

УДК 37

Е. Л. Кудрина, В. И. Бедин

**СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
В ОБЛАСТИ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ
И СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
С УЧЕТОМ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА
В МНОГОУРОВНЕВОМ ОБРАЗОВАНИИ**

Авторы рассматривают современную систему профессионального образования и проблему кадров в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности в субъектах Российской Федерации. Анализируют нововведения, возникшие при переходе на новые ФГОС ВПО, которые оказывают существенное влияние на подготовку специалистов в области культуры и искусств.

Ключевые слова: уровневая подготовка специалистов, работодатель, новая парадигма образования, тенденции развития культуры, реформирование европейского образования, компетентностный подход.

E. L. Kudrina, V. I. Bedin

STATUS, PROBLEMS AND PROSPECTS OF STAFF TRAINING IN LIBRARY INFORMATION AND SOCIO-CULTURAL ACTIVITIES IN THE LIGHT OF THE COMPETENCE APPROACH IN MULTILEVEL EDUCATION

The authors examine the current system of vocational education and staff problems in the library business and socio-cultural activities in the Russian Federation. They analyze the innovations that emerged during the transition to the new GEF HPE, which have a significant impact on the training of specialists in the field of culture and arts.

Keywords: tier training, employer, new paradigm of education, culture trends, reform of European education, competence approach.

Данная статья входит в состав материалов *Межрегиональной научно-практической конференции «Подготовка квалифицированных кадров в области культуры: анализ состояния, перспективы развития»*, проведенной ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет культуры и искусств» (КемГУКИ) в рамках выполнения НИР «Анализ потребностей отрасли культуры в квалифицированных кадрах в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности» по ФЦП «Культура России».

На современном этапе требуется реализация системы мер, направленных на сохранение и развитие культуры, повышение эффективности деятельности субъектов развития культурных процессов, разработку стратегии культурной политики в стране, ориентированной на цели и задачи, определяемые государством и обществом. Сегодня Министерство культуры Российской Федерации серьезно обеспокоено состоянием кадровой политики в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности в субъектах Российской Федерации, потому что процессы отечественных социально-культурных изменений не только определяют траекторию и тенденции развития культуры и социально-ценностные ориентиры государственной культурной политики, но и непосредственно зависят от компетентности специалистов их осуществляющих.

Современное общество характеризуется множеством новых социально-культурных особенностей, отдельные из которых представляются наиболее существенными с точки зрения рассматриваемой проблемы, а именно:

1) прекращается существование обособленных, изолированных друг от друга социально-культурных миров, которые все теснее посредством скрепления разнообразными диалогами, связями и контактами сближаются в систему единой мировой, общечеловеческой культуры;

2) появляются новые парадигмы развития как современной культуры, так и современного образования;

3) наступает эра новых профессиональных кадров культуры с креативным, инновационным мышлением и обладанием компетенциями творца и создателя.

Деятельность библиотек и учреждений культуры клубного типа становится важным фактором социально-экономического и культурного развития регионов. В этих учреждениях активно внедряются современные информационные и электронные технологии, растет количество автоматизированных рабочих мест для читателей и собственных электронных баз данных, создается широкая сеть публичных центров правовой информации и центров по информационной поддержке малого бизнеса и предпринимательства,

организуется полноценный отдых в свободное время населения, формируются духовно-нравственные ценности, осуществляются мероприятия по сохранению нематериального культурного наследия, обеспечивается доступность населения к занятиям любительской творческой деятельностью.

В условиях действия Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» при разграничении полномочий между муниципальными образованиями создаются различные виды как клубных, так и библиотечных сетевых единиц. Создаются многопрофильные учреждения: библиотека-музей, клуб-библиотека, библиотека-клуб, наделенные статусом юридического лица.

Приведем некоторые цифры. В Российской Федерации около 130 тыс. библиотек. Среди них: «публичных – 47,4 тыс., школьных – около 65 тыс., остальные – специальные: научные (Российской академии наук), университетские, медицинские, сельскохозяйственные, научно-технические и профсоюзные различных отраслей экономики страны» [8, с. 8].

В 2010 году в России (в системе Министерства культуры Российской Федерации) действовало 45 225 библиотек и 45 605 учреждений культурно-досугового типа, в них работало: 121 541 библиотечный работник и 340 923 работника культурно-досуговых учреждений. Ниже приведены сравнения цифровых показателей с десятилетним периодом в субъектах Сибирского федерального округа [7]:

Необходимо отметить, что за десять лет в Сибири количество библиотек и клубных учреждений сократилось на 303 и 1 232 единицы соответственно, а количество библиотечных и клубных работников, наоборот, – увеличилось на 400 и 9 575 человек соответственно. За последние годы произошел значительный рост (на 131,9 %) обучающихся в вузах культуры и искусства, функционирующих в субъектах Сибирского федерального округа.

Библиотекарей-профессионалов средней и высшей квалификации в настоящее время готовят 40 колледжей и 17 вузов. Ежегодный выпуск библиотечных специалистов со средним профессиональным образованием составляет около 1 800 человек, с высшим профессиональным образованием – около 1 600 [6, с. 10, 13, 27, 64].

Следует отметить, что изменившиеся парадигмы культурного развития и развития образования обнажили глубокие противоречия как между сложившейся за десятилетия традиционной моделью отечественного высшего образования с его приоритетами и ценностями, так и между новыми моделями реформируемого образования, на которое существенное влияние оказывают формируемые профессионально-образовательные ценности, ценностные установки и ориентации студентов, современные приоритеты и возможности научно-педагогических работников.

Анализ российских реалий динамики количества вузов и студентов, обучающихся на

Показатели	2000 год	2010 год	%
1. Количество библиотек	7 796	7 493	96,1
2. Количество библиотечных работников, чел.	17 848	18 248	102,2
3. Количество учреждений культурно-досугового типа	8 871	7 639	86,1
4. Количество работников в учреждениях культурно-досугового типа, чел.	48 133	57 708	119,9
5. Количество вузов и филиалов	6	10	166,7
6. Обучается в вузах, чел.	9 774	12 893	131,9
7. Количество штатных преподавателей в вузах, чел.	774	917	118,5

разных формах обучения (1985–2009), приведенный в диссертационных исследованиях [5, с. 13], показывает основные проблемы современного рынка образования. Среди них:

1) Чрезмерный спрос на высшее образование.

2) Превалирование форм и видов получения высшего образования, которые увеличивают риск снижения качества подготовки студентов.

3) Снижение требований к уровню знаний абитуриентов при приеме в вуз.

4) Негативные тенденции в формировании кадрового состава вузов.

Кроме того, как отмечает Э. В. Кириченко, «на фоне движения к новому типу экономики и культуры, демографическая ситуация в нашей стране по-прежнему остается сложной. По прогнозам экспертов, к 2020 году общая численность населения России сократится до 139 млн человек, численность населения трудоспособного возраста уменьшится до 77,5 млн человек, а накопленный дефицит кадровых ресурсов превысит 14 млн человек» [5, с. 3].

С точки зрения автора, каждый работник, способный эффективно функционировать в рамках новой инновационной экономики, новой культуры «становится все более и более ценным для работодателей и для рынка труда в целом. Синергетический эффект соответствия молодого специалиста рабочему месту в части не только его навыков, но и интересов значителен, поэтому задача поиска достойного места работы для таких работников выходит на первый план» [5, с. 4].

Вместе с тем, чтобы соответствовать современным требованиям общества к человеку, каждому (как личности) необходимо постоянно совершенствовать и себя, и свою жизнедеятельность, как вообще в целом, так и деятельность профессиональную. В этом

случае образование является важнейшим условием и средством эффективного развития и саморазвития личности.

Однако, как отмечает Н. И. Булаев, «статистика показывает, что подготовка специалистов в современной системе профессионального образования не устраивает более 50 % работодателей. С одной стороны, кадровые службы предъявляют высокие требования к наличию у соискателя диплома о профессиональном образовании, а с другой стороны, зачастую признают, что соответствующий документ не является достаточным подтверждением соответствия работника необходимому уровню знаний и умений. В связи с этим доверие рынка труда к системе профессионального образования пока еще, к сожалению, не слишком высоко, а надежды на повышение качества подготовки кадров, если эта система не будет претерпевать конструктивных изменений, пессимистичны» [1].

С точки зрения И. С. Пилко, «в условиях реформирования всех сфер жизни российского общества усилилась разобщенность между сферами труда и образования:

- очевидны профессионально-квалификационные диспропорции между спросом и предложением в сфере занятости и трудоустройства;
- отстают от потребностей рынка труда номенклатура и качество образовательных услуг;
- не согласованы классификаторы профессий и специальностей в сфере труда и направления подготовки в сфере профессионального образования;
- имеет место рассогласованность в толковании ключевых понятий “профессия”, “специальность”, “квалификация”, “уровни подготовки” и др., что приводит к формированию противоречивых регламентов профессиональной (практической и образовательной) деятельности» [9, с. 1].

В этом случае, многие считают, что именно новая парадигма образования отдает приоритет ориентации на развитие личности и ее творческих способностей, позволяет не только вводить гибкие и проектные формы обучения, увеличивать объем часов на индивидуальные формы подготовки, но и обеспечивать индивидуальные траектории обучения студентов, особенно в творческих вузах.

Необходимо отметить, что процессы реформирования и модернизации мирового образовательного пространства способствовали особенному его изменению и в России. Направленность отечественного образования в сторону интегрированности, многоуровневости и многоступенчатости позволяет предоставлять новые, дополнительные возможности по обучению, личностному и профессиональному развитию студентов.

Осуществляется это в связи с присоединением Российской Федерации к Болонскому соглашению. Напомним, что в мае 1998 года четыре страны (Франция, Германия, Италия, Великобритания) подписали Сорбонскую декларацию «Гармонизация архитектуры европейской системы высшего образования». Далее 19 июня 1999 года в Болонье министры образования 29 государств подписали Декларацию о европейском регионе высшего образования. В октябре 2003 года в Берлине Россия присоединилась к Болонскому соглашению.

В данных документах основные цели реформирования европейского образования в свете процессов глобализации связываются с такими позициями, как:

- введение сопоставимых систем многоуровневого высшего образования (бакалавр-магистр) и кредитной системы учета объема изучаемых дисциплин;
- создание системы контроля качества и аттестации (аккредитации) образовательных программ и вузов;

- внедрение в вузах внутренней системы и механизмов контроля качества учебного процесса с участием студентов, преподавателей и внешних экспертов;
- введение единой формы приложения к диплому о высшем образовании (повысить мобильность студентов и преподавателей);
- повышение качества высшего образования.

В 2011 году в России произошел переход высшего профессионального образования на образовательные стандарты нового, 3-го поколения, которые в соответствии с Конституцией РФ стали называться федеральными. Несмотря на то что дискуссии о том, нужны ли новые стандарты, построенные на методологии компетентностного подхода, длились несколько лет, в течение которых разрабатывались ФГОСы ВПО по различным направлениям и уровням подготовки с указанием: «Ввести в действие с 1 января 2010 года», начало их реализации было отсрочено на один год. Но и в этом году процесс их внедрения не сопровождался достаточной проработанностью организационно-методической компоненты организуемого образовательного процесса по двухуровневой системе.

В связи с переходом на новые ФГОС ВПО был неизбежен ряд нововведений, которые оказывают существенное влияние на состояние и проблемы подготовки специалистов в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности. Среди них следует выделить:

1. Реализацию уровневой подготовки в системе высшего профессионального образования.
2. Участие работодателей в подготовке специалистов.
3. Внедрение компетентностного подхода.
4. Мониторинг качества подготовки студентов.

5. Индивидуализацию обучения.
6. Изменение содержания образования.

1. **Реализация уровневой подготовки в системе высшего профессионального образования** связана с внедрением ФГОС ВПО 3-го поколения, предусматривающих уровневое высшее профессиональное образование по направлениям подготовки: бакалавриат (4 года обучения) + магистратура (2 года обучения). Ранее такая подготовка велась на уровне экспериментов и различных инициатив в отдельных вузах. Специальности остались только для особых профессиональных областей: военных, медицинских, некоторых творческих и относящихся к государственной безопасности. Перечни направлений и специальностей утверждены. В направлениях бакалавр считается первым уровнем академического высшего профессионального образования, целью которого является подготовка специалистов по функциям управления: экономика, менеджмент, организация, техника, технология и т. д. (исполнители); магистр – второй уровень академического высшего профессионального образования.

2. **Участие работодателей в подготовке специалистов** является одним из ключевых требований ФГОС ВПО, которые предусматривают обязательное привлечение работодателей для подготовки студентов в вузе. Это требует разработки совершенно нового механизма взаимодействия вуза и работодателя по обеспечению выпускникам актуальности получаемого профессионального образования и востребованности на рынке профессионального труда. Особенно остро ощущается необходимость в новых концептуальных положениях, моделях и методах, касающихся системы кадрового обеспечения отрасли культуры и искусства. Обеспечение доступности и высокого качества профессиональной подготовки специалистов имеет особую актуальность для

регионов, не имеющих собственных высших учебных заведений [3].

В этом случае большое значение приобретают многоуровневые образовательные учреждения, осуществляющие одновременно подготовку квалифицированных специалистов с разным уровнем квалификации на основе запросов потенциальных потребителей. И здесь есть целый ряд проблем, связанных со структурно-функциональной и содержательной интеграцией различных уровней профессионального образования, с формированием регионального заказа на подготовку специалистов, механизмов контроля трудоустройства выпускников и их профессиональной успешности, с согласованием требований рынка труда, нормативно-организационного и учебно-программного обеспечения профессиональных образовательных программ, решение которых зависит от тесного взаимодействия вузов и работодателей.

Появление рынка труда и, как следствие, возрастание конкуренции за рабочие места, отсутствие механизмов обязательного распределения выпускников, введение ЕГЭ и др. нововведения повышают роль профориентационной работы, которая является важной составляющей процесса кадрового обеспечения, выбора профессии. Одной из ключевых фигур в этом процессе является работодатель.

3. **Внедрение компетентностного подхода**, являющегося идеологической основой новых образовательных стандартов, вносит существенные изменения в содержание образовательного процесса. Исследователи отмечают, что формирование у студентов востребованных рынком труда профессиональных компетенций требует развития инновационных процессов в учебном заведении, модернизации учебных планов и программ, разработки программ дополнительной подготовки, проектирования и реализации индивидуальных практико-ориентированных

траекторий профессионального образования каждого студента, повышения уровня научно-исследовательской и научно-методической работы, активизации социального партнерства. Калегина О. А. в своем диссертационном исследовании выделяет несколько важных моментов, «определяющих компетентностные изменения в содержании и способах вузовской подготовки специалистов:

- диверсификация профессии работника культуры, утрата четкости в определении квалификаций и специализаций выпускников;

- усиление когнитивных и информационных начал в современной культуре, которые «перекрывают» традиционную профессиональную квалификацию;

- усиление роли системно-организационных качеств специалиста (интеллектуальных, моральных, коммуникативных, рефлексии, самоорганизации);

- развитие интегрированного обучения в системе профессиональной подготовки кадров, преодоление искусственного разделения, вызываемого предметным структурированием учебных планов;

- повышение роли общекультурной компетентности, ориентированной на осознание технических, экономических, культурных изменений и разнообразия;

- повышение потребности отрасли в воспитании качеств инновационного поведения специалиста, формировании его инициативности, креативности, социальной мобильности и др.» [4, с. 4].

Общекультурные и профессиональные компетенции являются основными компонентами прогнозной модели выпускника, на основе которой вузом разрабатывается основная образовательная программа по направлению и уровню подготовки. В нормативных документах записано, что базовая часть программы (не более 50 % подготовки

бакалавра, 30 % – магистра и 70 % – специалиста) берется из ФГОС ВПО, вариативную вуз разрабатывает самостоятельно, отражая свое видение процесса подготовки выпускника и учитывая потребности регионального рынка труда.

Принято считать, что компетентность – это, прежде всего, общая способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированы на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе и направлены на ее успешную интеграцию в социум. Компетентность – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области.

Известно принятое Советом Европы определение пяти основных компетенций, которыми «должны быть оснащены молодые европейцы:

- политические и социальные компетенции, такие как способность принимать ответственность, участвовать в принятии решений, разрешать конфликты ненасильственно, участвовать в поддержании и улучшении демократических институтов;

- компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе и направленные на предотвращение расизма, ксенофобии, развитие климата толерантности: принятие различий, уважение других и способность жить с людьми других культур, языков и религий;

- компетенции, относящиеся к владению устной и письменной коммуникацией, которые важны для работы и социальной жизни;

- компетенции, связанные с возрастанием информации общества: владение информационными технологиями, понимание их применения, слабых и сильных сторон, способность к критическому суждению

в отношении информации, распространяемой массмедийными средствами и рекламой;

- способность учиться на протяжении всей жизни в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни» (цит. по: [10, с. 12]).

Компетенции и результаты образования рассматриваются как главные целевые установки в реализации ФГОС ВПО, как интегрирующие начала «модели» выпускника. Сама компетентностная модель выпускника, с одной стороны, охватывает квалификацию, связывающую будущую его деятельность с предметами и объектами труда, с другой стороны, отражает междисциплинарные требования к результату образования. В том случае, когда особое внимание уделяется квалификации как результату профессиональной подготовки, который подразумевает наличие у выпускника определенных профессиональных умений и навыков, возникает проблема работодателя. Звездова А. Б. и Орешкин В. Г. считают, что «работодателям нужна не квалификация, которая, по их представлению, связана с дроблением производственных функций на ряд задач и видов деятельности, а компетентность как соединение навыков, свойственных каждому индивиду, в котором сочетаются квалификация с социальным поведением, способностью работать в группе, инициативностью, умением принимать решения и отвечать за их последствия» [2].

Такая позиция подчеркивает, что в свете современных требований к выпускнику, которые складываются под влиянием ситуации на рынке труда и таких процессов, как ускорение темпов развития общества и повсеместной информатизации среды, недостаточно ориентации образования только на получение знаний. Нужен специалист, у которого будут сформированы такие новые качества выпускника, как инициативность, инновационность, мобильность, гиб-

кость, динамизм и конструктивность. Кроме того, работодателю нужны выпускники вуза как профессионалы обладающие стремлением к самообразованию на протяжении всей жизни, владеющие новыми технологиями и понимающие возможности их использования, умеющие принимать самостоятельные решения и адаптироваться в социальной и будущей профессиональной сфере. Ждут специалиста готового к перегрузкам, стрессовым ситуациям и умеющего быстро выходить из них, разрешать проблемы и работать в команде.

4. *Мониторинг качества подготовки студентов* является не только важной составляющей процесса реализации образовательной деятельности, но и отражает результативно-целевую направленность компетентностного подхода. Мониторинг позволяет проследить обеспечение гарантированного качества подготовки студентов, то есть обязательное достижение требуемых результатов, в том числе и результатов предметного обучения, предусмотренных ФГОС ВПО. Для этого разрабатывается структура результатов предметного обучения в виде целевых требований: что студент должен на каждом этапе образовательного процесса знать, уметь и чем владеть. Данная структура позволяет гарантированно реализовать формирование требуемой части компетентностной модели и посредством мониторинга в рамках реализации системы менеджмента качества отследить этот процесс.

Система менеджмента качества предусматривает контроль достижения каждого из элементов структуры результатов обучения, разработки с этой целью средств контроля, показателей и критериев качества. Мониторинг достигаемых результатов позволяет подключить механизм обратной связи, то есть вовремя откорректировать неудовлетворительные результаты освоения компетенций студентами. Уровень освоения

компетенций оценивается на основании интегрированных оценок, то есть «собираения воедино всех достигнутых результатов», и оценки уровня сформированности каждой из компетенций (пороговый, средний, высокий) у каждого студента.

5. **Индивидуализация обучения** связана с формированием у студентов собственных алгоритмов по актуализации требуемых знаний, умений и навыков. Использование личностно-ориентированных технологий обучения становится приоритетным при организации обучения на основе компетентного подхода. Изменения на международном, общероссийском и региональном рынках труда предусматривают формирование целостного образовательного пространства, обеспечивающего студенту возможность построения собственной траектории получения профессионального образования, вариативного выбора его уровня и направления или специальности подготовки. В процессе образования выстраивание индивидуальных траекторий обучения студентов для учета их личностных особенностей становится главным. Посредством этого можно достигать вариативности построения образовательной программы.

6. **Изменение содержания образования** в современных условиях в процессе дальнейшей модернизации отраслевого образования определяют ряд тенденций, которые многие авторы особо учитывают в контексте методологического обоснования компетентного подхода. Среди них выделяют:

а) расширение состава профессиональных компетенций, в котором находят отражение ведущие факторы отраслевого развития;

б) существенную диверсификацию профессиональных компетенций, которая направлена на обеспечение естественной динамики видоизменения компетентностей, их функциональной переориентации, уточнения ценностно-смыслового содержания и т. д.;

в) усиление взаимосвязи всех компетенций специалиста в сфере культуры (личностных, социальных, профессиональных и др.), что обеспечивает целостность личностного развития;

г) постепенное формирование взаимосвязи компетентности специалиста и его квалификации [2; 3; 4 и др.].

ФГОС ВПО каждого направления подготовки содержит перечень базовых дисциплин, которые являются обязательными. В большинстве утвержденных стандартов прописано, что должен знать, уметь и чем владеть выпускник по окончании вуза. Конкретная детализация содержания программ изучения дисциплин выполняется в рамках разработки основной образовательной программы вуза, в том числе разработки рабочей программы конкретной дисциплины. Что надо изучать, чем должны владеть студенты, решается вузом: что востребовано, то и имеет право на существование, нет единых обязательных программ обучения. Это позволяет говорить о том, что с внедрением новых образовательных стандартов появилось узаконенное многообразие содержания образования.

Многообразие содержания образования в сфере культуры и искусства связано с новыми парадигмами культурного развития: с изменением мира трансляции культуры; с появлением новых субъектов трансляционной деятельности в культурно-образовательном пространстве как трансляторов культуры (крупные корпорации, некоммерческие и общественные организации, заповедники, туристические объекты, музеи, отели, магазины и т. д.); с расширением образовательного пространства за счет появления новых субъектов образовательной деятельности, конкурирующих с традиционными образовательными институтами и изменением современной парадигмы образования, нацеливающей вузы на создание каждому человеку

условий для формирования и развития своего творческого потенциала через решение таких важных задач, как «научить познавать», «научить действовать», «научить жить в обществе» и просто – «научиться жить». В настоящее время именно знания становятся главным капиталом человека и общества, всего человечества, а социально-экономические, духовные изменения, которые произошли и продолжают происходить в российском обществе, обуславливают процесс переосмысления ценностных ориентиров образования.

В связи с этими нововведениями очень ценны механизмы взаимодействия между преподавателями-предметниками различных вузов России, между сообществом вузов и сообществом работодателей, между органами власти различных уровней, вузами и работодателями, обмен опытом, обсужде-

ние актуальных проблем, самоутверждение в правильности взглядов на пути их решения в диалогах и дискуссиях.

На наш взгляд, Межрегиональная научно-практическая конференция «Подготовка квалифицированных кадров в области культуры: анализ состояния, перспективы развития» как раз и является такой платформой для диалога и сотрудничества. Для того чтобы преодолеть «подводные рифы» ФГОС ВПО 3-го поколения и воспользоваться его реальными, а не мифическими преимуществами и возможностями, необходимы серьезные консолидированные усилия всего профессионального сообщества: заказчиков, производителей и потребителей образовательных услуг, а также работодателей, заинтересованных в обеспечении своих «производств» компетентными и конкурентоспособными кадрами [5; 6; 9 и др.].

Литература

1. Булаев Н. И. Совершенствование подготовки кадров в системе профессионального образования в свете современных требований социально-экономического развития России (статья для 4-го специального выпуска «Федерального справочника») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ed.gov.ru/td/ofviz/8493/ (дата обращения: 30.11.12).
2. Звездова А. Б., Орешкин В. Г. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: mier.edu.ru/uploaded/zvezdova_oreshkin.pdf. (дата обращения: 25.11.12).
3. Иванова Е. Г. Непрерывная профессиональная подготовка специалистов в субрегиональном многоуровневом образовательном комплексе [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Специальность 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования. – М., 2010 // Библиотека авторефератов и диссертаций по педагогике. – Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertaciya-nepreryvnaya-professionalnaya-podgotovka-spetsialistov-v-subregionalnom-mnogourovnevom-obrazovatelnom-komplekse#ixzz2E1J7okU1>
4. Калегина О. А. Библиотечно-информационное образование в контексте мировых тенденций: теоретико-методологический аспект. Специальность 05.25.03 – Библиотековедение, библиографоведение и книговедение: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 2007. – 49 с.
5. Кириченко Э. В. Детерминанты спроса молодых специалистов на рабочие места: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). – М., 2012. – 25 с.
6. Кузнецова Т. Я. Вызовы нового времени и кадровая ситуация в библиотечном деле: возможные пути решения кадровых проблем отрасли // Информационный бюллетень Российской библиотечной ассоциации. – 2007. – № 45. – С. 57–60.

7. Культура России: Информационно-аналитический сборник. – М.: ФГУП «ГИВЦ Минкультуры России», 2010. – 215 с.
8. Общедоступные библиотеки Российской Федерации в цифрах: 2007 год. – М., 2008. – 187 с.
9. Пилко И. С. Компетентностный подход как основа разработки и реализации профессиональных образовательных программ: мифы и рифы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gpntb.ru/libcom8/30.pdf. (дата обращения: 01.12.12).
10. Романов А. М. Подходы и модели организации педагогического процесса вуза [Электронный ресурс] // Журнал научно-педагогической информации. – 2011. – № 5. – Режим доступа: <http://www.paedagogia.ru/2011/66-05/188-romanov>

Literatura

1. Bulaev N. I. Sovershenstvovanie podgotovki kadrov v sisteme professional'nogo obrazovanija v svete sovremennyh trebovanij social'no-jekonomicheskogo razvitija Rossii (stat'ja dlja 4-go special'nogo vypuska «Federal'nogo spravochnika») [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: www.ed.gov.ru/td/ofviz/8493/ (data obrashhenija: 30.11.12).
2. Zvezdova A. B., Oreshkin V. G. **Kompetentnostnyj podhod v vysshem professional'nom obrazovanii** [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: miep.edu.ru/uploaded/zvezdova_oreshkin.pdf. (data obrashhenija: 25.11.12).
3. Ivanova E. G. **Nepreryvnaja professional'naja podgotovka specialistov v subregional'nom mnogourovnevom obrazovatel'nom komplekse** [Jelektronnyj resurs]: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. Special'nost' 13.00.08 – Teorija i metodika professional'nogo obrazovanija. – M., 2010 // Biblioteka avtoreferatov i dissertacij po pedagogike. – Rezhim dostupa: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertaciya-nepreryvnaya-professionalnaya-podgotovka-spetsialistov-v-subregionalnom-mnogourovnevom-obrazovatelnom-komplekse#ixzz2E1J7okU1>
4. Kalegina O. A. Bibliotechno-informacionnoe obrazovanie v kontekste mirovyh tendencij: teoretiko-metodologicheskij aspekt. Special'nost' 05.25.03 – Bibliotekovedenie, bibliografovedenie i knigovedenie: avtoref. dis. ... d-ra ped. nauk. – SPb., 2007. – 49 s.
5. Kirichenko Je. V. Determinanty sprosa molodyh specialistov na rabochie mesta: avtoref. dis. ... kand. jekon. nauk. Special'nost' 08.00.05 – Jekonomika i upravlenie narodnym hozjajstvom (jekonomika truda). – M., 2012. – 25 s.
6. Kuznecova T. Ja. Vyzovy novogo vremeni i kadrovaja situacija v bibliotechnom dele: vozmozhnye puti reshenija kadrovyh problem otrasli // Informacionnyj bjulleten' Rossijskoj bibliotečnoj asociacii. – 2007. – № 45. – S. 57–60.
7. Kul'tura Rossii: Informacionno-analiticheskij sbornik. – M.: FGUP «GIVC Minkul'tury Rossii», 2010. – 215 s.
8. Obshhedostupnye biblioteki Rossijskoj Federacii v cifrah: 2007 god. – M., 2008. – 187 s.
9. Pilko I. S. Kompetentnostnyj podhod kak osnova razrabotki i realizacii professional'nyh obrazovatel'nyh programm: mify i rify [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: www.gpntb.ru/libcom8/30.pdf. (data obrashhenija: 01.12.12).
10. Romanov A. M. Podhody i modeli organizacii pedagogicheskogo processa vuza [Jelektronnyj resurs] // Zhurnal nauchno-pedagogicheskoi informacii. – 2011. – № 5. – Rezhim dostupa: <http://www.paedagogia.ru/2011/66-05/188-romanov>