурного образовательного пространства развития личности / С.Б. Мойсейчук // Весн. Беларус. дзярж. ун-та культуры і мастацтваў. – 2012. – № 2. – С. 100–105.

6. *Симонов, В.П.* Диагностика личности и деятельности преподавателя и обучаемых : учеб. пособие / В.П. Симонов ; ред.: Л.П. Ильенко, Н.Н. Калинина, Е.Г. Черненко. – М., 2004. – 173 с. – (Педагогический менеджмент. НОУ-ХАУ в образовании ; Кн. 3).

7. *Стрелкова, И.Б.* План профессионального развития библиотечного специалиста в системе формирования кадрового потенциала библиотеки [Электронный ресурс] / И.Б. Стрелкова // Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса: матер. конф. – Электрон. дан. – М. : ГПНТБ России, 2012. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).