

Augstskolu bibliotekāru profesionālās kompetences

Rita Alkšbirze

Latvijas Universitātes Bibliotēka. Galvenā bibliotekāre

The professional competencies of university librarians

Rita Alksbirze

The Library of the University of Latvia. Head librarian

Профессиональные компетенции библиотекарей высших учебных заведений

Рита Алкшбирзе

Библиотека Латвийского университета. Главный библиотекарь

Abstract. The aim of this article is to introduce the analysis of the theoretical and professional competencies of university librarians. To determine professional competencies of librarians, a test method was used. The planning, organizational skills, decision making, communication, cooperation with customers and leaderships skills were identified and analyzed. Results have been summarized, taking into consideration the knowledge, skills and personal qualities required for university librarians. The requisite competencies can be used for university librarians' professional development.

Keywords: *academic libraries, professional competencies.*

Аннотация. Цель статьи – ознакомить с теоретическим анализом компетенций и определить профессиональные компетенции библиотекарей, работающих в высших образовательных учреждениях. Чтобы определить профессиональные компетенции библиотекарей, использовался тестовый метод. Были определены и проанализированы: планирование времени, коммуникация, организационные способности, принятие решений, сотрудничество с клиентами и навыки лидерства. Результаты обобщены с учетом знаний, умений и личных качеств, которые необходимы библиотекарям, работающим в высших образовательных учреждениях. Выдвинутые компетенции можно использовать для профессионального усовершенствования библиотекарей, работающих в высших образовательных учреждениях.

Ключевые слова: *библиотекарь высшего образовательного учреждения, профессиональные компетенции.*

Ievads

Mēs dzīvojam konkurētspējīgā pasaulē, kur izmaiņas ir nepārtraukts iestādes virzītājspēks. Darbinieka kvalifikāciju raksturo zināšanas un prasmes, kuras ir nepārtraukti jāattīsta, lai tiktu līdzī straujajai mūsdienu tehnoloģiju un domu attīstībai dažādās jomās. Daudzām vienkāršām profesijām pietiek ar pamatskolas izglītību, savukārt citām nepietiek pat ar augstāko. Augstākā izglītība ne vienmēr garantē panākumus darbā un prognozē labu darba izpildījumu. Tieši izaugsmes iespējas ir galvenais stimuls, kas veicina pozitīvu profesionālās darbības motivāciju. Darbinieka kvalifikāciju pamatā raksturo zināšanas un prasmes.

Augstskolu bibliotēkas ir visstraujāk Latvijā attīstījušās pēdējos desmit gados no visiem pārējiem bibliotēku tipiem. Tajās tiek ieviesti jauni inovatīvi risinājumi bibliotēku nozares attīstībai Latvijā. Tāpat jaunas tehnoloģijas, jaunas prasības un inovatīvi pakalpojumi padara bibliotēku darbu sarežģītāku, nekā tas bija iepriekšējo paaudžu laikā, vai pat tikai pirms 5 vai 10 gadiem. Bibliotekāram ir nemitīgi jāattīsta savas kompetences un jāpilnveidojas, lai tiktu līdzī šīm pārmaiņām. Varam apgalvot, ka bez

spējīgiem bibliotekāriem nav iespējams saglabāt bibliotēkas ilgtspēju nākotnē.

Raksta struktūrai ir trīs daļas. Pirmajā daļā sniegta jēdziena kompetences teorētiskā analīze. Otrajā nodaļā, balstoties uz Nebraskas Universitātē izvirzītajām kompetencēm, apskatītas mūsdienu tendences, kas raksturo augstskolu bibliotekāriem nepieciešamās prasmes, trešajā nodaļā apkopoti pētījumā iegūtie rezultāti.

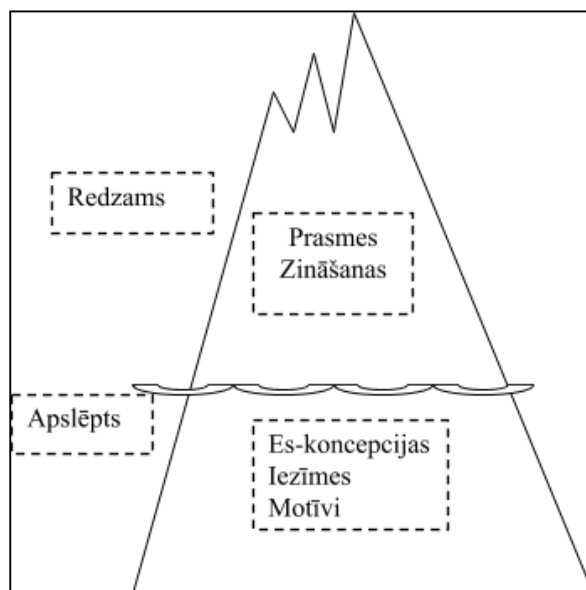
Kompetences teorētiskā analīze

Zinātniskajā literatūrā lieto dažādus termina «kompetences» skaidrojumus, raksturojot to divos aspektos: rīcības kompetences (angļu val. – soft skills) kas nosaka, kā rīkoties, lai paveiktu savu darbu labi, un tehniskās vai funkcionālās kompetences (angļu val. – hard skills), kas nosaka, kas darbiniekam jāzina un jā dara, lai paveiktu savu darbu labi. Vārds «kompetence» tiek skaidrots kā zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas nepieciešams noteikta veida un līmeņa uzdevuma veikšanai (Dole, Hurych and Liebst, 2005). Kompetences veido arī personības motīvi – vajadzības, intereses, attieksmes (rīcības kompetences) personības rakstura īpašības (komunikācijas prasme, paškontrolē un spēja kontrolēt stresu, spēja pieņemt lēmumus un risināt problēmas (rīcības kompetences) (Spencer, 2011).

D. T. Hols (D.T. Hall) izšķir īpašas kompetences – «metakompetences», kas ietekmē personas spējas apgūt citas kompetences:

1. identitāte (pašnovērtējums; ārējais personības novērtējums; izpēte; komunikēšana un aktīva rīcība, novērtējot personīgās vērtības; būt atvērtiem citiem cilvēkiem, aktīvi meklēt sadarbību ar cilvēkiem, kuri ir citādāki un no kuriem var mācīties; būt spējīgiem mainīt pašu izpratni par savām spējām, lomām un citiem personīgiem dotumiem un pārmaiņām);
2. adaptācijas spējas (elastīgums, izpēte un atvērtība jaunām idejām un cilvēkiem, dialoga prasmes un vēlēšanās pieņemt pārmaiņas, apgūt jaunumus un labsajūta nepārtrauktu pārmaiņu laikā).

Kompetences tipam vai līmenim ir praktiska nozīme cilvēkresursu plānošanā. Kā parādīts 1. attēlā, zināšanu un prasmju kompetences ir redzamāks un vairāk virspusējs cilvēku raksturojums. Es – koncepcijas, iezīmju un motīvu kompetences ir slēptākas, «dziļākas» un ir tuvāk personības kodolam, kuras ir relatīvi grūti attīstīt darbiniekos (Spencer, 2011).



1.att. Kompetenču aisberga modelis

Kompetenču izpētē visbiežāk izmantotie kritēriji ir šādi:

- Izcils darba sasniegums. Virs viduvēja darba sasnieguma, aptuvenais līmenis, kādu noteiktā darba situācijā ir sasniedzis viens vislabākais no visiem iestādes darbiniekiem.
- Efektīvs darba sasniegums. Tas parasti nozīmē «minimāli pieņemamo» darba līmeni, zemāko punktu, zem kura darbinieks netiktu uzskatīts par pietiekami komponentu, lai veiktu konkrētu darbu.

Kompetenču vērtēšanai iespējami divi pamatmērķi:

- esošā kompetences līmeņa noteikšana (darbinieku atlasē, darba izpildes vērtēšanā, mācību vajadzību identificēšanā, atalgojuma noteikšanā);
- izaugsmes un attīstības potenciāla izvērtēšana (darbinieku attīstības un karjeras plānošanā, talantu identificēšanā, pēctecības programmu veidošanā).

Kompetenču vērtēšanas pamatā ir darbinieka reālās rīcības salīdzinājums ar aprakstītajiem efektīvas un neefektīvas rīcības rādītājiem.

Organizācijas teorijas speciālists R.Kacs uzskata, ka visiem darbiniekiem nepieciešami trīs prasmju un zināšanu veidi:

- konceptuālās prasmes un zināšanas;
- savstarpējo attiecību prasmes un zināšanas;
- tehniskās prasmes un zināšanas.

Par pamata kompetencēm uzskata noteiktu prasmju grupu, kā piemēram uzskaitīts 1. tabulā vajadzētu gan norādīt tabulā, kas ir kurš (Wilson, 1999).

1.tabula.

18 pamata kompetences

Komunikācija- savstarpējo attiecību prasmes un zināšanas	- ieklausās citos - apstrādā informāciju - efektīvs komunikācijā
Līderība - konceptuālās prasmes un zināšanas	- iedveš uzticību citos - nodrošina virzību - delegē atbildību
Spēja pielāgoties - savstarpējo attiecību prasmes un zināšanas	- pielāgojas apstākļiem - domā radoši
Attiecības - savstarpējo attiecību prasmes un zināšanas	- veido personīgas attiecības - veicina komandas panākumus
Darba pienākumu izpilde - tehniskās prasmes un zināšanas	- strādā efektīvi - ir kompetents
Mērķu sasniegšana - konceptuālās prasmes un zināšanas	- aktīvi rīkojas - sasniedz rezultātus
Citu attīstīšana- konceptuālās prasmes un zināšanas	- attīsta individuālos talantus - sekmīgi motivē
Personīgā attīstība - konceptuālās prasmes un zināšanas	- uzņemas saistības - meklē iespējas pilnveidoties

Konceptuālās prasmes un zināšanas ļauj vadītājam saprast un koordinēt dažādas

aktivitātes organizācijā un uzlūkot tās par savstarpēji saistītu sistēmu.

Savstarpējo attiecību prasmes un zināšanas nepieciešamas, lai vadītu un motivētu darbiniekus sasniegt izvirzītos mērķus. Spēja strādāt ar cilvēkiem, ieskaitot sarunas, tikšanās, motivēšanu, nodrošina harmonisku savstarpējo attiecību sistēmu.

Tehniskās prasmes un zināšanas nozīmē spēju apgūt un lietot specializētos tehniskos līdzekļus un metodes.

Šīs prasmes un zināšanas nepieciešamas visiem darbiniekiem, bet to nozīmīgums atkarīgs no ieņemamā amata pakāpes. Augstākā līmeņa vadītājiem visvairāk nepieciešamas konceptuālās prasmes un zināšanas, zemākā līmeņa darbiniekiem – tehniskās zināšanas.

Augstskolu bibliotekāru kompetences

Mērķu grupa pētījumā ir augstskolu bibliotēkā strādājošie bibliotekāri. Pētījumā piedalījās 30 darbinieki no Latvijas Universitātes Bibliotēkas.

Pētījuma gaita tika uzsākta ar to kompetenču identificēšanu, kas visbiežāk minētas teorētiskajā literatūrā, kā svarīgas bibliotēku speciālistiem.

Dažādu pasaules augstskolu universitāšu bibliotēkās ir dažādi kompetenču raksturojumi, definējot tos pēc svarīguma pakāpes. Nebraskas Universitātes bibliotēkas darbiniekiem ir izvirzītas šādas 9 galvenās kompetences: 1) atbildība, 2) pielāgošanās spējas, 3) komunikācijas prasmes, 4) klientu/kvalitātes fokuss, 5) iekļaušanās, 6) profesionālās zināšanas/tehnoloģiskās spējas, 7) komandas darbs, 8) vadība, 9) problēmu risināšanas spējas un lēmumu pieņemšana.

Rezultāti un diskusija

Lai pārbaudītu bibliotekāru prasmes, tika izmantota testu metode (Alkšbirze, 2013). Tika noteiktas un analizētas laika plānošanas spējas, komunikācijas, organizatoriskās spējas, lēmuma pieņemšana, sadarbība ar klientiem un līdera prasmes.

Rezultātu izvērtējums apkopots 3. tabulā, izdalot atsevišķi zināšanas, prasmes un personiskās īpašības.

2.tabula.

Augstskolu bibliotekāriem nepieciešamo kompetenču apkopojums

Zināšanas: Z	Prasmes: P	Personiskās īpašības: I
Z1 – profesionālo zināšanu pamats Z2 – informācijas resursu pārvaldība Z3 – informācijas zināšanu pārvaldība Z4 – informācijas tehnoloģijas Z5 – bibliotēku un informācijas pakalpojums Z6 – organizācijas vadība Z7 – pētniecība un lietotāju pētījumi Z8 – tālākizglītība un mūžizglītība	P1 – klientu apkalpošanas prasmes P2 – informācijas resursu menedžmenta prasmes P3 – informācijas tehnoloģiju prasmes P4 – mārketinga prasmes P5 – zināšanu vadības prasmes P6 – valodas un komunikācijas prasmes P7 – komandas darba prasmes P8 – analītiskās, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmes P9 – plānošanas un vadības prasmes	I1 – vadība I2 – apkalpošanas attieksme I3 – morāle un ētika I4 – sasniegumu motivācija I5 – atbildība I6 – sevis vadīšana I7 – regulēšana

	P10 - Mācīšanas un mācību prasmes P11 - Konceptuāla domāšanas prasme	
--	---	--

Analizējot kompetences, augstskolu bibliotekāriem ir noteiktas 8 zināšanas, 11 prasmes un 7 personiskās īpašības. Kā svarīgākās zināšanas ir izdalīts kopējais profesionālo zināšanu pamats un informācijas resursu pārvaldība. Svarīgākās prasmes ir klientu apkalpošanas prasmes un informācijas resursu menedžmenta prasmes. Svarīgas ir arī personiskās īpašības, kas ir visgrūtāk attīstīt un visgrūtāk izmainīt darbiniekos, kā piemēram, sevis vadība, apkalpošanas attieksme, morāle un ētika.

Kompetenču sarakstu veidošana ir nepieciešama augstskolu bibliotekāru profesionālo kompetenču pilnveidošanai. Tas ļauj izvirzīt mācību mērķus vai pašizglītošanās virzienus darbiniekiem. Nepieciešami papildus pētījumi par to, kādas zināšanas vajadzīgas visu līmeņu bibliotēku darbiniekiem. Tā kā bibliotekāra/informācijas speciālista profesijai tiek prognozētas aiz vien jaunas lomas (pētnieka, tehnoloģiju pārvaldītāja, izglītotāja), tad kompetenču vidū var parādīties arī tās zināšanas un prasmes, kas būs nepieciešamas jauno lomu realizēšanai.

Izmantoto informācijas avotu saraksts

1. Alkšbirze, Rita. Augstskolu bibliotekāru profesionālās kompetences : maģistra darbs / Rita Alkšbirze ; darba vad. Dr.oec. prof. Inesa Vorončuka ; rec. Dr.oec. doc. Māris Pūķis ; LU. Ekonomikas un vadības fak. Publiskās pārvaldes kat. - Rīga, 2013. - 71 lpp. : sh.
2. Dole W.V., Hurych J.M., Liebst A. Assesment : a core competency for library leaders / W.V. Dole, J.M. Hurych, A. Liebst // Library administration and management. - 2005. - Vol.19, issue 3. - P.125-132.
3. Human resource development : learning & training for individuals & organizations / ed. by John P. Wilson. - London : Kogan Page, 1999, repr. 2001. - xxviii, 531 p.
4. Kompetences valsts pārvaldē : rokasgrāmata kompetenču pieejas izmantošanai Latvijas valsts pārvaldes cilvēkresursu vadībā / Valsts kanceleja. - Rīga, 2007. - 30 lpp. : sh., tab.
5. Osa J.O. Managing the 21st century reference department : competencies // The reference librarian. - Vol.81. - P.35-50.
6. Spensers, L. Darba kompetences : izcila darba snieguma veidošana / Lails Spensers, Signe Spensere ; [tulk. Undīne Bušmeistere]. - [Rīga] : Eiro Personāls, 2011. - 400 lpp. : sh., tab. - ISBN 9789984492568.