

УДК 023.5:316.7

Я. В. Жукова

СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ У БУДУЩИХ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Современные федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) высшего и среднего профессионального образования рекомендуют в процессе подготовки библиотечных специалистов использовать различные современные образовательные и интерактивные технологии. При этом особая роль отводится деловым и ролевым играм, тренингам, технологии кейсов. В данной статье предложены конкретные разработки интерактивных технологий, которые могут быть использованы для подготовки библиотечных специалистов на различной ступени профессионального образования (колледж, бакалавриат, магистратура).

Ключевые слова: *интерактивные технологии, образовательные технологии, корпоративная культура, деловая игра, «мозговой штурм», тренинг по формированию команды, кейс-технологии.*

Преподаватели современных вузов и колледжей все чаще осознают, что с помощью традиционных педагогических технологий становится все труднее формировать классические знания, умения, навыки и современные профессиональные компетенции. Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения подтверждают этот факт, так как предлагают преподавателям во время аудиторной работы использовать в рамках своих дисциплин интерактивные образовательные технологии в определенном объеме. Например, ФГОС по направлению подготовки 071900 «Библиотечно-информационная деятельность» (бакалавриат и магистратура) предполагает использование интерактивных образовательных технологий в объеме не менее 20 % от всей аудиторной работы [1, 2]. При этом этими же стандартами определен объем практических занятий для студентов, равный 70 % аудиторных занятий [1, 2]. Такой солидный объем практической работы как раз и предполагает проведение семинаров в деловом режиме, дискуссий, деловых и ролевых игр, разборов конкретных ситуаций, психологических и организационно-деятельностных тренингов и т. д.

А. Беляев отмечает, что в современном образовательном процессе формируется новое требование к системе профессионального образования. По его словам, «эта система должна формировать у будущих специалистов готовность к эффективной профессиональной деятельности, которая будет направлена на достижение корпоративных целей и корпоративных интересов» [3, с. 62]. По мнению В. К. Шмыгалева, акцент в современных корпорациях делается на внутреннюю среду организации, а приоритетом является умение управлять ею, используя потенциал корпоративной культуры [4, с. 104].

В современных условиях существует объективная необходимость формирования элементов корпоративной культуры уже в период обучения в вузе, так как это является важной составной частью подготовки профессионала. Профессионализм и компетентность библиотечного работника сегодня рассматривают не только как способность к овладению новыми технологиями, но и как ценностную ориентацию специалистов, которая в свою очередь является основой корпоративной культуры.

Этот факт подтверждают и федеральные государственные образовательные стандарты по направлению подготовки 071900 «Библиотечно-информационная деятельность». Например, ФГОС по данному направлению подготовки для бакалавриата предполагает фор-

мирование следующей профессиональной компетенции: «готовность выстраивать эффективные внутриорганизационные коммуникации (ПК-14)» [1, с. 9]. Для магистрантов стандартом предполагается освоение следующих профессиональных компетенций: «способность к развитию организационной культуры и системы корпоративных коммуникаций (ПК-11)», «способность к постановке долгосрочных целей и задач, разработке эффективных стратегий и проектированию оптимальной организационной структуры библиотечно-информационных учреждений (ПК-7)» [2, с. 8]. Более того, даже стандарт среднего профессионального образования по направлению подготовки 071901 «Библиотековедение», а точнее его компетенции, косвенно связан с корпоративной культурой. В частности, данным стандартом даже на базовом уровне подготовки предполагается формирование следующей профессиональной компетенции «соблюдать этические и правовые нормы в сфере профессиональной деятельности (ПК-2.5)» [5, с. 5], углубленный же уровень подготовки предполагает освоение не только компетенции ПК-2.5, но и другой – «применять знания коммуникативных процессов в управлении библиотекой, принципов управления персоналом (ПК-2.6)» [5, с. 7]. Базой этих компетенций являются нормы поведения сотрудников в коллективе, а также система коммуникаций в библиотеке, которые являются элементами корпоративной культуры библиотеки.

Общий набор элементов корпоративной культуры библиотеки был представлен Г. Б. Паршуковой, которая объединила их в пять групп, среди них: корпоративная философия, доминирующие ценности, нормы и правила, социально-психологический климат, поведенческие ритуалы [6, с. 81–82]. И. М. Суслова, помимо вышеназванных, выделяет еще один не менее важный компонент – система передачи информации и организационные процедуры [7, с. 339].

На формирование этих компонентов в большей или меньшей степени на разных ступенях подготовки библиотечного специалиста должно быть направлено содержание рабочих программ различных дисциплин. Рассмотрим варианты формирования элементов корпоративной культуры с помощью интерактивных образовательных технологий на разных ступенях подготовки библиотечного специалиста.

В ходе подготовки библиотечных специалистов среднего звена необходимо формировать представление о нормах и правилах поведения в библиотечном коллективе, а также о его социально-психологическом климате. Это можно сделать в рамках следующих базовых и вариативных дисциплин: «Менеджмент библиотечного дела», «Этика и психология профессиональной деятельности».

В ходе подготовки бакалавра библиотечно-информационной деятельности акцент должен быть поставлен на ценностные аспекты корпоративной культуры, а также на корпоративную философию. Данный аспект может быть реализован в следующих дисциплинах: «Менеджмент библиотечно-информационной деятельности», «Стратегическое управление библиотекой», «Управление библиотечным делом» и т. д.

В ходе подготовки магистра библиотечно-информационной деятельности, объектом профессиональной деятельности которых является управление библиотечно-информационными учреждениями, следует уделить особое внимание формированию личностных и профессиональных качеств руководителя, способного сформировать единую команду, каждый член которой чувствовал свою идентичность с организацией, корпоративную идентичность. Роль руководителя важна в процессе формирования и укрепления принципов корпоративной культуры, поэтому в ходе аудиторных занятий по различным дисциплинам, среди которых «Корпоративная культура библиотеки», «Организационное развитие систем управления библиотечно-информационной деятельнос-

тью», «Стратегическое управление библиотечной отраслью» и др., необходимо эти способности формировать.

При формировании составляющих корпоративной культуры библиотечных работников главное внимание необходимо уделять игровому имитационному моделированию, которое, по мнению Н. В. Збаровской, представляет собой гипотетическую познавательную или информационную ситуацию, которая разрешается посредством моделирования деятельности библиотекаря [8, с. 6]. Его формами могут быть:

- методика «мозгового штурма»;
- организационно-деятельностные игры;
- деловые игры;
- ролевые игры;
- тренинги по формированию команды;
- кейс-технологии и др.

Разработанная нами программа формирования корпоративной культуры для подготовки специалистов библиотечно-информационной отрасли различного уровня (колледж, бакалавриат, магистратура) дает положительные результаты. Приведем примеры некоторых занятий со студентами.

Колледж

Игра-тренинг в формате «мозгового штурма» «Ценности современного библиотечного сообщества».

Цель игры: сформировать понимание профессиональных ценностей сотрудников разных категорий в библиотеке.

Игровая ситуация: все студенты группы делятся на подгруппы по 2–3 человека. Должны быть сформированы 2 подгруппы, которые представляют категории библиотечных работников: библиотекари отделов обслуживания и библиографы. Группа «библиотекарей» и группа «библиографов» должны сформулировать личные, смысложизненные, универсальные и профессиональные ценности, которые, на их взгляд, важны в практике работы библиотеки. После группового обсуждения ценностей студенты каждой из групп озвучивают свой список. Задача педагога: обратить внимание студентов на различия в профессиональных ценностях сотрудников различных подразделений библиотеки, а также обратить внимание студентов на неучтенные ценности.

Образовательный результат:

- формирование у студентов представления о личных и профессиональных ценностях сотрудников современной библиотеки, о компонентах корпоративной культуры (ценностный аспект);
- умение анализировать степень развитости ценностного уровня корпоративной культуры современной библиотеки, наличие проблем в тех или иных ее участках.

Бакалавриат

Тренинг по формированию единой команды «Репутация библиотеки и библиотечной профессии в современном обществе».

Цель тренинга: сформировать у студентов представление об имидже библиотеки и библиотечной профессии как об элементе корпоративной культуры, который позволяет выстраивать внутриорганизационные коммуникации.

Ход тренинга: каждый студент заранее получает задание охарактеризовать имидж библиотеки в современной культуре (отечественной и зарубежной художественной литературе, отечественном и зарубежном кинематографе, в компьютерных играх, социальных сетях и т. п.). При этом каждый студент должен выявить не только отрицательные примеры, кото-

рых гораздо больше, но и найти положительные, сделать на них акцент. В ходе выступления каждый студент должен составить собирательный образ современного библиотекаря и современной библиотеки.

По окончании каждого из выступлений педагог предлагает высказать студентам свои идеи о том, что бы они сделали для того, чтобы создать в современном обществе положительный имидж библиотеки.

Образовательный результат – формирование корпоративного духа. В ходе выступлений и их обсуждений в студенческой группе формируется так называемая корпоративная идентичность, т. е. сплоченность и принадлежность всех студентов с разными взглядами и ценностями к одной группе – специалистов библиотечного дела.

Магистратура

Технология кейс-стади. Разбор ситуации «Оценка профессиональных качеств специалиста» (адаптации игры под практику работы библиотеки) [9].

Цель игры состоит в приобретении будущими руководителями библиотек навыков осуществления обоснованного подбора кадров на руководящие должности в структурных подразделениях библиотеки на основе анализа потенциальных возможностей претендентов с учетом их профессионально-квалификационных и половозрастных характеристик, а также деловых и личностных особенностей работников.

Описание ситуации: руководитель отдела обслуживания одной из современных библиотек Светлана Игоревна после долгих размышлений приняла окончательное решение о необходимости введения штатной должности заместителя начальника отдела. Это было связано с тем, что постоянно увеличивающийся объем работы отдела, где Светлана Игоревна была единственным менеджером, стал отражаться на качестве работы. Светлана Игоревна понимала, что за ежедневной «текучкой» начинает упускать из виду наиболее важные проблемы, которые следовало решать в отделе.

Круг потенциальных кандидатов быстро сузился до двух сотрудниц. Первой была ее давняя подруга Ирина Валерьевна; с ней они 15 лет назад вместе учились в Библиотечном институте. Годы совместной учебы в одной группе, жизнь в общежитии, радости и горе – все это очень сблизило их. Они доверяли друг другу, а после замужества продолжали дружить семьями. Как специалист Ирина Валерьевна была исполнительным и вполне квалифицированным работником. Ей не хватало, по мнению Светланы Игоревны, творческой «жилки», энергичности и настойчивости в достижении поставленных целей.

Именно эти качества и позволили в свое время Светлане Игоревне стать руководителем отдела обслуживания и соответственно начальником Ирины Валерьевны. Данное событие Ирина Валерьевна восприняла внешне спокойно.

Другой кандидатурой на должность заместителя, как считала Светлана Игоревна, являлась Ольга, которая после окончания вуза работала в ее отделе около двух лет. С первых дней своей трудовой деятельности Ольга быстро «вписалась» в женский коллектив отдела.

Обладая острым умом и будучи чрезвычайно динамичной, Ольга очень скоро стала квалифицированным работником. Светлана Игоревна полагала, что Ольге не хватало лишь усидчивости. Неоднократно по собственной инициативе Ольга предлагала Светлане Игоревне оригинальные решения возникающих проблем, с помощью которых удавалось достичь значительных результатов.

Задача магистрантов – ответить на вопросы:

1. Кому, по вашему мнению, следует отдать предпочтение в решении вопроса о заместителе отдела: подруге Ирине Валерьевне или молодой сотруднице Ольге?
2. Объясните свое решение, указав достоинства и недостатки каждой кандидатуры.
3. Какими качествами прежде всего должен обладать руководитель (менеджер, маркетолог)?
4. Имеется ли специфика в работе заместителя начальника отдела библиотеки, издательства, налоговой инспекции, страховой фирмы, каких-либо других предприятий и организаций?

Способы работы над кейсом подробно расписаны в учебном пособии Т. В. Еременко [10]. Методика же оценки кейсовых заданий изложена в работе О. В. Шваревой [11].

Образовательный результат: воспроизводство уже известного профессионального опыта (знаний, умений, навыков); стимулирование изменений в деятельности библиотеки. Полученные результаты становятся впоследствии материалом обсуждения в библиотеке, могут быть использованы при выработке управленческих решений.

Использование интерактивных образовательных технологий в учебном процессе позволяет решать обширный круг целей и задач, касающихся корпоративной культуры библиотечных специалистов. В ходе использования методов активного и интерактивного обучения можно обратиться к любым категориям понятия «корпоративная культура», даже к таким, как ценности, миссия, видение библиотеки, которые на первый взгляд кажутся довольно абстрактными. Интерактивные образовательные технологии имеют существенное преимущество по сравнению с традиционными, которое проявляется в формировании корпоративной идентичности, которая усиливается за счет приобщения к реальной деятельности, осознания собственного участия в построении стратегии развития библиотеки, видения библиотеки в целом и осознания своего места в ней и видения своих перспектив, осознания собственной востребованности, профессионального самоутверждения в деятельности библиотеки.

Предлагаемые игры и тренинги основаны, во-первых, на принципе преемственности в процессе подготовки библиотечного специалиста различного уровня; во-вторых, на реализации личностно-деятельностного подхода в обучении, активном воздействии на интеллектуальную деятельность обучающихся, включении их в ситуацию самостоятельного добывания знаний. Применение этих методов позволит не только «на бумаге» сформировать профессиональные компетенции у будущих специалистов библиотечно-информационной сферы, которые обозначены в стандарте, но и проверить на практике результат овладения этими компетенциями.

Список литературы

1. ФГОС ВПО 071900 «Библиотечно-информационная деятельность» (бакалавр) от 13 января 2010 г. № 3. Официальный сайт Министерства образования и науки РФ. URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_10/m3.html (дата обращения: 11.02.2014 г.).
2. ФГОС ВПО 071900 «Библиотечно-информационная деятельность» (магистр) от 29 марта 2010 г. № 233. Официальный сайт Министерства образования и науки РФ. URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_10/m233.html (дата обращения: 11.02.2014 г.).
3. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике // Высшее образование в России. 2007. № 11. С. 62–65.
4. Шмыгалев К. А. Корпоративная культура: к вопросу о понятиях и истоках // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University), 2004, вып. 2. С. 103–106.
5. ФГОС СПО 071901 «Библиотековедение» от 28 июня 2010 г. № 722. Официальный сайт Министерства образования и науки РФ. URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_10/m722.html (дата обращения: 11.02.2014 г.).

6. Паршукова Г. Б. Технологии современного менеджмента в библиотечной деятельности: учеб. пособие. Новосибирск, 2004. 187 с.
7. Сулова И. М. Менеджмент библиотечно-информационной деятельности: учебник для вузов культуры и искусств. СПб.: Профессия, 2010. 600 с.
8. Збаровская Н. В. Обучающие игры в библиотеке: технология игрового имитационного моделирования. СПб.: Профессия, 2001. 96 с.
9. Стернин И. Деловая игра как инструмент развития корпоративной культуры. URL: <http://www.incorpore.ru/ru/materials/ouf/org/material11.html> (дата обращения: 11.02.2014 г.).
10. Еременко Т. В. Метод кейс-стади в подготовке библиотечного менеджера: учебно-методическое пособие. Белгород; Рязань, 2008. 114 с.
11. Шварева О. В. Кейс-тест: инновационное оценочное средство компетентности бакалавров // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2013. № 1. С. 27–32.

Жукова Я. В., аспирант.

Белгородский государственный институт искусств и культуры.

Ул. Королева, 7, Белгород, Россия, 309033.

E-mail: Zhu-yana@yandex.ru.

Материал поступил в редакцию 22.01.2014.

Ya. V. Zhukova

MODERN EDUCATIONAL TECHNOLOGIES OF FORMATION OF FUTURE LIBRARIANS' CORPORATE CULTURE

The modern federal state educational standards (FSES) of the higher and secondary professional education recommend use different modern educational and interactive technologies in the course of training of library experts. Thus, the special role is assigned to business and role-playing games, trainings, cases technology. This article suggests concrete implementations of interactive technologies, which can be used for training of future librarians at various stages of professional education (college, bachelor program, master program).

Key words: *interactive technologies, educational technologies, corporate culture, business game, "brainstorming", team building training, case technology.*

References

1. FGOS VPO 071900 «Library information activities» (bachelor) from January 13, 2010, no. 3. The Official site of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation. URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_10/m3.html (accessed: 11.02.2014) (in Russian).
2. FGOS VPO 071900 «Library information activities» (master) from March 29, 2010, no. 233. The Official site of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation. URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_10/m233.html (accessed: 11.02.2014) (in Russian).
3. Belyaev A. Corporate culture of university: from theory to practice. *Higher education in Russia*, 2007, no. 11, pp. 62–65 (in Russian).
4. Shmygalev K. A. Corporate culture: to the question of concepts and sources. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2004, no. 2, pp. 103–106 (in Russian).
5. FGOS SPO 071901 «Library science» from June 28, 2010, no. 722. The Official site of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation. URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_10/m722.html (accessed: 11.02.2014) (in Russian).
6. Parshukova G. B. *Technologies of modern management in library activity: education guidance*. Novosibirsk, 2004. 187 p. (in Russian).
7. Suslova I. M. *Library information activities management: the textbook for higher education institutions of culture and arts*. Saint Petersburg, Professiya Publ., 2010. 600 p. (in Russian).

8. Zbarovskaya N. V. *Training games in library: technology of game imitating modeling*. Saint Petersburg, Professiya Publ., 2001. 96 p. (in Russian).
9. Sternin I. *Business game as an instrument of development of corporate culture*. URL: <http://www.incorpore.ru/ru/materials/our/org/material11.html> (accessed: 11.02.2014) (in Russian).
10. Eremenko T. V. *Method of case-study in training of the library manager: educational and methodical handbook*. Belgorod; Ryazan', 2008. 114 p. (in Russian).
11. Shvareva O. V. Case-test: innovative means for estimation of bachelors' competence. *Scientific and pedagogical review*, 2013, no. 1, pp. 27–32 (in Russian).

Belgorod state institute of arts and culture.

Ul. Koroleva, 7, Belgorod, Russia, 309033.

E-mail: Zhu-yana@yandex.ru.