

*Жукова Я. В., аспирант
Белгородский государственный институт искусств и культуры*

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Zhu-yana@yandex.ru

Действующие федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (бакалавриат и магистратура) по направлению подготовки 071900 «Библиотечно-информационная деятельность» одним из направлений подготовки студента видят развитие систем корпоративных коммуникаций в библиотечно-информационной сфере. Сформировать эту компетенцию и соответствующие ей знания, умения и навыки предлагается с помощью современных интенсивных образовательных технологий, доля которых составляет не менее 20 % всех аудиторных занятий. В связи с этим, объектом рассмотрения данной статьи являются педагогические технологии, формирующие компоненты корпоративной культуры у будущих библиотечных специалистов.

Ключевые слова: Педагогические технологии, профессиональные компетенции, интерактивные технологии, корпоративная культура, игровое имитационное моделирование, деловая игра.

В современном образовательном процессе формируются новые требования к системе высшего профессионального образования. По словам А. Беляева, система высшего образования должна сформировать у будущих специалистов готовность к эффективной профессиональной деятельности, которая будет направлена на достижение корпоративных целей и корпоративных интересов [1, с. 62].

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) третьего поколения по подготовке бакалавров и магистров в области библиотечно-информационной деятельности данное высказывание подтверждают. В частности, например, ФГОС для подготовки магистров по направлению подготовки 071900 «Библиотечно-информационная деятельность» говорит о том, что в процессе подготовки магистра должны быть сформированы следующие профессиональные компетенции:

- 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) [3, с. 8].

Эти компетенции в своей совокупности отражают элементы корпоративной культуры библиотек. В том же стандарте [3] говорится о том, что реализация компетентного подхода должна предусматривать в образовательном процессе активное использование интерактивных форм проведения занятий. Среди наиболее эффективных форм различными исследователями называются: деловые игры, тренинги, разбо-

ры конкретных ситуаций и др. Теоретическая база данных методов и их практическое применение в образовательном процессе описаны многими педагогами-теоретиками и практиками. Однако, специфика применения данных методов в библиотечно-информационном образовании практически не исследована. Главным ее разработчиком является Н.В. Збаровская. Использование интерактивных форм обучения, по словам ее словам, позволяет создать условия для формирования личности, которая способна самостоятельно принимать управленческие решения, саморазвиваться, творчески мыслить, находить решения проблем из реальной профессиональной деятельности и, наконец, существовать в новом информационном пространстве [2, с. 5]. Кроме того, ФГОС [3] предполагает проведение не менее чем 20 % аудиторных занятий в интерактивных формах, а также не менее 70 % практических занятий.

В формировании компетенций, связанных с корпоративной культурой библиотечных работников, главное внимание отводится игровому имитационному моделированию, которое, по словам Н.В. Збаровской, представляет собой гипотетическую познавательную или информационную ситуацию, которая разрешается посредством моделирования деятельности библиотекаря [2, с. 6]. Его формами могут быть:

- организационно-деятельностные игры;
- игры-тренинги;
- деловые игры;
- кейс-стади или разборы конкретных ситуаций.

Поэтому задачей данной статьи является описание реальных деловых игр, которые могут быть использованы в учебном процессе при

подготовке специалистов библиотечно-информационной сферы. Приведем примеры разработанных нами игр. Они были разработаны нами на основании материалов, представленных в издании Н.В. Збаровской [2].

1. Игра-тренинг в формате «мозгового штурма»: «Формирование корпоративной идентичности коллектива библиотеки».

Цель игры: сформировать у магистрантов практические навыки и умения по выявлению и решению проблем различного характера, которые имеются в библиотеки и влияют на ее производственный процесс, трудовые отношения и ее общий имидж.

Игровая ситуация заключается в следующем: Вы – новый руководитель библиотеки. Вы пришли в уже сложившийся библиотечный коллектив, коллектив со своими ценностями, тра-

дициями, легендами, нормами и правилами поведения и т.д. Ваша задача – привлечь коллектив на свою сторону. Для этого Вам нужно выявить проблемы, которые царят в библиотечном коллективе и, соответственно решить их.

Ход игры: Из группы магистрантов выбирается половина участников, которые будут играть роль вновь пришедшего «руководителя библиотеки». Остальные магистранты являются рядовыми «сотрудниками библиотеки», в которую приходят «руководители». Все рядовые сотрудники получают специальные бланки, в которые они коллективно должны записать проблемы (3-5 проблем), которые, на их взгляд, существуют в библиотеке. Каждую проблему следует записывать в отдельном бланке (см. табл. 1):

Таблица 1

Проблемы и пути их решения в корпоративной культуре библиотек

Тексты решения проблемы (не менее 3 вариантов) – заполняются руководителем	Текст проблемы – заполняется сотрудниками					Сумма баллов
	Оценки участников (выставляются по пятибалльной шкале)					
	1 участник	2 участник	3 участник	4 участник	5 участник	
Предложение 1 (текст)						
Предложение 2 (текст)						
Предложение 3 (текст)						

Затем, все бланки с проблемами отдаются «руководителям», которые также коллективно должны сформулировать не менее 3-х предложений решения указанной проблемы. После «решения» проблем «руководителем», бланки возвращаются «сотрудникам» библиотеки, которые их оценивают по 5-тибалльной системе. Причем разные предложения решения одной и той же проблемы не могут быть оценены одним участником одинаково, т.е. все предложения должны получить разные оценки от одного участника. По окончании оценки предложений «сотрудниками» определяется сумма баллов по каждому из предложений на все обозначенные проблемы, и выявляются лучшие идеи группы «руководителей», которые заносятся на отдельный лист и по сути являются перспективным планом их работы.

В ходе игры «руководители» смогут понять, какие корпоративные ценности у их «сотрудников» стоят на первом месте: материальное благополучие, творческая атмосфера, дружеские отношения, новшества и т.д. Педагог в ходе анализа проблем и предложений должен обратить внимание магистрантов на неучтенные корпоративные ценности.

Таким образом, в ходе реализации игры магистранты учатся:

1. Выявлять компоненты корпоративной культуры.
2. Анализировать уровень их развитости, наличие проблем в тех или иных участках корпоративной культуры.
3. Находить пути преодоления и решения сложившихся проблем, таким образом, чтобы удовлетворить всех сотрудников библиотеки.

В результате этих процессов формировать корпоративная идентичность всех сотрудников и руководителя библиотеки.

2. Организационно-деятельностная игра: «Корпоративная культура библиотеки».

Цель игры: развитие у магистрантов практических навыков оценки уровня сформированности корпоративной культуры конкретной библиотеки.

Игровая ситуация: вы – сотрудник библиотеки, которому необходимо ответить на анкету руководства библиотеки, изучающую уровень развитости корпоративной культуры.

Ход игры: Для оценки уровней развития корпоративной культуры каждый участник получает специальный бланк (см. таблицу № 2), в

котором следует отметить в каждой графе уровень развития данного параметра. Чем ближе отметка стоит к десятибалльной графе, тем выше,

соответственно, оценивает участник уровень развития данного параметра.

Таблица 2

Оценка уровня развития корпоративной культуры

Высокий уровень (10-6)					Параметры корпоративной культуры	Низкий уровень (5-1)				
					Осознание себя и своего места в организации					
					Отношение руководства к коллективу					
					Система премирования, поощрения сотрудников библиотеки					
					Система морального стимулирования сотрудников библиотеки					
					Система повышения квалификации, продвижения по служебной лестнице					
					Коммуникационная система и язык общения					
					Внешний вид сотрудников и структурных подразделений					
					Организация питания сотрудников					
					Осознание времени, отношение к нему и его использование					
					Взаимоотношения сотрудников и структурных подразделений					
					Сохранение ценностей и норм, присущих организации					
					Наличие традиций и ритуалов в библиотеке					
					Процесс развития работников и их научение					
					Трудовая этика					
					Решение конфликтов					

После подсчета баллов результаты анализируются. Далее предлагается на основании полученных результатов:

1. Выявить проблемные участки в корпоративной культуре библиотеки;

2. Составить программу развития одного из проблемных участков корпоративной культуры конкретной библиотеки.

Таким образом, магистры библиотечно-информационной деятельности учатся принимать обоснованные организационно-управленческие решения в процессе профессиональной деятельности.

Данные игры, были апробированы нами в ходе реализации следующих учебных дисциплин у магистрантов по специальности 071900 «Библиотечно-информационная деятельность»: «Корпоративная культура библиотеки», «Организационное развитие систем управления библиотечно-информационной деятельностью». Применение данных активных методов обучения позволило: выработать у студентов самостоятельное знание о корпоративной культуре библиотеки; развить логические способности и способности к анализу и оценке возможных вариантов решения тех или иных проблем корпоративной культуры. Кроме того, у магистрантов данного направления подготовки, рядовых спе-

циалистов библиотек Белгородской области были сформированы особые личностные свойства: уверенность в собственных силах, умение работать в команде, способность идти на разумный компромисс и разумный риск, способность к эффективной коммуникации. Все эти качества наиболее востребованы в современной профессиональной деятельности. Они являются главным источником достижения успеха в профессиональной карьере и роста служебного положения. Положительные результаты позволили предложить данные методики для библиотек Белгородской области для формирования эффективной корпоративной культуры.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике // Высшее образование в России. 2007. № 11. С. 62–65.

2. Збаровская Н.В. Обучающие игры в библиотеке: технология игрового имитационного моделирования. СПб.: Профессия, 2001. 96 с. – (Библиотечный практикум).

1. ФГОС ВПО 071900 «Библиотечно-информационная деятельность». – Режим доступа: http://www.edu.ru/dbmon/mo/Data/d_10/m233.html.