

# **РУКОВОДИТЕЛЬ БИБЛИОТЕКИ: НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН**



Новосибирск  
2001

Государственная публичная научно-техническая библиотека  
Сибирского отделения Российской академии наук

# **РУКОВОДИТЕЛЬ БИБЛИОТЕКИ: НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН**

Материалы I Сибирского семинара  
по непрерывному библиотечному образованию  
(19—21 октября 1999 г., Новосибирск)

Новосибирск  
2001

ББК Ч 73р 7  
Р84

*Редакционная коллегия:*

кандидат педагогических наук Д.М. Цукерблат (отв. ред.)  
кандидат педагогических наук Е.Б. Артемьева  
кандидат педагогических наук Г.Б. Паршукова  
кандидат педагогических наук Л.А. Кожевникова

*Рецензенты:*

кандидат педагогических наук И.С. Геллер  
кандидат исторических наук Е.Н. Савенко

**Руководитель библиотеки:** непрерывное образование в условиях перемен. Материалы I Сибирского семинара по непрерывному библиотечному образованию (19—21 октября 1999 г., Новосибирск) / Отв. ред. канд. пед. наук Д.М. Цукерблат. — Новосибирск, 2001. — 196 с.

В сборник включены тезисы и полные тексты докладов, представленных на семинаре, который проводился в рамках деятельности Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования при Государственной публичной научно-технической библиотеке Сибирского отделения Российской академии наук, созданном при поддержке института "Открытое общество". Тематика материалов охватывает широкий круг вопросов, связанных с состоянием кадровых ресурсов библиотек и системы непрерывного библиотечного образования в национальных и областных библиотечных центрах. Предлагаются различные концепции взаимодействия библиотек и институтов культуры для эффективного обеспечения деятельности системы непрерывного образования. Ряд материалов посвящен оценке роли фондов и общественных организаций в поддержке библиотек и непрерывного библиотечного образования. Материалы сборника представляют интерес для библиотечных работников и для прочих специалистов, интересующихся проблемами управления персоналом, а также для преподавателей и аспирантов вузов культуры.

Печатается по постановлению редакционно-издательского совета Государственной публичной научно-технической библиотеки СО РАН.

ISBN 5-7692-0311-0

© Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН), 2001

**Е.Б. Соболева, Е.Б. Артемьева**

**СИБИРСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ БИБЛИОТЕЧНЫЙ ЦЕНТР  
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СТРУКТУРЕ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАУЧНЫХ БИБЛИОТЕК  
СИБИРИ И ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА**

Последние годы знаменуются повышенным вниманием к проблемам подготовки и переподготовки библиотечных кадров. Этому способствуют как изменение экономических условий существования библиотек, так и революционная смена технологических основ их деятельности, связанная с внедрением автоматизации. Разрозненные усилия высших учебных заведений, осуществляющих подготовку библиотечных кадров, и библиотек в области повышения квалификации не приводят к желаемому результату, каковым, по нашему мнению, является достижение соответствия между уровнем подготовки библиотекарей, осуществляющих информационно-библиотечное обслуживание, и требованиями общества начала третьего тысячелетия. Осознание этой ситуации привело к созданию структур, способных координировать и кооперировать работы в этом направлении.

Одной из них является секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования Российской библиотечной ассоциации (РБА), созданная в 1996 г. Это общественная организация, работающая согласно Положению о деятельности, в котором предусматривается консолидация усилий специалистов по разработке теоретических и методических проблем подготовки кадров. Главные усилия секция направляет на внедрение новых форм образования, создание информационной базы как основы для распространения прогрессивных идей.

В последние годы получили развитие центры непрерывного образования разного уровня, созданные при активной поддержке института "Открытое общество" (ИОО) (фонд Сороса). С конца 1998 г. функционирует Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования (далее центр). Он создан по инициативе и на базе Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения РАН при поддержке крупнейших библиотек региона.

Побудительной причиной создания центра явилось то обстоятельство, что в условиях экономической нестабильности библиотеки сибирско-дальневосточного региона (а это 2/3 территории России, на которой размещено 5 республик, 4 края, 12 областей, 8 национальных округов) оказались в крайне сложной ситуации. Действующая прежде система переподготовки кадров, основные звенья которой находились в Москве

и Санкт-Петербурге, оказалась финансово недоступной. Местные курсы повышения квалификации либо перепрофилированы, либо не могут обеспечить обучение слушателей по тематике, связанной с современными информационно-библиотечными технологиями, экономикой библиотечного дела и из-за отсутствия подготовленных преподавательских кадров.

Выбор ГПНТБ СО РАН в качестве базы для создания центра был не случаен. Являясь крупнейшей библиотекой Азиатской территории России (фонд 14 млн экз.), ГПНТБ СО РАН обладает всеми необходимыми ресурсными возможностями для осуществления подготовки и переподготовки кадров.

Во-первых, здесь освоены и находятся в промышленной эксплуатации технологии подготовки электронного каталога (ведётся с 1992 г.; насчитывает свыше 300 тыс. записей), документальных баз данных (БД) региональной тематики, обзорно-аналитической информации и другие. Автоматизированы процессы МБА, МКО. Внедрена электронная доставка документов. Библиотека не только использует ресурсы Интернет, но и является полноправным членом сети, выставляя на сервере собственные базы данных, в том числе и с использованием протокола Z 39-50. На этой основе развиваются практически все известные формы информирования потребителей.

Во-вторых, в ГПНТБ СО РАН сформирован кадровый состав, способный проводить обучение работников библиотек по многим направлениям. При штате 500 человек здесь работают 44 научных сотрудника, имеющих высокую квалификацию (3 доктора, 22 кандидата наук) и опыт преподавательской деятельности. Сформированная за многие годы действующая система подготовки и переподготовки кадров (см. рис.) всегда была ориентирована не только на сотрудников ГПНТБ СО РАН, но и на специалистов из библиотек и вузов культуры от Челябинска до Хабаровска.

В третьих, следует отметить, что организационным базисом создания центра явился наработанный опыт координационной деятельности. С 1966 г. функционирует под эгидой ГПНТБ СО РАН Объединение научных и специальных библиотек Сибири и Дальнего Востока, деятельность которого освещена в печати. Необходимо признать, что в последние годы, под воздействием изменений, происходящих в обществе в связи с переходом на рыночную экономику, взаимодействие библиотек по ряду направлений ослабло, но повышение квалификации и переподготовка кадров является на настоящем этапе стержнем регионального взаимодействия.

Четвёртым, обязательным для базового центра компонентом, является развитая материально-техническая и учебно-методическая база. В нашем случае, не говоря уже о здании и оборудовании, — это учебно-методический кабинет библиотекведения со специализированным фондом отечественной и зарубежной литературы и соответствующими БД, класс Интернет, открытый в 1997 г. при содействии фонда Сороса, редакционно-издательский центр.

Подготовка специалистов с высшим образованием	Кафедра профилирующих дисциплин Кемеровской государственной академии культуры и искусств
	Гуманитарная кафедра Новосибирского государственного университета
Подготовка специалистов высшей квалификации	Аспирантура с 1967 г.
	Диссертационный Совет К 200.51.01. Специальности: 05.25.03 "Библиотекведение, библиографоведение и книговедение" (педагогические и исторические науки); 05.25.05 "Информационные системы и процессы; правовые аспекты информатики" (технические науки)
Переподготовка специалистов с высшим образованием	Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования

Рис. Система подготовки и переподготовки кадров

Мы отдаём себе отчёт в том, что усилиями одной библиотеки потребности в образовательных услугах не могут быть удовлетворены. Необходима консолидация сил всех учреждений, заинтересованных в развитии научного и кадрового потенциала, координация их действий. Задачи, стоящие перед центром — это обеспечение методическими и научными разработками, программами, содействие сокращению расходов библиотек на обучение персонала, облегчение доступа к мировому комплексу знаний и информации в области книжного дела.

Согласно Положению о деятельности центра, он является структурным подразделением ГПНТБ СО РАН, непосредственное руководство

которым осуществляет руководитель центра и его заместители по основным направлениям работы.

Для определения основных направлений региональной политики в области непрерывного образования и координации учебной, научно-методической, информационной и издательской деятельности при центре создан Консультационный совет, членами которого являются представители научных библиотек сибирского региона (Кемеровская областная универсальная научная библиотека, Алтайская краевая научная библиотека, Национальная библиотека Республики Саха (Якутия), ЦНСХБ СО РАН).

Взаимодействие с библиотеками региона по организации обучения регламентируется договорами о сотрудничестве. В настоящее время заключены договоры с Иркутской, Кемеровской областными, Красноярской, Алтайской краевыми, Национальными библиотеками Республики Саха (Якутия) и Хакасии, Агинской окружной библиотекой, Дальневосточной государственной научной библиотекой, Научной библиотекой Иркутского государственного университета, Кемеровской государственной академией и Алтайским государственным институтом культуры и искусств.

Центром разработан пакет планово-организационной документации. На сайте ГПНТБ СО РАН размещена и постоянно пополняется информация о его работе (<http://www.spsl.nsc.ru>).

Учитывая то обстоятельство, что деятельность центра ориентирована на территориально-удалённые учреждения, в первую очередь были созданы и установлены в сети Интернет базы данных, являющиеся информационно-методической основой его деятельности. Прежде всего, это фактографическая БД "Лектор" — открытая БД, в которой помещаются сведения о тематике лекций, данные о лекторах, что дает возможность библиотекам территорий формировать тематику обучения в зависимости от своих потребностей и возможностей. Мы с благодарностью принимаем предложения от специалистов библиотечно-информационных учреждений России о включении информации в эту БД для ее расширения. Сейчас в ней зафиксированы темы лекторов ГПНТБ СО РАН, ГПНТБ России, БЕН РАН, Кемеровского и Алтайского, Восточно-Сибирского и Хабаровского государственных вузов искусств и культуры. В полнотекстовой БД "Учебники" установлены тексты учебно-методических пособий по актуальным темам библиотекведения и библиографовведения. Сейчас учебно-методических пособий 5, планируется подготовка еще трех. В перспективе эта БД будет трансформирована в дистанционную обучающую систему. Это потребует разработки программного обеспечения гипертекстовой системы дистанционного

обучения с проверкой и оценкой усвоения материала; создания интерфейса для доступа пользователя к учебным пособиям через Интернет; установки системы на Web-сервере ГПНТБ СО РАН и ввода ее в работу сначала в экспериментальном режиме, а потом — в промышленном. Внедрение системы дистанционного обучения позволит: библиотечным сотрудникам повышать свою квалификацию без отрыва от работы; обучаться в индивидуальном темпе под наблюдением опытного консультанта; получать доступ к новым разработкам; самостоятельно проводить контроль качества своего обучения. Дистанционное обучение библиотечных работников страны с использованием разработанной системы будет производиться по каналам связи с Web-сервера ГПНТБ СО РАН бесплатно.

Информация, размещенная в БД, активно изучается пользователями. Об этом позволяет судить число обращений к БД. За 7 месяцев работы в 1999 г. число посещений БД из библиотек региона составило 885, число пользователей — 140 ("Учебники" — 406/94, "Лектор" — 479/46) (из библиотек Москвы, Томска, Новосибирска, Красноярска, др.). За январь — май 2000 г. число посещений БД "Учебники" — 253, БД "Лектор" — 198.

Мы надеемся, что эти БД станут общероссийским достоянием и в их наполнении примут участие, прежде всего, члены секции непрерывного образования РБА, библиотеки, вузы и все специалисты, заинтересованные в совместных действиях.

Но главное для библиотек региона, сотрудничающих с центром, — это, конечно, проведение выездных семинаров, возможность возобновить которые дал грант ИОО. Уже прочитаны лекции на курсах повышения квалификации по приглашению Кемеровской областной научной библиотеки (в 1999 и 2000 гг.). Дважды проведены семинары для специалистов библиотек Иркутска (в 1999 и 2000 гг.), на каждом из которых присутствовало около 60 человек — из Иркутской областной научной библиотеки, научной библиотеки Иркутского государственного университета, библиотек академической сети. Помимо лекций по проблемам формирования фондов отечественной и иностранной литературы, внедрения автоматизированных технологий, в частности, особенностей современных программных средств, возможностей электронной доставки документов, использования сети Интернет, были проведены практические консультации. Программа семинара в Якутске для сотрудников библиотек Республики Саха (1999 г.) формировалась также с учетом пожеланий принимающей стороны. Поэтому в нее помимо проблематики, связанной с использованием современных технологий, вошли вопросы по организации научно-исследовательской работы, экономико-правовой

деятельности библиотеки, социально-психологическим основам руководства кадрами. Практические занятия по работе в сети Интернет были проведены на базе Института космофизических исследований и астрономии СО РАН. Число участников семинара превысило 100 человек — представителей библиотек Министерства культуры Республики Саха, вузовской и академической сети. Проведены подобные семинары в Красноярске, Томске (1999 г.). Здесь же обсуждались проблемы формирования библиотечных фондов. Заинтересовали слушателей из библиотек и институтов культуры курсы по истории книжного и библиотечного дела в России (Барнаул, Кемерово (дважды), 2000 г.), экономике библиотечного дела (Барнаул, 2000 г.), грантоведению (Барнаул, Кемерово, 2000 г.), управлению персоналом (Барнаул, 2000 г.) и др. За год с небольшим проведено 10 выездных семинаров. Принципиальным, с нашей точки зрения, является то, что темы семинаров определяются самими библиотеками, обучение сотрудников которых мы осуществляем. С помощью института "Открытое общество", совместно с Западно-Сибирским тренинг-центром, функционирующим при Новосибирском библиотечном обществе, в ноябре 1999 г. проведен семинар-тренинг "Интернет в библиотеке", позволивший подготовить 18 тренеров (обучающих в своих регионах) из библиотечно-информационных учреждений различной ведомственной принадлежности. Проведен научно-практический семинар организаторов непрерывного образования. Тема семинара: "Руководитель библиотеки: непрерывное образование в условиях перемен" (октябрь 1999 г.), который, как мы надеемся, помог найти новые повороты в развитии этого направления.

В работе приняли участие почти 100 специалистов из Казани, Челябинска, Новосибирска, Иркутска, Якутска, Томска, Красноярска, Абакана, Кемерово, Барнаула, Хабаровска, других городов Сибири и Дальнего Востока, а также директор "Школы Рудомино" (ВГБИЛ) Н.В. Жадько (Москва), представитель Российской государственной библиотеки Э.Р. Сукиасян (Москва), Российской национальной библиотеки Т.М. Некрасова (Санкт-Петербург), Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма Т.Я. Кузнецова (Москва) и др. Необходимо отметить высокий профессиональный уровень собравшихся — из 98 участников семинара 2 доктора и 25 кандидатов наук.

Семинар проводился в виде тематических заседаний. Рассматривались факторы формирования экономико-правовой, информационной культуры руководителя библиотеки; опыт управления персоналом в конкретных библиотечно-информационных учреждениях различных систем и ведомств. Во многих докладах была дана характеристика состояния

кадровых ресурсов и системы непрерывного образования в национальных и областных библиотечных центрах, освещался опыт работы вузовских библиотек, а также опыт взаимодействия библиотек и учебных заведений. С большим интересом участниками обсуждалась роль фондов и общественных организаций в поддержке библиотек и непрерывного библиотечного образования, в т.ч. на международном уровне. На семинаре были подведены первые итоги деятельности Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования. По результатам работы были приняты рекомендации, предусматривающие, в частности, активизацию участия библиотек в работе центра.

Кроме семинаров разных форм центром практикуется также проведение стажировок (в 1999 г. на базе ГПНТБ СО РАН их проведено восемь).

Говоря о перспективах деятельности центра, нельзя обойти вниманием проблему её финансирования. Грант, выделенный фондом Сороса, помог на стадии организации, благодаря ему проведён ряд семинаров, о которых рассказывалось выше, продемонстрированы библиотечному сообществу возможности по обучению, которыми располагает регион. На настоящем этапе библиотеки, формируя заявки на проведение семинаров, берут на себя оплату приезда преподавателей, организацию аудитории, техническое обеспечение процесса. Возникшее осознание новых возможностей позволяет говорить о том, что деятельность центра будет развиваться и уже сейчас можно констатировать, что созданная иерархическая система обучения позволяет охватить достаточно широкий круг специалистов библиотек разных ведомств.

**Т.Я. Кузнецова**

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ БИБЛИОТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД**

Первостепенную роль в адаптации библиотекарей к принципиально новым условиям профессиональной деятельности, связанным с начавшимся процессом технологической модернизации библиотечного дела, повышением общественного статуса библиотек и социально-экономическими преобразованиями общественной жизни играет дополнительное последипломное библиотечное образование. Оно тем более важно, что современный библиотекарь должен обладать теми знаниями, без которых он вполне мог обойтись 7—10 лет назад. Библиотекарь сегодня — это активный субъект системы социальных коммуникаций, хозяйственник,

осваивающий инновационные направления экономической деятельности в непроеизводственной сфере, специалист в области новых информационных технологий, проводник информационной культуры.

Система высшего библиотечного образования максимально отвечает требованиям социального заказа на профессиональные знания библиотечных работников: в соответствующих профильных вузах вводятся новые специальности и специализации, предлагаются новые учебные планы, перерабатываются образовательные программы.

В силу объективных противоречий между закономерностями развития высшей профессиональной школы как социального института и закономерностями функционирования любой отраслевой практической деятельности, которую высшая школа призвана обеспечивать кадрами, всегда возникало и будет возникать определенное несоответствие между системой профессиональных знаний, получаемых в сфере высшего образования, и потребностями практики.

Задача высшей библиотечной школы — сформировать у будущих библиотекарей систему профессионального мышления, дать фундаментальные, базовые знания, которые должны лечь в основу профессионального поведения специалиста, позволить ему включиться в профессиональную среду. Определенный консерватизм высшей школы — это ее большое достоинство, поскольку она призвана передать молодому поколению апробированные, испытанные временем и жизнью профессиональные знания, умения и навыки.

Предельно динамично развивающаяся сегодня библиотечная практика, постоянно рождающая инновации и трансформирующая организационно-функциональную структуру библиотек, технологию их деятельности, требует регулярного обновления профессионального библиотечного знания. Оперативно транслировать библиотечные инновации в широкую сферу профессиональной деятельности, включая ее в качестве основной составляющей в учебный процесс, предельно ориентированный на внедрение нововведений, призвана система дополнительного профессионального библиотечного образования.

Несмотря на объективные предпосылки возрастающего значения дополнительного профессионального образования библиотечных кадров, эта система переживает определенный кризис. Основные его причины — сокращение государственного финансирования мероприятий, связанных с повышением квалификации во всех отраслях культуры, и отсутствие твердой законодательной базы. Федеральный закон "О дополнительном образовании" находится на стадии разработки. Действующие Законы РФ "Об образовании" и "О высшем и послевузовском

профессиональном образовании" дают лишь основания рассматривать дополнительное библиотечное образование как самостоятельную подсистему образовательной сферы библиотечного дела, подтверждая жизненную необходимость непрерывности и преемственности процесса профессионального образования.

Отрицательно сказывается на развитии системы и отсутствие нормативных документов, которые ставили бы деловую карьеру специалиста в прямую зависимость от регулярности обновления им знаний на различных уровнях непрерывного образования. Наблюдается сужение образовательного пространства из-за экономических ограничений доступности образования и появившихся межрегиональных коммуникативных барьеров.

В то же время отчетливо прослеживается тенденция диверсификации дополнительного профессионального библиотечного образования, что следует оценивать как положительное явление. Это выражается в вариативности организационных структур, форм, уровней, продолжительности и содержания обучения, расширении диапазона социальной востребованности отдельных учебных программ.

Система дополнительного библиотечного образования организационно представлена двумя структурными уровнями: супервузовским, то есть академическим, университетским, обеспечиваемым Академией переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ), Московским государственным университетом культуры и искусств (МГУКИ) и другими вузами культуры и искусства, и библиотечным, предусматривающим создание учебных центров, школ, курсов, постоянно действующих семинаров повышения квалификации при федеральных и крупнейших региональных библиотеках. При этом следует подчеркнуть, что из всех отраслей культуры, так называемый "внутрифирменный" уровень дополнительного профессионального образования сложился только в библиотечном деле. И сегодня мы переживаем своеобразный бум библиотечного всеобуча. Это свидетельствует о повышенной потребности отрасли в новом профессиональном знании и специалистах, готовых выполнять новые функциональные обязанности.

Целевое отличие дополнительного профессионального библиотечного образования от других форм и уровней в системе непрерывного образовательного процесса определяет особенности его содержания, организации и методико-педагогических приемов обучения. В частности, если высшее профессиональное образование базируется главным образом на общетеоретических и типовых профессиональных научных дисциплинах, то дополнительное предполагает выделение строго специализированных,

проблемно-ориентированных учебных курсов. При этом специализированные учебные курсы предельно открыты не только для отражения библиотечных инноваций, но и предусматривают, в случае необходимости, конкретизацию и оперативную корректировку содержательно-видовой структуры того или иного плана в зависимости от участка профессиональной деятельности обучаемого, характера, объема и даже этапов решаемых им конкретных производственных задач.

Особенностью является и профессиональный состав преподавательского корпуса, в котором заметное место отводится специалистам-практикам, а также преобладание в учебном процессе интерактивных форм обучения: деловых игр, "мозговых атак", "круглых столов", творческих лабораторий, предусматривающих активное участие обучающихся в решении поставленных учебных задач.

Учебными базами системы дополнительного библиотечного образования являются, как правило, библиотеки — обладатели того или иного библиотечного ноу-хау. Многие программы повышения квалификации полностью реализуются на производственной базе библиотечных новаторов. Таким образом конструируется особая система взаимоотношений между супервузовским и библиотечным уровнями дополнительного образования. При этом первый создает научный фундамент той или иной образовательной программы, а второе обеспечивает реализацию ее прикладной части, помогая обучающимся более эффективно осваивать библиотечные новшества.

Именно такая система взаимоотношений сложилась, например, между кафедрой библиотековедения и информатики АПРИКТ — головным центром системы дополнительного профессионального библиотечного образования и многими федеральными (РГБ, ВГБИЛ, ГПНТБ России) и наиболее интересно и творчески работающими публичными библиотеками Москвы (ЦБС "Киевская", ЦБС "Кунцево", библиотекой им. М. Шолохова, Городской деловой библиотекой и др.).

Системный подход к организации дополнительного библиотечного образования предусматривает также содержательную преемственность учебных планов и программ, реализуемых на различных ступенях и формах обучения: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка и др., вариативность содержательно-видовой структуры учебных планов и программ в зависимости от контингента слушателей, уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в соответствующей должности. Весьма важна при этом нацеленность на освоение инновационных знаний долговременного использования

и синтезированных прикладных умений и навыков для реорганизации традиционных участков библиотечной практики.

Главным условием совершенствования системы дополнительного образования библиотечных кадров является, на наш взгляд, обеспечение координации деятельности всех учреждений, задействованных сегодня в образовательном процессе, т.е. соответствующих вузов и библиотек как на федеральном, так и региональном уровнях. Координация должна предусматривать согласованные действия по формированию контингента слушателей и разработке учебных планов и программ с учетом ориентации на содействие реализации общероссийских либо региональных библиотечных задач и проектов, проведение единой кадровой библиотечной политики, мониторинговые акции по диагностике кадровой ситуации в отрасли.

Полагаем, что налаживание контактов между АПРИКТ и Сибирским региональным библиотечным центром непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН — также залог успешного решения обозначенных выше проблем.

**Н.Г. Смирнова**

### **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КЕМЕРОВСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АКАДЕМИИ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ**

Социально-экономические, правовые особенности развития общества резко изменили образовательную политику. В этой связи многие вузы, средние специальные учебные заведения, общеобразовательные школы стали искать пути совершенствования обучения.

В теории и практике российского образовательного пространства все более серьезное внимание уделяется реализации идеи непрерывного образования. Еще в 1972 г. вносилось предложение рассматривать непрерывное образование как "руководящую концепцию" для будущих нововведений во всех странах мира. Это предложение нашло отражение в заключительном докладе Третьей международной конференции, созванной ЮНЕСКО в том же году в Токио.

Концепцию непрерывного образования начали разрабатывать в нашей стране в 1978 г. На проходившем в Москве симпозиуме "Психолого-педагогические проблемы непрерывного образования" (1979 г.) были определены направления исследовательских поисков. Появились

отечественные публикации на данную тему (В.Г. Окушкин, 1979; Л.П. Коган, 1981; О.С. Аббасова, 1983; В.А. Грохов, Л.А. Коханова, 1987 и др.).

На Первой Всесоюзной научной конференции (Москва, 1980) по проблемам непрерывного образования выступили многие известные ученые (В.Н. Столетов, А.М. Матюшкин, А.В. Даринский, Л.П. Коган, А.К. Маркова, Д.И. Фепльдштейн, М.И. Махмутов, Л.П. Буева, А.А. Бодалев, А.О. Пинт и др.).

Из зарубежных авторов социально-философскому анализу современной концепции непрерывного образования уделяли внимание: А. Гартунг, Дж. Кидд, А. Корреа, П. Шукла, М. Богдан, Р. Дейва, К. Дьюк, А. Кропли и др.

Идея непрерывного образования высказана в трудах Платона, Аристотеля, Демокрита. Свое отражение она также находит в гуманистических взглядах Вольтера, Гете, Коменского, Руссо.

Развитие системы непрерывного образования в 90-е гг. XX столетия актуализирует понимание сущности самого человека, его жизненных целей, иерархии ценностей, позволяет рассматривать образование не только как единую систему получения знаний в учебных заведениях, но и как способ культурно-творческой реализации личности. Спрос на непрерывное образование отражает различные социальные, экономические, гражданские, нравственные, культурные потребности, — и разнообразие этих потребностей растет.

Первостепенной задачей школы всех уровней является воспитание личности с новым мышлением и психологией, способной к активнотворческой деятельности, философской и аналитической работе, ответственному восхождению на новый духовный уровень, постоянному интеллектуальному и культурному самосовершенствованию. Эти качества могут быть обеспечены длительной, непрерывной подготовкой к реализации профессиональной карьеры, направленной на изучение и развитие своих возможностей. Узкий набор способностей, позволяющий человеку функционировать лишь в пределах требуемых ролей, становится бесперспективным.

В 1991 г. в Кемеровской государственной академии культуры и искусств (КемГАКИ) организован центр непрерывного образования (ЦНО). Его целью, с одной стороны, является обеспечение вертикальной преемственности всех звеньев системы культурологического (библиотечного) образования, формирования целостности, благодаря которой определяется порядок деятельности различных образовательных структур: основных и параллельных, базовых и дополнительных.

А с другой — горизонтальной (в т.ч. мобильность форм, методов работы), — позволяющей изучать намерения и предпосылки профессионального самоопределения личности, приближать реальный уровень образования выпускников школ и средних специальных заведений к государственным стандартам и требованиям творческого вуза, что в свою очередь, является немаловажным условием формирования качественного контингента студентов на всех факультетах института.

Решение задач, которые ставит ЦНО КемГАКИ, обеспечивает его деятельность не только в вузе, но и за его пределами. В том числе: создание научно обоснованной, пролонгированной, разносторонней системы профориентации; развитие и реализации системы дополнительного образования; развитие довузовского обучения старшеклассников области; проведение олимпиад, конкурсов, конференций, семинаров с учащимися старших классов; совершенствование системы довузовской подготовки; научно-методическая работа с преподавателями инновационных школ (гимназий), колледжей, училищ; координация работы кафедр института со школами, гимназиями, ссузами по профилю вуза; внедрение психолого-педагогических методик для выявления склонностей и способностей учащихся школ, гимназий, входящих в структуру ЦНО; корректировка учебных планов, программ в системе "среднее специальное учебное заведение — высшее учебное заведение" (ссуз-вуз) для внедрения многоуровневой подготовки специалистов по ускоренным профессионально-образовательным программам; организация индивидуальной научно-творческой работы старшеклассников области под руководством ученых института; развитие коммуникативных связей учащегося, учителя и преподавателя вуза.

Деятельность ЦНО КемГАКИ опирается на принципы системы непрерывного образования: демократизм, гуманизм, дифференцированность, многообразие и гибкость, интеграция, гуманитаризация, избирательность, разносторонность, антиавторитарность, региональность.

Перспективное развитие ЦНО КемГАКИ предполагает:

1. Организационную и профориентационную работу, которая обеспечивается деятельностью Совета центра непрерывного образования, как постоянно действующего органа коллегиального управления, который является совещательным и консультативным органом при проректоре по непрерывному образованию.

2. Учебно-методическую работу, связанную с разработкой и внедрением совместно с профессорско-преподавательским составом кафедр новых педагогических технологий с учетом регионального компонента в области культурологического, в частности, библиотечного образования.

3. Психолого-педагогическую работу, направленную на внедрение совместно с кафедрами вуза методов психолого-педагогической диагностики учащихся.

4. Научную работу, ориентированную на ведение исследовательской работы в гимназиях, школах, специализированных классах, в блоке дополнительного образования, ссузах; разработку программы становления и развития структурных подразделений ЦНО, отработку модели непрерывного культурологического (библиотечного) образования.

5. Организацию учебно-воспитательного процесса в рамках ЦНО, направленную на актуализацию содержания культурологического (библиотечного) образования.

Экспериментальная апробация модели непрерывного культурологического (библиотечного) образования осуществляется в системе учебно-воспитательных учреждений ЦНО КемГАКИ.

**Э.Р. Сукиасян**

### **КАК РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ИНТЕГРАЦИИ УСИЛИЙ В УСЛОВИЯХ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ИНТЕРЕСОВ БИБЛИОТЕК И УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ?**

Ответ на поставленный вопрос можно сформулировать сразу в общей форме: каждому учреждению надо заниматься своим делом, не подменяя функции другого. В системе непрерывного образования можно работать только так, иначе системы не будет. Вопросы о том, как должна строиться эффективная система, каковы должны быть её составные части, структура, функции, другие параметры (например, продолжительность обучения на каждом этапе) выходят за рамки данного выступления. Здесь хотелось бы показать пути решения конкретной проблемы.

Библиотечные каталоги так или иначе представлены в библиотечной теории и в сфере библиотечной практики. Как в нашей стране, так и за рубежом, знания, умения и навыки, связанные с каталогизацией, считаются профессионально обязательными. Многие десятилетия назад Л.Б. Хавкина в предисловии к изданному у нас переводу пособия американского профессора В. Бишоп "Практическое руководство к современной библиотечной каталогизации" (М.: Работник просвещения, 1927. — 120 с.) процитировала его слова: "Изучая каталогизацию, вы, так сказать, изучаете грамматику своей профессии, орудия своего производства, и это отразится на осуществлении больших заданий и на успешности всей вашей работы".

Базовые минимальные знания в области истории и теории каталогов даются учащимся в рамках среднего специального библиотечного образования. Здесь они дополняются серьезнейшим обучением навыкам и умениям практической каталогизации: выпускники владеют правилами формирования библиографической записи, умеют систематизировать (по таблицам одной системы классификации), организовывать каталоги (оформлять разделители, расставлять карточки). Эти знания, навыки и умения хорошо закрепляются в процессе обучения на уроках (а не лекциях) с большим количеством самостоятельных практических работ и жесткой системой контроля. Библиотекарь, получивший профессиональную подготовку в техникуме или культпросветучилище (КПУ), может выполнять функции каталогизатора в небольшой библиотеке. Руководители библиотек хорошо знают, что библиотекарь-техник (назовём его так), почти всегда виден на практической работе. Выделяется он и в высшем учебном заведении, если в одной аудитории оказывается рядом с выпускниками средней школы. В теоретическом отношении вуз даёт значительно больше, но практическая подготовка, как говорится, "оставляет желать..."

В стране на протяжении многих лет ведутся поиски путей наиболее рационального взаимодействия между средними и высшими учебными заведениями, опубликовано немало статей. Мне представляется, что ни один экспериментальный вариант не даст своего результата, пока мы не поймем, что библиотечная профессия сама по себе связана не только с теоретическими знаниями, но и с практическими навыками и умениями.

Для профессионального библиотекаря, обучающегося в вузе, нужен иной уровень практической подготовки. Например, анализ классификационных признаков и методики систематизации нужно проводить по нескольким системам. Соответственно изменяются и задачи теоретического обучения: в вузе надо изучать классификационную практику, характеризующуюся множеством классификационных систем, их изданий и вариантов. Чем шире образование в вузе (мы имеем в виду обучение по программе бакалавра), тем лучше будет выпускник готов к практической работе. Чего не надо делать в вузе, так это стараться готовить специалиста, способного выполнять функции каталогизатора в библиотеке. Эта задача должна решаться в библиотеке, о чём будет сказано ниже.

Магистерский уровень подготовки — дело новое для нашей страны. Полезно было бы обратиться к зарубежному опыту. В США, например, степень магистра для библиотекарей является первой профессиональной степенью. Поэтому, может быть, для нас опыт Америки пока неприемлем. Во всяком случае, программа магистерской подготовки,

регламентированная Американской библиотечной ассоциацией (АЛА), включает в себя примерно 6 обязательных курсов и вдвое больше — курсов по выбору. Среди обязательных — "Введение в каталогизацию и классификацию". Стандартный, регулярно переиздающийся учебник (B.S. Wynar, A.G. Taylor. Introduction to cataloging and classification) представляет собой том около 700 страниц (28 глав в 5 частях) с приложениями, словарем, списком литературы и подробным указателем. На первый взгляд — фундаментальная подготовка! Между тем, здесь не предполагается обучение практической работе каталогизатора. Уровень ответственности за ошибку каталогизатора в условиях реального права США сетевого взаимодействия так высок, что для получения права на самостоятельность надо еще учиться.

От библиотечного образования перейдем к рассмотрению ситуации в сфере библиотечной практики. Определимся, прежде всего, о каком персонале идет речь — о лицах, впервые пришедших работать в библиотеку, о тех, которые перешли на работу, имея предшествующий профессиональный опыт, или о тех, которые накопили опыт, работая в данной библиотеке.

С сотрудником, пришедшим на работу в данную библиотеку впервые, должен быть проведен курс адаптации. Эта задача может быть решена только силами самой библиотеки. Нужна программа и четкий порядок, в котором определяется, о чём надо рассказать и что показать новому сотруднику в первый день, во второй и т.д. В небольших библиотеках эта работа проводится индивидуально, в крупном коллективе можно организовать курсы новых сотрудников. Каждый должен познакомиться с библиотекой, её помещениями, порядком работы, членами коллектива. Было бы правильно выдать на руки именную папку с подборкой основных документов (уставом библиотеки, правилами внутреннего трудового распорядка, текстом коллективного договора, структурой библиотеки с указанием телефонов и заведующих подразделениями, характеристикой рабочего места и должностной инструкцией). По ходу работы папка будет дополняться нормами, стандартами, другими документами, которые обязан знать и выполнять каждый сотрудник.

С сотрудником, приступающим к работе на новом для него участке, проводится обучение на рабочем месте. Не любят сейчас в библиотеках слово "наставник", можно воспользоваться другим — инструктор. Должен быть установлен такой порядок, при котором новому сотруднику будет понятен срок обучения, задачи, требования, нормы, условия, при достижении которых повседневный технологический контроль будет с него снят. А в папку, о которой говорилось выше, должны попасть

копии положений, технологических инструкций, памяток, нужных для работы.

Вводный курс и обучение на рабочем месте обязательны для всех новых сотрудников, в том числе — для профессионалов с опытом, перешедших на работу из другой библиотеки. В каталогизации, например, успех дела (в конечном счете — качество каталогов и эффективность их использования) во многом зависит от стабильности принятых в библиотеке решений. Сменяемость кадров ведет только к плохим результатам. Это значит, что новый сотрудник не должен иметь права на самостоятельные решения до тех пор, пока не изучит каталоги библиотеки, не разберется в их особенностях. Принципиально важным является изучение системы каталогов библиотеки всеми новыми сотрудниками в подразделениях, обслуживающих читателей. В ходе проведенного исследования выяснился, например, такой факт: степень использования каталогов читателями прямо зависит от рекомендаций со стороны библиотекарей абонента и читального зала. В ответ на наш вопрос, почему читатели не направляются к каталогам, последовал ответ: "Да я сам там ничего найти не могу..."

Теперь мы можем рассмотреть ситуацию, исключив новых сотрудников. Здесь два направления, и было бы методологически правильно их четко дифференцировать. Первое: вся работа, связанная с обучением и переподготовкой, охватывающая ту часть библиотечного персонала, которая никогда не училась библиотечному делу профессионально. Второе: работа с библиотекарями-профессионалами, которая считается повышением их квалификации. Сейчас четкого разделения мы не делаем, так как в правовом отношении существующие нормы ставят на одну ступеньку профессионалов с непрофессионалами, уравнивая их в оплате труда. Ясно только, что мы должны профессионально обучить (или переподготовить, иначе говоря на имеющуюся "не нашу" профессиональную подготовку надстроить библиотечно-профессиональную) по возможности весь персонал, который в этом нуждается. Единого мнения пока не сложилось. Многие считают, например, что инженерам и математикам, которым мы доверили отделы автоматизации библиотечных процессов, учиться библиотечному делу не надо. Без библиотечной подготовки работают многочисленные социологи, психологи, а теперь еще и юристы в недавно появившихся новых подразделениях. В 1990 г. у меня была возможность узнать мнение руководителей АЛА о границах профессионализации. Во время разговора, состоявшегося в штаб-квартире АЛА в Чикаго, они высказались так: если сотрудник библиотеки собирается продолжить работу более двух-трех лет,

он должен получить профессиональную степень магистра. Неужели все? Все, ответили мне. Даже бухгалтер? Вопрос вызвал оживление и дискуссию: оказалось, что такая должность существует лишь в нескольких библиотеках. Полезно и бухгалтеру, ответили мне с улыбкой. Иначе будет трудно объяснить ему, почему книги закупает один, а карточки — другой отдел...

Мне представляется, что все и всякие попытки библиотеки взять на себя сферу обучения и переподготовки своего персонала, не приведут к успеху. Ни одна библиотека в стране не может обеспечить выполнение всех требований стандартного учебного плана, реализующего библиотечное образование. Этой работой должны заниматься учебные заведения. Библиотечное образование можно получить заочно, без отрыва от производства, в вузах культуры и искусств. Не всегда удачными оказываются попытки некоторых университетов организовать группы подготовки библиотекарей, но такой опыт есть. Только в нескольких библиотеках в стране функционируют Высшие библиотечные курсы для работников с высшим (небиблиотечным) образованием. Они работают по особым учебным планам, их деятельность лицензируется в установленном порядке. В ряде вузов для этой категории студентов организуются группы со сроком обучения 2 года. В Академии переподготовки работников искусств, культуры и туризма (АПРИКТ) в Москве высшее образование заочно можно получить за 1,5 года.

Иначе решается проблема повышения квалификации библиотечных работников. Здесь много возможностей — можно направить своих сотрудников на курсы, функционирующие в столицах или в областных центрах, организовать такие курсы на месте, воспользоваться другими возможностями. Курсы могут быть различными по тематике, продолжительности, целевой направленности. Было бы предосудительным приводить здесь примеры возможных курсов повышения квалификации в области каталогизации — в этой сфере сегодня так много нового, что учиться приходится всем.

Организационно работа по повышению квалификации должна проводиться центральными библиотеками в своём регионе (или в своей сети). Если библиотека считает целесообразным, то приглашает преподавателя со стороны. Никакая другая организация не будет организовывать повышение квалификации работников вашей библиотеки. Есть много возможностей, воспользоваться которыми должна администрация, так как только она может правильно провести отбор направляемых на курсы, оценить целесообразность материальных затрат.

Нужно ввести квалификационную книжку. Дипломы, аттестаты, сертификаты, удостоверения должны фиксироваться на протяжении всей профессиональной деятельности в одном документе.

**О.Н. Морева**

## **НЕПРЕРЫВНОЕ БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ БИБЛИОТЕКАРЕЙ**

1990-е гг. характеризуются кардинальными и динамичными переменами в библиотечной сфере России. Переход к рыночным отношениям, перестройка государственной системы управления библиотечным делом, интенсивный процесс информатизации и внедрение компьютерных и телекоммуникационных технологий, а также включение российских библиотек в мировое сообщество и освоение зарубежного опыта затронули все стороны деятельности современного отечественного библиотечного специалиста. Изменение характера, условий, содержания, средств и способов профессиональной деятельности неизбежно сказываются на устоявшейся системе ценностей и представлений российских библиотекарей, требуют своего переосмысления, поскольку любые инновации вызывают соответственные изменения в профессиональном сознании.

Ход естественного развития процесса осознания быстро меняющегося профессионального бытия самими субъектами библиотечной деятельности заметно отстает от темпов социально-экономических и технологических преобразований. Будучи наиболее консервативным компонентом библиотечной технологии, человеческий фактор, его профессиональное сознание зачастую выступает сдерживающим моментом при внедрении общественно значимых инноваций в библиотечном деле. Так, например, руководители библиотек сталкивались с профессиональной и психологической неготовностью как отдельных специалистов, так и целых коллективов структурных подразделений к переходу на автоматизированные режимы работы. Непросто идет процесс включения рыночной идеологии в библиотечное профессиональное сознание. Хотя маркетинговая концепция управления библиотекой значительное время обсуждается в профессиональной печати, она пока не стала органической частью профессионального мышления большинства библиотечных руководителей.

Переход к рыночной парадигме обозначил ряд этических и мировоззренческих проблем. Перед библиотекарями-практиками встали вопросы о месте и роли массовой работы, о соотношении платных и бесплатных библиотечных услуг, о комплектовании фондов публичных библиотек религиозной, эзотерической и другой литературой, не традиционной для данного типа библиотек.

Новые требования к профессиональному мышлению библиотечного специалиста обуславливают изменение стратегического подхода. Необходимо выбрать миссию библиотеки, которая бы, поднимая социальную значимость данной конкретной библиотеки, делала бы ее неповторимой, отличающейся от всех других социальных объектов территории. Это требует от библиотечных работников особых аналитических умений, основанных на сплаве системного, целевого и ситуационного анализа, а также определенности профессионального мировоззрения, помогающего оценивать явления окружающего мира через призму предметно-специфического взгляда библиотекаря-профессионала. Таким образом в концепции стратегического управления традиционные профессиональные ценности органично сплетаются с маркетинговым подходом к действительности.

Острота проблемы адаптации библиотечного профессионального сознания к современным реалиям была бы значительно сглажена, если бы профессиональное общение, обсуждение нетривиальных вопросов профессиональной жизни стало нормой в среде библиотечных специалистов всех уровней. К сожалению, профессиональные дискуссии не по частным, а по принципиальным, стратегически значимым проблемам характерны только для самых верхних этажей библиотечной системы Российской Федерации. В регионах, даже на уровне областных и краевых библиотек, такое профессиональное общение не включается в регулярную практику управления кадрами. Профессиональный разговор о путях развития сложных ситуаций и их конструктивного разрешения, помогающий увидеть происходящее в широком контексте разнородных событий, возникает только в процессе встреч, организованных в региональной системе повышения квалификации. Достоинством таких мероприятий является то, что они собирают однородные функциональные группы библиотечных работников.

Наблюдая эволюцию системы повышения квалификации в западно-сибирских регионах в 1990-е гг., можно заметить, что библиотекари-практики очень остро осознают недостаточность полученных в вузе знаний и стремятся к обновлению своей профессиональной подготовки. В их пожеланиях относительно содержательной стороны актуального

обучения доминирует представление о необходимости новых знаний из области социологии, психологии, экономики, права, менеджмента и маркетинга, вычислительной техники. Действительно, библиотечная наука и практика переживает сейчас мощное проникновение прикладных дисциплин социального, гуманитарного и технического профиля. Однако передача только знания — чистого, прикладного, но "профессионально не обжитого", без концептуального оформления, без изложения материала с позиций внешних и внутренних взаимодействий, ближних и дальних последствий для той или иной библиотеки, не может дать библиотечарю-профессионалу действенного современного инструмента для успешной дальнейшей деятельности.

Знание, как известно, ситуационно и зависит от обстоятельств, в которых мы его получаем. Система непрерывного библиотечного образования должна ставить перед собой задачу помощи библиотечным специалистам, получившим базовую профессиональную подготовку в дорыночный и "докомпьютерный" период, понимать и адекватно оценивать с позиций профессиональных ценностей происходящие процессы, освоить новые способы мышления, позволяющие ставить долгосрочные цели и выработать пути их достижения.

Адаптация библиотечного профессионального сознания является сегодня актуальной управленческой задачей в библиотечной сфере. Она должна пронизывать всю кадровую политику, вестись целенаправленно и систематически. Современная динамика изменений в библиотечном деле требует, чтобы вся система управленческих мероприятий в библиотеке стимулировала в библиотечном коллективе профессиональное осмысление текущих перемен.

**Е.В. Мартынова, Г.И. Сбитнева**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ  
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ  
05.27.00 "БИБЛИОТЕКОВЕДЕНИЕ И БИБЛИОГРАФИЯ"**

На факультете информационных технологий (ФИТ) Кемеровской государственной академии культуры и искусств (КемГАКИ) непрерывное образование по специальности 05.27.00 "Библиотековедение и библиография" рассматривается как фундаментальный принцип построения новой модели образования, в рамках которой взаимодействуют различные образовательные структуры. Оно включает довузовскую, вузовскую и послевузовскую подготовку.

Непрерывное образование способствует развитию потенциала личности еще до поступления в институт. Качественный уровень подготовки специалистов формируется на этапе довузовской подготовки и приема абитуриентов.

В этой связи перед ФИТ стоят задачи: объединить соответствующие учебные заведения, создать единую систему библиотечных специалистов.

Организационные вопросы довузовской подготовки входят в сферу деятельности центра непрерывного образования (ЦНО) КемГАКИ. В довузовский блок ЦНО входят школы, гимназии, средние специальные учебные заведения (ссузы) Кемерово, других городов области и регионов. Постоянно действующим органом коллегиального управления является совет центра.

Обучение ведется по двухгодичному плану, который включает два блока курсов. Первый — вариативный. В него входят предметы общекультурного и общенаучного цикла "Культура речи", "Культура делового общения", "Государственные деятели", "Основы литературоведческого анализа" и др. Эта часть динамична, строится с учетом группового и индивидуального развития старшеклассников; их склонностей и интересов. Второй блок обеспечивает формирование профессиональной направленности личности школьника. Он включает дисциплины общепрофессионального уровня: "Введение в специальность", "Информационная технология", "История документальных коммуникаций" и т.д. Учебные планы и программы подготовлены в соответствии с требованиями Министерства образования и прошли обсуждения на кафедрах, совете факультета, педсоветах в школах и гимназиях, утверждены советом ЦНО.

Преподавание курсов строится на основе проблемного обучения по новейшим методикам формирования и развития познавательных интересов. Проводятся уроки различных типов: практические занятия, экскурсии, деловые игры. Используются также и активные формы обучения: дискуссии, коллективные творческие проекты, защита индивидуальных НИР, научные конференции.

Работа в спецклассе заканчивается выпускными экзаменами, учащимся выдаются свидетельства об окончании классов. Выпускники, имеющие высокие баллы обладают преимуществами при поступлении в вуз.

Взаимодействие со средними специальными заведениями строится на основе создания единых учебных планов. Введение государственного образовательного стандарта для средних учебных заведений позволило скорректировать программы обучения. Документом, обеспечивающим

единство учебных планов и программ, является "Протокол согласованный", который обсуждается на совместном заседании кафедр института и соответствующих структурных подразделений ссуза. В результате такой работы осуществляется перевод и зачисление выпускников средних учебных заведений в вуз.

В системе непрерывного образования обучается почти 50% будущих студентов факультета. Как показывает опыт, эти учащиеся имеют более стабильную успеваемость, успешнее адаптируются, обладают наиболее развитыми способностями, проявляют высокий уровень профессиональной направленности.

Перспективы развития системы непрерывного образования связаны с совершенствованием организационной структуры, дифференциации приемных экзаменов для различных категорий абитуриентов, развитию дистанционного обучения.

**Г.Г. Николаева**

## **НЕПРЕРЫВНОЕ БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Сегодняшним студентам предстоит быть специалистами XXI в. Ориентируясь на проекции развития общества, технологии, техники, нужно готовить специалистов, знающих и понимающих современное состояние библиотекосведения и библиографии, способных четко улавливать меняющиеся информационные потребности социума, владеющих методами совершенствования практической деятельности. Выпускники вуза должны соответствовать уровню спроса на рынке труда.

Сегодня вся система традиционного образования не может полностью удовлетворить потребности быстро меняющегося общества. Новые тенденции развития социально-экономической жизни, коренные преобразования библиотечных систем потребовали существенного пересмотра подготовки кадров. Особое значение придается развитию многоуровневого библиотечного образования.

В Алтайском крае в государственных массовых библиотеках работают свыше 2 тыс. специалистов, 78,7 % которых имеют библиотечное образование. Из них — 40,9 % имеют высшее и 37,8 % среднее специальное образование. Причем около 550 специалистов — выпускники библиотечного факультета Алтайского государственного института искусств и культуры.

Анализ показал, что не все районы и города края одинаково обеспечены кадрами. Слабо укомплектованы специалистами библиотеки

Алтайского района — 42%, Бийского — 38%; среди городов: Бийск — 41%. Проанализирован трудовой стаж библиотечных специалистов. Молодежь (до 30 лет) составляет всего 15,8%, от 30 до 45 лет — 64,6%, от 45 до 55 лет — 19,6%. В последние годы обеспеченность специалистами высшей квалификации снизилась.

Подготовка специалистов в системе "колледж — вуз", на наш взгляд, перспективна. В 1992 г. Комитет по высшей школе РФ принял постановление "О введении многоуровневой структуры высшего и среднего образования в Российской Федерации". Это постановление дало импульс сближению высшего и среднего библиотечного образования, объединению их в единую систему.

В 1992 г. Алтайский государственный институт искусств и культуры, деканат библиотечного факультета заключили договор с Алтайским и Томским колледжами культуры о двухступенчатой системе подготовки специалистов. Были разработаны новые квалификационные характеристики, учебный план. Осуществлен набор выпускников колледжей для продолжения подготовки по второй ступени системы "колледж — вуз" с сокращенным сроком обучения.

Каждый студент самостоятельно выбирает специализацию: "Социология и психология библиотечно-библиографической деятельности", "Информационно-поисковые системы", "Технолог АБИС". Разрабатываются программы новых специализаций.

Таким образом, факультет комплексно решает задачу создания условий для последовательного обучения в системе "колледж — вуз"; углубленного изучения социологических, психологических и технологических направлений в библиотечно-библиографической деятельности, обеспечивает единство специальности и специализации.

### **Э.Р. Сукиасян**

## **ПРОФЕССИОНАЛИЗМ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Прогресс библиотечного дела (как и любой другой сферы общественной практики) прямо зависит от качества и эффективности руководства. Определение и оценка этих категорий — отдельная тема, заслуживающая самостоятельного рассмотрения. Для последующего рассмотрения достаточным будет рабочее определение, которое мы позаимствуем из литературы: качество — это совокупность свойств, необходимых и достаточных для выполнения определенных функций, эффективность отражает уровень достижения оптимальных результатов.

Категории качества и эффективности взаимосвязаны друг с другом. На уровне отдельно взятой библиотеки или её структурного подразделения многое зависит от личности руководителя.

В нашей стране принято считать, что профессионализм является обязательным критерием оценки качества руководителя, в первую очередь — заведующих функциональными отделами библиотеки, обеспечивающих, например, процессы комплектования или каталогизации. Порой профессионализм противопоставляется некоторой сумме других личностных свойств, условно определяемых как "умение руководить людьми". Известна и формула "чем выше должность, тем большее значение имеет опыт руководящей работы" (предполагается, что меньшее — профессиональные знания). Мы как бы оправдываем (или хотим оправдать?) практику назначения на высшие руководящие должности специалистов, не имеющих к библиотечному делу никакого отношения.

Действительно, такая практика существует. Во многих библиотеках к руководству приходят люди, не имеющие профессиональной библиотечной подготовки, опыта работы в библиотеке. Можно бесконечно говорить о том, что это неправильно, что так быть не должно. Но мне представляется, что такой путь бесперспективен. Гораздо целесообразнее вспомнить о том, что во главе многих наших библиотек, в лучшие в истории этих библиотек годы, стояли именно такие руководители, но ни у кого не возникало желания назвать их непрофессионалами. Им удавалось сплотить библиотечный коллектив. Они правильно определяли тактические и стратегические цели. Они опирались в своей работе на профессионалов, которых всегда немало в штате любой библиотеки. Они становились профессионалами, принимая деятельное участие во всех дискуссиях, обсуждениях, совещаниях и конференциях. Недаром в США, например, все эти мероприятия относят к системе непрерывного образования. Есть такие руководители и в наше время.

Профессиональное поведение — важнейший критерий, по которому подчиненные оценивают своего руководителя. Невозможно говорить о профессионализме, если он покидает аудиторию, выступив с кратким вступительным словом или после прочтения доклада по заранее подготовленному помощниками тексту, что всегда известно в коллективе. Напротив, участвуя в свободной дискуссии, комментируя выступления, руководитель может раскрыть совершенно новые грани проблемы, высказать такие идеи, предложения, которые нам, профессионалам, "и в голову не приходили". Именно в таких ситуациях, а их может быть немало, сказывается предшествующий опыт, знания, широкая культура,

умение диагностировать проблему, представлять любую задачу системно, во всех её связях и отношениях, последствиях и результатах.

Принять профессионально правильно то или иное решение руководителю помогает его команда — неформальная группа лиц, участвующих в обсуждении вопросов, определяющих "идеологию и политику" руководства библиотекой. Известно, что любой коллегиальный орган, как бы он не назывался, является лишь совещательным и даёт рекомендации для руководителя. Решения принимаются в кабинете, чаще всего — в присутствии узкого круга лиц. Важно, чтобы в их число входили профессионалы, знающие библиотеку, её коллектив, историю того или иного вопроса. В противном случае может быть принято такое решение, которое себя не оправдает или в качестве исполнителей будут названы совсем не те работники, которые могут и должны справиться с заданием.

Руководитель, стремящийся стать профессионалом, опирается на знания профессионалов, в первую очередь — сотрудников своего коллектива. Профессиональный авторитет многих сотрудников библиотеки нередко выходит за её пределы. Он определяется их публикациями в печати, докладами на совещаниях и конференциях, участием в деятельности международных организаций. Руководитель должен владеть информацией в первоисточнике, иначе говоря, — читать профессиональную литературу. Это не так уж сложно, если иметь в виду, что профессиональных периодических изданий, даже если мы включим в их число текущие библиографические указатели, окажется не больше десятка.

Оценить профессиональный уровень каждого сотрудника руководитель может, если представляет, насколько грамотно, полно, многоаспектно умеет тот или иной сотрудник видеть проблему, анализировать пути её решения, формулировать предложения. Одно и то же задание можно дать нескольким лицам, затем сравнить полученные документы, что позволит объективно оценить не только профессиональные качества, но и многие другие параметры. Такая методика (естественная для зарубежной практики, но редко применяемая в нашей стране) используется для решения вопросов о повышении в должности, новом назначении того или иного сотрудника. Известно: одни хорошо говорят, но с трудом пишут; у других неплохо получаются письменные документы, но слушать их невозможно. Надо десять раз подумать и взвесить все личностные качества, рассматривая вопрос о назначении руководителя любой ступени — ему теперь придется готовить массу документов, выступать перед сотрудниками (и не просто выступать — убеждать, мобилизовывать).

Впрочем, руководить коллективом вовсе не значит только писать и говорить. Для того, чтобы профессионально решать те или иные вопросы, надо знать дело — и не только на своём участке и в родной библиотеке. К сожалению, если чего и не хватает современным руководителям, так это информации. Не будем говорить о том, что желательно, конечно, знать зарубежный опыт. О многом можно прочитать в литературе, если поинтересоваться. Пока возможность поехать за границу (например, на ИФЛА (Международная федерация библиотечных ассоциаций), или на конференцию Американской библиотечной ассоциации, или в США, Великобританию в составе ежегодно организуемой ГПНТБ России профессиональной группы) предоставляется только весьма узкому кругу специалистов. Посмотрим на эту проблему с другой стороны: а все ли руководители бывали в библиотеках своего города, области? Знакомы ли, к примеру, каталогизаторы с опытом работы своих коллег в соседних библиотеках других министерств и ведомств? Даже не анализируя специально этот вопрос, могу сказать: в любой библиотеке можно при желании увидеть много интересного и полезного для своей работы. Надо только захотеть. Конечно, оценивать новизну и полезность того или иного опыта может только специалист, хорошо разбирающийся в технологиях, стандартах, умеющий увидеть то, что не лежит на поверхности.

В былые времена мы мастерски научились демонстрировать наши достижения, отвечать на вопросы зарубежных коллег так, что становилось ясно: лучше быть не может! Самым сложным для нас в то время был вопрос о "нерешенных проблемах", так как их, как правило, просто не было. А если они и были, то не принято было о них рассказывать. Сегодня положение изменилось коренным образом. Настоящий руководитель не может и не должен постоянно гордиться содеянным. Профессионализм в его деятельности прямо зависит от того, насколько он сам критически оценивает те или иные достижения, какие видит недостатки, как анализирует условия, необходимые для их устранения. Не в теории, а в повседневной работе должны использоваться системный подход, методы сетевого планирования и управления, функционально-стоимостного анализа и др.

Здесь мы подходим к пониманию того, что общие и профессиональные знания руководителя любого уровня должны быть дополнены системой специальных знаний, умений и навыков управленческого характера. Нет такого высшего образования, которое готовило бы руководителей. Во всех странах мира, в том числе и у нас, управленческая подготовка традиционно является послевузовской, дополнительной

к базовой, профессиональной. Вопрос о том, в каком объеме и в какие сроки вести эту учебную подготовку, решается в зависимости от уровня ответственности, возлагаемой на руководителя. Должно быть ясно одно: учиться должны все. Можно пройти двухнедельные или месячные курсы, а можно получить и фундаментальную подготовку по двухгодичной программе. Понятно, что первым руководителям учиться трудно, если не невозможно. В рамках Министерства культуры пока еще не найдено иной формы обучения директоров областных библиотек, кроме двухнедельных курсов "с отрывом" от производства. Не слишком много времени для того, чтобы пополнить запас знаний! Думается, что проблему можно было бы решить другим способом. Вот, например: руководитель получает за определенную плату комплект программ, учебных пособий, справочников, рабочих тетрадей и индивидуального консультанта по каждому предмету (циклу), с которым он будет непосредственно связан во время учебы. Почему бы не применить в полном объеме методы дистанционного обучения?

Учебный план подготовки или повышения квалификации руководителей любого уровня должен включать, как нам кажется, следующие циклы дисциплин: психологический (социальная психология, конфликтология, этика и психология деловых отношений и др.), правовой (трудовое право, управление персоналом и др.), экономический (менеджмент, маркетинг, экономика труда и др.), а также такие дисциплины, как оперативное управление, стратегическое планирование, публик релейшнз и др. Думается, никто не отказался бы получить хорошее управленческое образование.

Если бы в нашей стране можно было бы таким же образом расширить и актуализировать свои библиотечно-библиографические знания, многие руководители взяли бы освоить курсы введения в библиотековедение и библиографоведение, библиотечно-информационной технологии, истории книги, библиотечного дела и библиографии.

Подведем итоги сказанному. Непрерывное образование — категория, имеющая вполне определенное отношение не только к рядовым библиотечным работникам, но также — а возможно и в большей мере — к руководителям всех уровней, начиная с первых лиц, возглавляющих библиотечные коллективы. Эффективность работы руководителя зависит не только от его личных качеств, уровня общего образования и культуры. Она определяется также знанием дела, профессиональным подходом к решению тех или иных проблем, профессиональным поведением. Необходима также специальная управленческая подготовка, объем и содержание которой должны соответствовать уровню руководства.

**Dr G. E. Gorman**

## **THE LIBRARY PROFESSION AND PROFESSIONAL VALUES**

Статья известного специалиста в области библиотечного образования старшего преподавателя библиотечно-информационных дисциплин в университете Виктория г. Веллингтона (Новая Зеландия) д-ра Г.Е. Гормана "Библиотечная профессия и профессиональные ценности" посвящена рассмотрению основных тенденций в подготовке библиотекарей, характерных для многих стран — от Великобритании до Китая и от США до Австралии. Ключевыми вопросами, которые ставит автор, являются: почему традиционное и вполне уважаемое наименование профессии "библиотекарь" заменяется на нейтральный однородный термин "информационный работник"; каков результат данного изменения; что входит в понятие "профессионализм" в библиотечном деле; являются ли составляющие этого понятия идентичными для специальности "информационный работник" во всех ее разновидностях.

Статья знакомит с рядом дискуссионных точек зрения, имеющих в среде библиотечно-информационных профессионалов, в частности таких, как: K. de la P. McCook, A. Abbott, D.W. Rossides, H. Perkin и др. Полемизируя, автор делает вывод о продолжающейся эволюции библиотечного дела, которая, с его точки зрения, может принять более фокусированный характер, если педагоги и библиотечные практики будут работать вместе над внедрением новых технологий для достижения единой профессиональной цели — всеобщего информационного равенства.

### **Introduction**

Anyone with a passion for libraries and those who serve as librarians cannot help but be profoundly uneasy about certain trends in our profession. Writing as an educator of librarians, one of the best examples to me of this change is the way in which "library" or "librarianship" has all but disappeared from the names of most departments or schools of LIS. My previous university had a School of Information Studies, which resided in the Faculty of Science and Agriculture, and it offered a Master of Applied Science as a first professional qualification for librarians — no mention of "library" anywhere there. In my present university the situation is little better — librarianship has disappeared into a School of Communications and Information Management in a Faculty of Commerce and Administration, where at least we do still offer a Master of Library and Information Studies.

Some see this disappearance as only natural, arguing that LIS has enjoyed such low status in the academic pecking order that we have been forced to align ourselves with other, higher profile disciplines. Yet what sort of profile do agriculturalists have in academy, and what respect is accorded to accountancy as a profession in any institution worthy of the name "university"? There is something sadly amiss in the argument that making librarians like some other, often suspect, profession or psycho-phantasmagoric pseudo-profession such as the ubiquitous and rather meaningless one of "management" will be good for this long-established profession to which we ascribe.

Nevertheless, it has been happening for some time and in many places, from the UK to China, from the US to Australia. As the traditional and entirely honourable professional title of "librarian" is replaced by the neutral, homogenised term, "information professional", what is the result of this change in nomenclature? This is the first issue that the present paper seeks to address.

Of course, not all library schools have felt it necessary to make such a change, and some (few) of the world's great centres for the education of librarians proudly retain "library" in their titles — the School of Library, Archive and Information Studies at University College London, for example, or the Graduate School of Library and Information Science at the University of Illinois. Leigh Estabrook, Dean of the latter institution, has gone on record in support of retaining "library" as part of her School's title:

We remain the Graduate School of Library and Information Science, and award one degree for the completion of LIS studies. Why? Because our faculty believes fundamentally in the core aspects of librarianship — organising and making information accessible, service to our users — and the importance of these basic concepts in any type of job that our students take, both in and out of libraries. At heart, "information specialists" need to have the same knowledge about and concern for information organisation and access long cherished by the people we traditionally call "librarians"<sup>1</sup>.

Estabrook and her colleagues clearly respect the tradition of librarianship and rightly recognise that information professionals of all persuasions, even the laughably termed "knowledge managers", will need to have similar, or even identical, core concerns as librarians. These core concerns tend to be reflected in the curricula of more traditional library schools, but increasingly we are questioning these core concerns as we seek to interpret "librarian" for a range of emerging markets, whether information officers or records managers. As we ask these questions, we need to reflect on the underlying goal, the *raison d'être*, of our profession. This is the second issue that this paper seeks to address.

To deal adequately with both principal issues, we must go back to basics. In particular we need to understand what is meant by "professionalism" and how the attributes of professionalism affect librarianship.

### **Professionalism and Librarianship**

We begin by considering where librarianship stands at the start of a new millennium, and where better to start than with the aptly named Project Century 21: Examining Librarians' Role in Information Delivery, an undertaking of the American Library Association.

A background paper to Project 21 by McCook reviews the concept of "professional jurisdiction" and bases its observations on the "fundamental belief that the tasks of information professionals are oriented toward a substantive set of values"<sup>2</sup>. These values assume information provision to be a basic human need in a democratic society, which of course is something alien to many states outside the world's developed, and largely democratic, nations. It also has to be recognised that safeguarding the values that ensure access to information is no longer the professional responsibility solely of librarians, if it ever was. Nevertheless, it is this assumption of McCook's that underlies the discussion in this paper.

### **Changing Contexts for Librarians**

In "Professionalism and the Future of Librarianship" Andrew Abbott describes three contexts in which the work of librarians is likely to change:

- larger social and cultural forces
- other professions
- other ways of providing expertise<sup>3</sup>.

The first context is larger social and cultural forces, which Abbott sees as characterised by technological changes which include not only the way work is done, but also the shift of proprietary database services away from mediation by librarians. This is compounded by the reality that government support for libraries is dwindling in the face of more aggressive competition from other social services. Also, intellectual change focused on retrieval and summary is significantly transforming the way in which scholarship is undertaken and how librarianship supports scholarship. Modern culture is increasingly image-based and less reliant on print resources; this requires that we develop more positive attitudes toward emerging, increasingly commercialised, media<sup>4</sup>.

The second context, other professions, will most likely result in a continuing vertical differentiation wherein a core professional elite is concerned with "maintaining the increasingly centralised knowledge and

physical resources of librarianship — algorithms, databases, indexing systems, repositories — and a larger but peripheral group provides actual client access to these resources" <sup>5</sup>. This has, indeed, long been the case in our profession and needs to be a focus of the examination of its future. That is, will the activation of resources for equity of access to information be a more central focus of education for librarians in the next century?

Abbot's third context, other ways of providing expertise, looks at the reality that expertise can be an organisational attribute as distinct from a characteristic of individual professionals. Accordingly, the centralisation and privatisation of large databases, as well as more conscious and direct educational expenditures of commercial organisations, may change the focal point of information work.

Librarianship, though, has within itself a saving feature — it is, in Abbott's view, a "federated profession" that can adapt to changes in work and organisation more effectively than a specialised profession such as medicine. While a federated profession gives up absolute credential closure, monopoly of service and personal autonomy, it also has certain advantages:

— it gains the generalist's ability to have some members of the profession ready for any contingency and some knowledge available to follow any new development

— it gains the ability to absorb sub-fields that challenges it

— it thus can survive in rapidly changing environments as a specialist profession cannot <sup>6</sup>.

### **The Knowledge Base of Librarianship**

Abbott's ideas have a specific focus for librarians in a 1998 paper by Richard Danner, which focuses on law librarianship and includes a summary of the American Association of Law Librarians' Special Committee on the Renaissance of Law Librarianship final report <sup>7</sup>. This report lists eight elements essential to the profession's knowledge base:

- 1) have a solid grounding in the humanities and social sciences;
- 2) understand the legal system and legal profession;
- 3) be well informed about information and library science theory;
- 4) be knowledgeable about legal resources and legal research;
- 5) be well informed about commercial, governmental, and non-profit information providers, including internet resources;
- 6) be knowledgeable about information technologies;
- 7) be well versed in the cultures and likely futures of the organisation in which they work;
- 8) be well versed in management and administration <sup>8</sup>.

These elements reinforce the contextual emphases delineated by Abbott through emphasis on the need to be cognisant of social and organisational factors, competent in using the products of allied professions, and skilled at working smoothly in large organisations.

One of Danner's more resonant observations is that the "ability to provide context to the client's process of information seeking will be the key to the future of the information profession" <sup>9</sup>. This expertise in human elements of the information-seeking process and the content of information, according to Danner, must be underpinned by tool building to ensure that content is accessible in ways that are meaningful to users <sup>10</sup>.

### **Legitimation of Librarianship as a Profession**

Occupational sociologists often contribute meaningfully to the debate about professionalism. Among these is Rossides, who examines social power, the nature of knowledge and the knowledge professions in a discussion of what he regards as the fiction of a knowledge society <sup>11</sup>. He relies heavily on the writings of Michel Foucault, who argues that knowledge comes from discourse and that the knowledge claims of the professions are arbitrary and appear objective only to the extent that they have power behind them <sup>12</sup>. Rossides characterises librarians as gaining professional status from linking their activities to important social functions (education, for example) <sup>13</sup>.

Knowledge as a core feature of professionalism is discussed in nearly all sociological analyses of the professions <sup>14</sup>. MacDonald, for example, argues that professions can be classed according to whether their cognitive basis is scientific or normative. The influence of any profession is a function of this cognitive basis. Those professions like librarianship that derive legitimacy from both bases are regarded as having a "syncretistic epistemological foundation". MacDonald then goes on to discuss dimensions (similar to Abbott's contexts). The first is the continuum of technical and moral authority; the second is institutional context; the third is professional organisations <sup>15</sup>.

Professionalisation is placed in global perspective by Harold Perkin, who examines the provenance and character of professional elites — their success in establishing dominance in the world of the professional expert <sup>16</sup>. Modern knowledge-based services built on advanced education and enhanced by technology have shifted the focus of power and influence. However, policy is not made by a technical elite, but by the corporate managers and government bureaucrats who employ them. Perkin submits that the elite professions are in a position to lead post-industrial society in service to the international community or to allow the world to sink into corruption, conflict and self-destruction <sup>17</sup>. Thus if librarianship is truly a profession, its practitioners

will move to activate the professional principles that enable free access to information. They will provide service to the world community in this manner.

### **Applying Professionalism in Librarianship**

These writers and others like them help us position librarianship within a framework of issues relating to professionalism in general. Librarianship, after all, has strong moral authority inherent in its normative orientation. As librarians support intellectual freedom, literacy and free access to information in societies where this is possible, we do so from a basis of moral authority.

The two professions most often identified as the models toward which all others strive are medicine and law. The goal of medicine is healing. The goal of law is justice. Librarianship has a simple and clear goal as well — information equity. Inherent in this goal is working for universal literacy, defending intellectual freedom, preserving and making accessible the human record, and ensuring that all people have access to information.

This idea has been argued eloquently in *Future Libraries: Dreams, Madness, and Reality* by Walter Crawford and Michael Gorman, in which the authors note:

It is vital that librarians remain true to their own standards, missions and goals. The surest path to irrelevance is to allow yourself to be defined by someone else.... The librarian wishing to embrace the future should:

remember that human service to human beings and communities is the prime reason for a library to exist;

recognise that knowledge and understanding, not data and information, are the central concerns of libraries;

defend the central ethical concerns of librarianship — equality of access to materials and resources, service, cooperation, and intellectual freedom;

take pride in the way libraries and librarians have honoured their mission and accept the weight of that mission<sup>18</sup>.

Librarianship's professional claim lies neither in the manipulation of new technologies nor with its place in the academy, but with how it can deploy these in service of the central goal of information equity.

### **Standards and Principles of Librarianship**

A considerable amount of what we have been saying in the preceding sections has been addressed and codified in various collective deliberations of the library profession. And these deliberations, usually emanating from US library bodies, often cast new light on information equity, which we identify as a core professional principle.

One example of this may be seen in *Information Power: Building a Partnership for Learning*<sup>19</sup>. This book builds on numerous guidelines from the American Library Association that have encouraged improvements in school library media programmes. Even a cursory analysis of these guidelines and of *Information Power* show a strong commitment to information equity and free access to information. The same may be said of *Planning for Results: A Public Library Transformation Process*<sup>20</sup>. This new planning process for public libraries derives from decades of efforts by public librarians to establish service standards and guidelines.

If Ross Atkinson's view is correct, then academic librarianship has a particularly difficult challenge in defining its role.

Either the academic library community agrees on its core contributions, and then takes whatever steps are necessary to ensure that it is able to continue to make such contributions in online circumstances, or the academic library needs to accept and resign itself to the fact that it is primarily a product of a waning information environment and should neither expect nor prepare to continue to play a major role in higher education or scholarly information exchange<sup>21</sup>.

One response to this challenge has been issued in the US by the Council on Library and Information Resources, which has established the Billy E. Frye Digital Leadership Institute to "effect change in the way universities manage their information resources in the digital era"<sup>22</sup>. In a similar vein the Association of College and Research Libraries in the US has recently issued its *Guidelines for University Undergraduate Libraries*, which seek to promote an effective learning environment<sup>23</sup>.

In other countries the efforts have been less sustained and of more recent vintage, but there are many international examples of collective efforts to build professionalism in librarianship, including some sterling work by IFLA and FID. Also, in the UK The Library Association has been active in this regard, as has the Canadian Library Association, the Australian Library and Information Association, the Library and Information Association of New Zealand (though to a lesser extent) and similar professional bodies in many developing countries. Taken together, these efforts suggest an international convergence on the principal themes of equity and access.

Additionally, the American Library Association has issued numerous position and public policy statements that define professional values of librarianship. These include:

- Free Access to Information
- Literacy and the Role of Libraries
- Intellectual Freedom

- Library Bill of Rights
- Freedom to Read
- Freedom to View
- Code of Ethics
- Library Services for the Poor <sup>24</sup>.

These policies and position papers are the result of a lengthy process of review and revision, and as a corpus of documentation they contribute significantly to the professional foundations of librarianship.

Similarly, various professional associations of librarians in the US have issued documents relating to education for the library profession. These include the American Library Association's Standards for Accreditation of Master's Programmes in Library and Information Studies, the Special Libraries Association's Competencies for Special Librarians of the 21st Century and the American Association of Law Libraries' AALL Guidelines for Graduate Programmes in Law Librarianship <sup>25</sup>.

This is an impressive body of work intended to activate information equity, to find means to include people of all ages, ethnicity and economic levels to share in the world's information resources.

### **Librarianship — an Evolving Profession**

The question of whether a new profession is emerging faces all professions as we begin a new millennium, and there appears to be an emerging consensus that for many professions a multidisciplinary cross-professionalism is likely to become normative. As Collens maintains in relation to education for a number of professions (including law, medicine, business, engineering and accountancy), "we need to teach our students to draw knowledge from across professional boundaries... I would describe people who have interprofessional capability as "Renaissance professionals"" <sup>26</sup>. This certainly applies to librarianship, which in its very origins has been derivative of other social sciences and which continues to draw on any discipline which contributes to its professionalism. Enduring traditions and present norms must incorporate ideas from all relevant disciplines in service of the goals of the library profession.

It may be that the redesigning and renaming of professional education for librarians has left our academic colleagues feeling bemused or confused, and quite justifiably so. If this is so, then what do members of the public understand about our profession? One shudders to think. We need desperately to clarify not only for our academic colleagues but also for the public which uses our services exactly where we are going as a profession, and why.

As we have suggested in the preceding discussion, perhaps the most viable avenue for the library profession is to build sensibly on our past record, adding to it where appropriate initiatives from other professions and emerging technologies. A prime example of how this might be done lies in current work by the Council on Library and Information Resources in the USA. For example, *Avoiding Technological Quicksand: Finding a Viable Technical Foundation for Digital Preservation* carefully analyses technical problems of long-term digital preservation within a framework of information equity<sup>27</sup>. In the final analysis, the evidence from this and similar initiatives around the world suggests that the only truly new feature of our profession is the adoption and development of new technologies to serve our goal of information equity.

If there is a new dimension to the professional practice of librarianship, it is to be found in our policy involvement. The major trends of modern professional society — a professional society in which librarians should be full participants — as identified by Perkin are:

- high living standard
- rise of service industries
- class into hierarchy
- meritocracy
- incorporation of women
- growth of government
- welfare state
- centrality of higher education
- rise of the giant corporation
- the global economy<sup>28</sup>.

Only proactive, goal-driven professions can harness these trends for the common good. This includes librarianship, and it is our active commitment to information equity that allows us to contribute to the common good by ensuring that information is available equally to all members of society.

A new profession is not emerging; rather librarianship is continuing to evolve as it has done for centuries. It will evolve in a more focused way if educators of librarians and library professionals work together in bringing new technologies into service for our professional goal of information equity. The university departments where we work and study may choose not to have "library" in their names, but the profession as it is practised remains librarianship pure and simple. Long may this continue.

## References

- <sup>1</sup> Estabrook L.S. From the Dean. //Alumni Newsletter of the Graduate School of Library and Information Science, University of Illinois at Urbana-Champaign. 1998/1999, p. 20.
- <sup>2</sup> McCook K. de la P. Project Century 21: A Background Report Responding to ALA 1991-92 Council Document #14. In Project Century 21: Examining Librarians' Roles in Information Delivery. Chaired by Jane B. Robbins. Chicago: American Library Association. 1993, p. 1.
- <sup>3</sup> Abbott A. Professionalism and the Future of Librarianship.// Library Trends. 46. 1998, p. 430—443.
- <sup>4</sup> Ibid., p. 435—439
- <sup>5</sup> Ibid., p. 440.
- <sup>6</sup> Ibid., p. 442.
- <sup>7</sup> Danner R.A. Redefining a Profession.// Law Library J. 1998. Vol 90, № 3. P. 315 —356.
- <sup>8</sup> Ibid., p. 329.
- <sup>9</sup> Ibid., p. 345.
- <sup>10</sup> Ibid., p. 351.
- <sup>11</sup> Rossides D.W. Professions and Disciplines: Functional and Conflict Perspectives. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1998. — P. 19—20.
- <sup>12</sup> Ibid., p. 51.
- <sup>13</sup> Ibid., p. 174.
- <sup>14</sup> MacDonald K. The Sociology of the Professions. London: Sage, 1995. — P. 157.
- <sup>15</sup> Ibid., p. 168-171.
- <sup>16</sup> Perkin H. The Third Revolution: Professional Elites in the Modern World. London: Routledge, 1996.
- <sup>17</sup> Ibid., p. 7.
- <sup>18</sup> Crawford W., Gorman M. Future Libraries: Dreams, Madness and Reality. Chicago: Amer. Library Assoc., 1995. — P. 182.
- <sup>19</sup> American Association of School Librarians and Association for Educational Communications and Technology, Information Power: Building Partnerships for Learning. Chicago: Amer. Library Assoc., 1998.
- <sup>20</sup> Himmel, Wilson W.J. Planning for Results: A Public Library Transformation Process. Chicago: Amer. Library Assoc., 1998.
- <sup>21</sup> Atkinson R. Library Functions, Scholarly Communication, and the Foundation of the Digital Library: Laying Claim to the Control Zone.// Library Quarterly. Vol. 66, July, 1996. — P. 263.
- <sup>22</sup> CLIR and Emory University Establish New Digital Leadership Institute.// CLIR Issues. Vol. 7. January/February 1999. — P. 1—2.

<sup>23</sup> Association of College and Research Libraries. Guidelines for University Undergraduate Libraries. //College and Research Libraries News. — May, 1997.

<sup>24</sup> ALA Handbook of Organisation 1998-1999. Chicago: Amer. Library Assoc., 1998. — P. 41—49.

<sup>25</sup> Standards of Accreditation of Master's Programmes in Library and Information Studies. Chicago: Americ. Library Assoc., 1992. Special Committee on Competencies for Special Librarians, Competencies for Special Librarians of the 21st Century, submitted to the Special Libraries Association May 1996. // <http://www.sla.org/professional/competency.html>; AALL Guidelines for Graduate Programmes in Law Librarianship, approved November 5, 1988 // [http://www.aallnet.org/about/graduate\\_guidelines.asp](http://www.aallnet.org/about/graduate_guidelines.asp).

<sup>26</sup> Collens L. Innovation and Leadership: the Search for Renaissance Professionals. //Vital Speeches of the Day. Vol. 65. 15 October 1998, p. 20—23.

<sup>27</sup> Rothenberg J. Avoiding Technological Quicksand: Finding a Viable Technical Foundation for Digital Preservation. Washington, DC: Council on Library and Information Resources, 1999.

<sup>28</sup> Perkin, op. cit., p. 8—20.

**О.П. Федотова**

### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕКЦИИ ИФЛА "РЕГИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: АЗИЯ/ОКЕАНИЯ"**

Вопрос о необходимости создания в структуре ИФЛА подразделения, деятельность которого была бы направлена на развитие и укрепление библиотечно-информационного дела в развивающихся странах, возник в начале 70-х гг. В то время конференции ИФЛА проводились лишь в странах Европы и Северной Америке. В 1971 г. была создана рабочая группа для развивающихся стран, которая в 1975 г. была заменена на 3 региональных группы для Африки, Латинской Америки и стран Карибского бассейна, а также Азии. В 1976 г. эти группы сформировались как секции отделения "Региональная библиотечная деятельность" (РБД). Несомненным успехом данной политики стал рост представителей развивающихся стран — с 48 членов из 30 стран до более чем 600 членов в 1999 г., что, тем не менее, составляет всего 18% от общего числа. Географический регион Азия/Океания охватывает почти полмира, и в структуре ИФЛА до сих пор нет полной определенности

по вопросу — какие страны к нему относятся. Так, например, Израиль отнесен к европейским странам, тогда как Ливан — к азиатским, Турция считается в ИФЛА европейской страной, а Армения — азиатской. Поскольку азиатская часть России составляет 2/3 ее территории, то как и бывшие республики Советского Союза территории к востоку от Урала было решено рассматривать как находящиеся в рамках деятельности данной секции, и с 1997 г. ГПНТБ СО РАН представлена в постоянном комитете (ПК) секции "Региональная библиотечная деятельность": Азия/Океания, субрегион Центральная и Восточная Азия.

Будучи территориальным объединением, отделение РБД по определению не сопоставимо с другими отделениями в структуре ИФЛА, которые соотносятся с типами библиотек, либо библиотечной деятельности. Региональное отделение сориентировано на "всю библиотечную и информационную деятельность в развивающихся странах" — поистине огромное поле, если учесть географические размеры региона, неоднородную коммуникационную инфраструктуру, лингвистические, культурные, образовательные и экономические различия.

Ряд стран, таких как Япония, Австралия, Новая Зеландия, Таиланд, Южная Корея имеют основательную материально-техническую и научную базу для подготовки библиотечных и информационных специалистов, поэтому, к примеру, Charles Sturt University в Австралии предлагает сразу несколько специализаций и программ обучения библиотечным и информационным наукам — от библиотечного менеджмента до преподавателя библиотечного дела — соответственно на разных уровнях: от бакалавра до доктора философии и с разным количеством и набором изучаемых предметов, вплоть до таких, как искусственный интеллект. Есть примеры кооперации учебных заведений стран региона в подготовке библиотечно-информационных специалистов, взаимной координации и унификации образовательных программ — Charles Sturt University в Австралии и Университета Гонконга.

Дистантное образование, завоевавшее популярность во всем мире вследствие быстрого развития средств телекоммуникации в начале 1990-х гг. как средство повышения образовательного уровня, широко используется и библиотечно-информационными специалистами региона, в особенности теми, кто уже имеет определенный образовательный уровень и практические навыки. Согласно проведенному в 1998 г. под эгидой ЮНЕСКО исследованию "Дистантное обучение библиотечно-информационным наукам в Азиатско-Тихоокеанском регионе" на настоящее время подобные курсы предлагает 31 высшее учебное заведение в 9 странах региона, наибольшее количество которых приходится

на Австралию и Индию (по 10). Существуют различные уровни и программы, рассчитанные на получение либо удостоверения, либо ученых степеней от бакалавра до доктора наук. Предлагается также ряд кратких ознакомительных курсов.

Одним из наиболее приоритетных направлений в деятельности как ИФЛА, так и ее секции "РБД: Азия/Океания", является повышение квалификации библиотечно-информационных специалистов. Не секрет, что престиж библиотечной профессии в ряде развивающихся стран сравнительно невысок, что выражается, помимо прочего, в слабой поддержке развития библиотечного дела со стороны государства. Поэтому ряд библиотечных программ и проектов, осуществляемых в регионе, возможен только благодаря финансовой поддержке различных фондов и организаций. Одна из основных программ ИФЛА известна как "Advancement of Librarianship in the Third World" (ALP). Основными ее целями являются:

- поддержка непрерывного образования и подготовки библиотечно-информационных специалистов;
- помощь развитию библиотечных ассоциаций;
- развитие и продвижение библиотечных услуг к населению, включая распространение грамотности;
- поддержка внедрения новых технологий в библиотечное обслуживание;
- функционирование в качестве катализатора деятельности ИФЛА на благо развивающихся стран.

Программа финансируется 25 учреждениями и ассоциациями в странах Северной Европы, а также ИФЛА, ЮНЕСКО, DANIDA, SIDA и др.

ALP направлена на поддержание следующих видов деятельности: конференции, тренинги, стипендии, проекты, издательская деятельность.

В последние годы в рамках деятельности секции осуществлялся ряд программ, таких, как: Семинар по библиографическому контролю в Малазии, создание Сводного каталога монгольских древних рукописей в Китае. А с 1992 г. — программа стипендий на повышение квалификации в области информационных наук и стажировки.

Повышение квалификации библиотечно-информационных специалистов, на осуществление которого предоставляется стипендиальный грант по конкурсу ALP, рассчитан на специалистов среднего звена и осуществляется на базе:

- Азиатского технологического института (АТИ) в Таиланде. 3-месячный курс (июль-сентябрь) рассчитан на профессионалов среднего звена до 45 лет, имеющих степень бакалавра, навыки работы на компьютере

и общения на английском языке. Срок подачи заявок — до 31 января ежегодно.

— INSDOC, Индия – курс организуется в конце каждого года, программа формируется исходя из потребностей обучающихся.

4-недельная стажировка организуется для предоставления возможности библиотечным и информационным специалистам среднего звена из менее развитых стран, не достигших 40 лет, получить профессиональные навыки в более продвинутых условиях. Области подготовки: библиотечный менеджмент, информационные технологии, сохранность информации и т.д.

Кроме авиабилета экономклассом обучающимся по гранту предоставляется скромная стипендия на ежедневные расходы.

Адрес Координатора программы в регионе можно найти на Home Page ГПНТБ СО РАН <http://www.spsl.nsc.ru> в разделе Внешние связи, так же как и адреса регионального менеджера и других официальных лиц секции.

**С.Ю. Князева**

## **ПРОГРАММА "ТЕЛЕМАТИКА ДЛЯ БИБЛИОТЕК" И ВОЗМОЖНОСТИ УЧАСТИЯ РОССИЙСКИХ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В НАУЧНО- ТЕХНИЧЕСКИХ ПРОГРАММАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

Научно-техническое развитие Европейского союза (ЕС) осуществляется в контексте рамочных программ (РП) научно-технического развития ЕС, которые определяют основные приоритеты и размеры финансирования отдельных тематических и горизонтальных программ координированных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) стран-членов ЕС на 5 лет. Первоначально в тематических разделах рамочных программ ЕС могли принимать участие только специалисты из стран-членов ЕС\*. Традиционно участие ученых

---

\* Страны-члены ЕС: Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Финляндия, Франция, Швеция. Ассоциированные страны и страны-кандидаты на вступление в ЕС: Исландия, Лихтенштейн, Норвегия, Израиль, Швейцария, Болгария, Венгрия, Кипр, Латвия, Литва, Польша, Румыния, Словакия, Словения, Чехия, Эстония.

третьих стран\* в рамочных программах было возможно только через горизонтальные программы (INCO, в том числе INTAS для стран СНГ). Сегодня ситуация изменилась, и тематические разделы РП открыты для участия ученых третьих стран.

Программы "Телематика для библиотек" и "Технологии информационного общества". Впервые в рамочных программах ЕС специальный акцент на проблемы библиотечного сектора был сделан в третьей рамочной программе (3 РП) (1990—1994 гг.). Программа "Libraries" была задумана как первый шаг по созданию общеевропейской библиотечной инфраструктуры. Целью программы было улучшение доступа к библиотечным фондам, разработка новых возможностей хранения информации и удаленного доступа к ней с использованием телекоммуникационных и информационных технологий для всех европейских библиотек. Долгосрочными целями программы были модернизация библиотечных служб и создание в Европе современной библиотечной инфраструктуры на основе сотрудничества в использовании распределенных ресурсов и применения новых технологий.

Основными направлениями деятельности программы "Libraries" стали машиночитаемые библиографии и каталоги европейских библиотек; создание библиотечных сетей для развития сетевых услуг; более высокая рентабельность библиотечных услуг через использование передовых информационных и коммуникационных технологий; новые библиотечные продукты и инструменты на базе передовых технологий; вовлечение европейского частного промышленного сектора в сотрудничество с библиотеками для создания коммерческих телекоммуникационных и информационных продуктов и услуг, специально предназначенных для библиотек.

В рамках программы "Libraries" был поддержан 51 проект и 3 совместных мероприятия. Программа оказалась успешной в содействии установлению партнерских связей между библиотеками и средним и малым бизнесом, научно-исследовательскими институтами и университетами.

Проекты программы "Libraries" охватывают широкий спектр вопросов, представляющих интерес для библиотек — от доступа к каталогам

---

\* Развитые страны (Канада, США, Япония и др.); развивающиеся страны; страны СНГ и Центральной и Восточной Европы (Азербайджан, Албания, Армения, Беларусь, Босния-Герцеговина, бывшая Югославская республика Македония, Грузия, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Монголия, Россия, Таджикистан, Туркменистан, Украина, Узбекистан).

до доставки документов, от форматов и наборов знаков до инструментов и интерфейсов, от управления библиотеками и систем обеспечения принятия решений до вопросов обучения, от сетевых протоколов до инновационных служб и ресурсов, основанных на звуке, изображениях или тексте. Проекты могли иметь инфраструктурный характер, фокусироваться на технических разработках, а также быть экспериментальными или исследовательскими.

Основные направления НИОКР в области библиотечных технологий в проектах 3 РП: тестирование OSI сетей для выполнения запросов из библиотечных каталогов, EDIFACT почта, межбиблиотечный абонемент, доставка электронных документов; адаптация интерфейсов и браузеров для использования новых Web-технологий; изображения от относительно простых страничных до опытных банков полноцветных изображений таких разнообразных материалов, как иллюстрации произведений живописи, музейные экспонаты и карты; поиск и доставка по сетям звуков и интегрированных мультимедиа материалов, форматы для библиографической/каталожной информации и для полных текстов; прикладная и вычислительная лингвистика и использование методов машинного перевода для поддержки возможности доступа к библиотечным файлам на различных языках.

Основные направления исследований в области библиотечных услуг в конкретных сферах библиотечной деятельности в проектах 3 РП: информационная поддержка принятия решений и обучение библиотечных работников и пользователей; электронная доставка документов, электронные публикации, распространение и использование электронных документов через библиотеки.

Как правило, основной целью инициатив, ориентированных на пользователей, таких как программа "Libraries", является не прорыв в области технологий, а более эффективное использование существующих технологий. Несмотря на это, были получены интересные результаты в области сетевых технологий, гипертекста и использования оптического сканирования для создания машиночитаемых каталогов, достигнут значительный прогресс в выработке более согласованного и стандартизированного подхода к обмену данными, взаимосвязи и внедрению новых методик. Одним из важнейших достижений программы "Libraries" стало повышение информированности о потенциальных преимуществах для библиотек и пользователей от применения передовых технологий, которые послужат основой для новой функции библиотек. По оценкам экспертов Европейской комиссии, программа "Libraries" ускорила внедрение разработок в библиотечную практику ЕС; поддержала сотрудничество

и кооперацию, направленные на более полный возврат вложенных инвестиций и более эффективное использование ресурсов; стимулировала европейские коммерческие организации к предоставлению товаров и услуг библиотекам и издательствам; поддерживала конкурентоспособность и инновации в европейской промышленности через улучшение доступа к информации, хранящейся в библиотеках и т.д.

В период реализации четвертой рамочной программы (4 РП) (1994—1998 гг.) уже несколько программ (ACTS\*, Telematics\*\* Applications, и ESPRIT\*\*\*) поддерживали научно-исследовательские проекты, ориентированные на развитие информационных служб, разработку и применение новых технологий в библиотеках, а также сотрудничество библиотек стран ЕС. В частности, один из семи разделов программы "Telematics Applications", "Telematics for Libraries" (Телематика для библиотек), был сконцентрирован на библиотечной тематике. Согласно концепции 4 РП акцент с коллекций должен сместиться на предоставление услуг через сети; библиотеки являются основными участниками движения к электронной информационной инфраструктуре, которым предстоит сыграть центральную роль в управлении информационными потоками, привлекая новых пользователей к новым способам работы и использования информации.

Основным девизом библиотечной концепции 4 РП стала поддержка организации и развития межбиблиотечных сетей для оптимизации использования распределенных ресурсов и для связи библиотек, находящихся в менее благоприятных условиях, с ресурсами и услугами более продвинутых библиотек. В контексте более широкой информационной структуры, цель программы — стимулировать библиотеки к применению рыночных подходов к сотрудничеству и созданию стратегических альянсов с другими библиотеками, книгоиздателями (в том числе издателями электронных изданий) и книготорговыми организациями, а также с другими посредниками в информационной инфраструктуре, особенно с поставщиками сетевых информационных ресурсов, разработчиками поисковых систем и сетевыми организациями.

---

\* ACTS — Advanced Communication Technologies.

\*\* Telematics = telecommunications & television + informatics (телематика = телекоммуникации, телевидение + информатика).

\*\*\* ESPRIT — European Strategic Programme for R&D in Information Technologies.

Для достижения цели программы — инновации в области сетевых информационных ресурсов и развития сетевых библиотечных услуг — усилия были сконцентрированы на трех основных направлениях:

- внутрибиблиотечные системы, ориентированные на сеть;
- телематические системы для международных библиотечных сетей и сотрудничества с издателями, книготорговыми организациями;
- библиотечные системы для доступа к сетевым информационным ресурсам и выполнения посреднической роли библиотек в информационном обществе.

Поскольку в 4 РП библиотека рассматривается как нечто большее, чем организация, собирающая, классифицирующая и хранящая информацию, существенное значение придается той роли, которую библиотекам предстоит сыграть в качестве посредника, облегчающего пользователю доступ к внешней информации. В дополнении к основным функциям, сегодня акцент делается на других видах библиотечной деятельности, например, применении ноу-хау в области управления информацией. Важным представляется сотрудничество библиотек и издателей в разработке устройств и услуг, связанных с новым миром электронных публикаций и доставки документов, и в предоставлении лучшего доступа к библиографической информации, которая является ключом к первичной информации.

Проекты программы "Телематика для библиотек" охватывают широкий круг проблем: оценка эффективности и качества деятельности библиотек; дистанционное и непрерывное образование библиотечных и информационных работников; система обеспечения принятия решений; базы данных (БД), протоколы и форматы; CD-ROM продукты; дети и люди со слабым зрением; WWW и Интернет-технологии; HTML и гипертекстовые технологии; электронная доставка документов, доступ к каталогам; рукописи и редкие книги; автоматизированная обработка информации; нотные и музыкальные библиотеки и аудиоархивы; права интеллектуальной собственности; электронные библиотеки и электронные публикации. Общее число проектов по библиотечной тематике, включая продолжающиеся и завершенные проекты 3 РП и 4 РП, более 100.

Приведем несколько примеров, чтобы дать общее представление об уровне и масштабе успешных проектов в области библиотечных исследований и разработок.

Проект CoBRA был изначально сфокусирован на национальных библиографических службах, международном обмене каталожными записями, созданными национальными библиотеками для типографского воспроизведения. Сейчас он продолжается как CoBRA+ с расширением

тематики (разработка общих подходов к долговременному хранению и архивированию электронных публикаций, а также к каталожным данным и метаданным в международном масштабе). В активном сотрудничестве национальных европейских библиотек принимают участие и издатели. Диалог и сотрудничество между этими секторами продолжаются через практические пилотные проекты. Проект CoBRA также инициировал ряд малых проектов, которые успешно разрабатывают конверсию в UNICODE и другие технические вопросы.

С самого начала сотрудничество библиотек на основе сетевых технологий и в использовании распределенных ресурсов было важным приоритетом библиотечных программ ЕС. Для эффективного обмена данными необходима совместимость различных систем библиотечной автоматизации, чего можно достичь только при соблюдении принятых стандартов, таких как SR/Z39.50, ILL и X.500, в разработке которых удалось достичь значительного прогресса. Почта EDIFACT для электронной коммерции была опробована в проектах EDILIBE I—II и сейчас внедрена в практику.

Проект ECUP+ посвящен проблемам прав интеллектуальной собственности, встающих перед библиотеками в отношении электронных документов в связи с техническими разработками в области оцифровки информации и развитием служб электронной доставки документов. Проект является продолжением проекта ECUP и специальной кампании, целью которых было создание новых служб по расширению информированности в вопросах авторского права среди библиотечных и информационных работников.

Целый ряд проектов и совместные акции PUBLICA посвящены публичным библиотекам. Признавая важную роль публичных библиотек в информационном обществе, Европейская комиссия через программу "Telematics for Libraries" предоставила европейским публичным библиотекам возможность внедрять технологии на основе международной координации. Проекты 3 РП в этой сфере были связаны с инновационным использованием речевых технологий для предоставления библиотечной информации с использованием телефона, кабельного телевидения и видеотекста для доставки информации на дом, а также с предоставлением услуг по содействию дистанционному обучению, адресованы жителям сельской местности и инвалидам. Проекты 4 РП решают различные проблемы предоставления информации населению, разработки интерактивной детской библиотеки на основе Интернет-технологий в шести странах ЕС, организации дистанционного обучения и др.

Важным направлением является оцифровка культурного наследия и информации. Подходы к решению этой проблемы разрабатывались в ходе реализации многих проектов (DECOMATE II, ELISE II, ELSA, EQUINOX, INCIPIT, LIBERATION, SESAM и др.). Составные элементы, созданные в рамках различных проектов, варьируются от методик сканирования и оцифровки традиционных материалов (книг, рукописей, изображений и т.д.) до сложных компонентов управления, доступа к документам и доставки структурированных документов гипермедиа.

Отметим, что в связи с принятием решения о вступлении в ЕС стран Центральной и Восточной Европы, ряд проектов был посвящен решению проблем, связанных с интеграцией библиотечного сектора этих стран в европейское библиотечное сообщество. Информацию о проектах и возможностях сотрудничества можно найти по адресу: <http://www.echo.lu/libraries/en/cee/homecee.html>.

После подведения итогов 4 РП основными достижениями программы "Telematics for Libraries" были признаны содействие европейскому сотрудничеству и создание новых альянсов библиотек-разработчиков программного обеспечения; выработка сетевых стандартов; разработка специальных аспектов авторского права для электронной и библиотечной среды; инновации в таких областях, как доставка документов и доступ к сетевым информационным ресурсам.

Ключевым моментом политики Европейской комиссии и рамочных программ ЕС является распространение и внедрение результатов. И хотя очевидно, что не приходится ожидать коммерческого успеха от реализации результатов проектов программ типа "Libraries", возможность широкого внедрения результатов является одним из необходимых условий, предъявляемых к каждому проекту. Для распространения информации о библиотечной компоненте рамочных программ и конкретных проектах используются различные возможности, в том числе возможности Интернета ([www.echo.lu/libraries/en/libraries.html](http://www.echo.lu/libraries/en/libraries.html) и <http://www2.echo.lu/libraries/en/libraries.html>).

Подробную информацию об основных библиотечных проектах 3-РП и 4-РП можно найти в Интернете (<http://www2.echo.lu/libraries/en/projects.html>) или проведя поиск в базах данных проектов, поддерживаемых Европейской комиссией, на сервере CORDIS ([www.cordis.lu](http://www.cordis.lu)). В приложении 1 приведен перечень основных проектов 3 РП и 4 РП с описанием тематики и указанием адресов конкретных проектов в Интернете. В приложении 2 классифицированы проекты наиболее распространенной тематики. Следует отметить, что Web-страницы проектов не равноценны по наполнению, но большинство содержит, кроме описания проекта и отчетной

документации, электронные публикации по теме проекта и программное обеспечение, доступное на основе принципов free- и shareware (прил. 3). Эта информация, при всей своей неоднородности и неравноценности, представляет интерес не только с точки зрения возможностей использования результатов проекта, а еще и как отправная точка при подготовке новых проектов.

На наш взгляд, заявления о завершении этапа освоения зарубежного опыта преждевременны и скептицизм по поводу возможности адаптации европейского опыта к практике российских библиотек необоснован. Принимая во внимание тот факт, что развитые европейские страны уже живут в эпоху информационного общества, в то время как Россия находится еще в стадии индустриального общества, нельзя не признать, что информация о проблемах, встающих перед европейскими библиотеками на современном этапе, и о возможных путях их решения может оказаться полезной для руководителей российских библиотек не только в перспективе, но уже сегодня при выработке основных направлений и тенденций долгосрочной стратегии развития. В частности, это касается исследований по библиотечной экономике и оценке эффективности и качества управления информацией, непрерывного образования, систем обеспечения принятия решений и т.д. Кроме того, некоторые методические наработки в других областях могут пригодиться уже сейчас.

В пятой рамочной программе (5 РП) (1998—2002 гг.) библиотечная тематика вошла в состав одной из четырех тематических программ "Технологии информационного общества" ("Information Society Technologies" — IST), которая объединила существовавшие ранее программы ACTS, Esprit и Telematics Applications, чтобы обеспечить интегрированный подход к проблемам обработки информации, коммуникационных технологий и мультимедиа. Обычно конкурсы программы IST объявляются дважды в год.

Основная цель одной из ключевых акций программы IST — "Наполнение и инструменты мультимедиа" (Multimedia Content and Tools), адресованной библиотекам, музеям, архивам и сотрудничающим с ними организациям, — совершенствование информационных продуктов и услуг в поддержку лингвистического и культурного разнообразия и для развития систем непрерывного образования. Раздел "Digital Heritage and Cultural Content" (электронное наследие и культурное содержание) является одним из пяти главных направлений НИОКР ключевой акции "Multimedia Content and Tools". Приоритеты раздела "Digital Heritage and Cultural Content":

— обеспечение интегрированного доступа к коллекциям и материалам, хранящимся в библиотеках, музеях и архивах;

— совершенствование операционной эффективности крупных собраний при помощи мощных интерфейсов и методов управления;

— сохранение и доступ к мультимедийному наполнению различных типов, включая электронные материалы и суррогаты физических объектов.

Более подробную информацию о разделе "Digital Heritage and Cultural Content" (Digicult), как одном из составных компонентов 5 РП и программы IST, можно найти на сайте Digicult (<http://www.echo.lu/digicult>). Здесь также представлена информация о других инициативах ЕС в области культурного наследия.

В рабочей программе IST обозначены два основных направления действий раздела Digicult: доступ к научному и культурному наследию и сохранение культурного наследия в цифровой форме.

Ученые и специалисты из третьих стран, в том числе СНГ и России, могут подавать заявки на конкурсы, объявляемые в рамках 5 РП, в частности, программой IST, при условии, что вместе с ними в проекте будут участвовать не менее двух научных коллективов из двух различных стран ЕС (или 1 из страны-члена ЕС и 1 из ассоциированной страны), причем координатором проекта должен быть представитель Западной стороны. Участники консорциума из третьих стран включаются в заявку как подрядчики, но, поскольку Россия не входит в число стран, являющихся полноправными участниками рамочных программ, как правило, они участвуют в проектах на основе самофинансирования. В исключительных случаях возможно выделение финансирования для них из бюджета программы IST, если вклад данного научного коллектива является настолько существенным для реализации целей проекта, представляющего интерес для ЕС, что проект не может быть выполнен без их участия. Возможно также участие в проектах на основе договоров субподряда, в этом случае затраты российских участников компенсируются полностью, но они не являются владельцами авторских прав на результат своего труда в рамках проекта.

Для оказания организационной, консультационной и информационной поддержки российским ученым в подготовке заявок на конкурсы программы IST в десяти регионах России работает проект ENRIN, финансируемый Европейской комиссией и региональными организациями. В рамках проекта создана сеть региональных информационных центров (РИЦ), один из них создан и работает при Новосибирском технопарке. В функции центров входят консультации и содействие

подбору потенциальных партнеров через европейскую сеть проектов Ideal\*IST и IdeallST-East. Одна из последних инициатив проекта ENRIN — выделение грантов на поездки к европейским партнерам для подготовки заявки на проведение совместных исследований, которая должна быть подана на второй или последующие конкурсы программы IST\*.

### **Программа INCO**

Традиционно взаимодействие ученых ЕС со специалистами третьих стран, в том числе стран Центральной и Восточной Европы и СНГ, финансировалось за счет программы международного сотрудничества INCO (<http://www.cordis.lu/inco>), в рамках которой объявлялись конкурсы научных проектов, ориентированные на конкретные третьи страны. К сожалению, в 5 РП программа INCO существенно сократилась. Единственный конкурс научных проектов INCO-Copernicus-2, ограниченный экологической и медицинской тематикой, уже завершен.

Существует возможность получения поддержки на участие в конференции в одной из стран ЕС или на организацию международной конференции в СНГ из фондов INCO. Заявки принимаются от организаторов конференций постоянно и рассматриваются раз в четыре месяца. Ученый, желающий принять участие в конференции, подает заявку в оргкомитет, а затем оргкомитет обращается в Европейскую комиссию с просьбой профинансировать участие в конференции. Более подробную информацию об этом виде поддержки можно найти на сервере Сибирского информационно-консультационного центра по сотрудничеству Российской Федерации и Европейского союза в области науки и техники (<http://www.sbras.nsc.ru/sicc>).

### **Международная ассоциация INTAS**

Конкурсы научных проектов, объявляемые Международной ассоциацией по содействию сотрудничеству с учеными из стран бывшего Советского Союза (INTAS), специально адресованы ученым СНГ. В отличие от программ IST и INCO, поддерживающих прикладные проекты, деятельность INTAS направлена преимущественно на поддержку фундаментальных исследований, причем тематику проектов определяют сами ученые. Напомним, что по условиям конкурсов INTAS, в каждом проекте должны участвовать не менее двух партнеров из стран-

---

\* Консультации по этому вопросу можно получить в Новосибирском РИЦ (телефон 33 18 40); см. также информацию в Интернете. <http://www.ict.nsc.ru/tpark>  
<http://www.ict.nsc.ru/tpark/inventory>.

участниц INTAS и не менее двух коллективов из стран СНГ. Объявление новых конкурсов ожидается в марте 2001 г. Кроме того, у INTAS есть целый ряд инициатив по поддержке молодых ученых СНГ, являющихся исполнителями текущих проектов INTAS. Информацию по этим вопросам можно найти на сервере INTAS (<http://www.intas.be>) и на странице Сибирского информационно-консультационного центра по сотрудничеству РФ и ЕС в области науки и техники (<http://www.sbras.nsc.ru/sicc>).

Библиотечная тематика вписывается в разделы конкурсов INTAS "Математика, телекоммуникации и информатика" и "Экономика, социальные и гуманитарные науки". Например, в рамках конкурса 1996 г. INTAS поддержал проект, заявленный Всероссийским институтом научно-технической информации (ВИНИТИ) и ИСА совместно с коллегами из Нидерландов и Великобритании. Цель проекта — библиометрическое исследование российской науки в переходный период на примере проектов Международного научного фонда (МНФ) и Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ)\*.

В заключение необходимо отметить, что подготовка заявок, особенно в зарубежные и международные фонды и организации, начиная от поиска партнеров и до оформления самой заявки в соответствии со всеми требованиями, — трудоемкий процесс, причем процент поддержанных проектов обычно не превышает 10—15% от числа поданных заявок. Но попробовать стоит, в том числе прибегая к услугам упомянутых консультационных центров, и затраченные усилия окупятся, причем важны не столько финансовые средства, получаемые по гранту, сколько сами партнерские отношения с зарубежными коллегами, которые пригодятся в дальнейшем, если не для участия в конкурсах IST, то в конкурсах INTAS или, возможно, при подаче заявки в один из национальных научных фондов зарубежных стран. Российским библиотечным специалистам следует учитывать и использовать ориентацию европейских программ, включая IST, на акции общеевропейского масштаба, и если страны и ресурсы Центральной и Восточной Европы для них уже практически освоены, то на повестке дня вовлечение научно-технического потенциала стран СНГ и имеющегося задела в библиотечно-информационной среде.

---

\* Подробно проект описан: Российская наука в переходный период: постановка задачи / Маркусова В.А., Арапов М.В., Минин В.А., Мирабян Л.М. // Науч. и техн. информ. Сер. 1. — 1998. — № 8. — С. 9—13.



## Проекты программы "Telematics for Libraries"

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
1.	AIDA — Alternatives for International Document Availability	Альтернативные возможности интернационального доступа к документам — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/aida.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/aida.html</a> <a href="http://www.cib.unibo.it/aida/">http://www.cib.unibo.it/aida/</a>
2.	ARCA — Access to Remote Catalogues by Implementing SR Target Functions	Доступ к удаленным каталогам посредством применения SR Target функций — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/arca.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/arca.html</a> <a href="http://www.pisa.intecs.it/proiects/ARCA/">http://www.pisa.intecs.it/proiects/ARCA/</a>
3.	BALTICSEAWEB — Geographical user interface for network-based Baltic Marine Environment Information System	Пользовательский интерфейс для сетевой геоинформационной системы по окружающей среде Балтийского моря — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/baltic.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/baltic.html</a> <a href="http://www.baltic.vtt.fi/">http://www.baltic.vtt.fi/</a>
4.	BAMBI — Better Access to Manuscripts and Browsing Images	Улучшение доступа к рукописям и просмотр изображений — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/bambi.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/bambi.html</a>
5.	BIBDEL — Libraries without Walls: the delivery of Library Services to Distant Users	Библиотека без стен: предоставление библиотечных услуг удаленным пользователям — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/bibdel.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/bibdel.html</a> <a href="http://www.uclan.ac.uk/research/centre/cerlim/projects/bib_delhp.htm">http://www.uclan.ac.uk/research/centre/cerlim/projects/bib_delhp.htm</a>
6.	BIBLINK — Linking Publishers and National Bibliographic Services	Установление связей между издателями и национальными библиографическими службами — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/biblink.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/biblink.html</a> <a href="http://hosted.ukoln.ac.uk/biblink">http://hosted.ukoln.ac.uk/biblink</a>
7.	BIBLIOTECA — Bibliographic Texts Compositional Analysis	Композиционный анализ библиографических текстов — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/biblio.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/biblio.html</a> <a href="http://www.ucm.es/info/VerbalLogica/biblio.htm">http://www.ucm.es/info/VerbalLogica/biblio.htm</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
8.	BORGES — Automated Information Filtering and Profiling	Автоматизированная фильтрация и анализ информации — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/borges.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/borges.html</a>
9.	CAMILLE — Concerted Action on Management Information for Libraries in Europe	Совместная акция по оценке эффективности и управлению информацией в европейских библиотеках — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/camil.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/camil.html</a> <a href="http://www.dmu.ac.uk/~camile/">http://www.dmu.ac.uk/~camile/</a>
10.	CANAL/LS — Catalogue Multilingual Natural Language Access/Linguistic Server	Доступ к каталогам, осуществляемый на нескольких естественных языках. Лингвистический сервер — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/canal.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/canal.html</a>
11.	CANDLE — Controlled Access to Digital Libraries in Europe	Контроль за доступом к европейским электронным библиотекам — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/candle.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/candle.html</a> <a href="http://www.sbu.ac.uk/lit/candle/">http://www.sbu.ac.uk/lit/candle/</a>
12.	CANTATE — Computer Access to Notation and Text in Music Libraries	Компьютерный доступ к нотам и текстам в музыкальных библиотеках — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cantate.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cantate.html</a> <a href="http://www.svb.nl/project/cantate/cantate.htm">http://www.svb.nl/project/cantate/cantate.htm</a>
13.	CASA — A Cooperative Archive of Serials and Articles	Кооперативная БД периодических изданий и статей — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/casa.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/casa.html</a> <a href="http://www.casa.issn.org:1999/">http://www.casa.issn.org:1999/</a>
14.	CASELIBRARY — Library Service Interface Tool Set	Программный пакет и пользовательский интерфейс для библиотечных служб — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/caselib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/caselib.html</a> <a href="http://www.sbu.ac.uk/lit/caselib/">http://www.sbu.ac.uk/lit/caselib/</a>
15.	CDBIB — National Libraries project on CD-ROM	Проект "Национальные библиотеки на CD-ROM" — 3 РП	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cdbib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cdbib.html</a> <a href="http://www.konbib.nl/kb/sbo/proj/cdbib/">http://www.konbib.nl/kb/sbo/proj/cdbib/</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
16.	CECUP — Central and Eastern European Copyright User Platform	Платформа по правам интеллектуальной собственности (для Центральной и Восточной Европы) — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cecup.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cecup.html</a> <a href="http://www.eblida.org/cecup/">http://www.eblida.org/cecup/</a>
17.	CHILIAS — Children in Libraries: improving multimedia virtual library access and information skills	Дети в библиотеке: совершенствование доступа к мультимедийной виртуальной библиотеке и информационных навыков — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/chilias.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/chilias.html</a> <a href="http://chilias.iseei.unl.pt/chilias_int/">http://chilias.iseei.unl.pt/chilias_int/</a>
18.	CoBRA — Computerised Bibliographic Record Actions	Компьютерные библиографические записи — 3 РП	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cobra.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cobra.html</a> <a href="http://portico.bl.uk/gabriel/en/projects/cobra.html">http://portico.bl.uk/gabriel/en/projects/cobra.html</a>
19.	CoBRA+ — Computerised Bibliographic Record Plus Preservation and Service Developments for Electronic Publication	Компьютерные библиографические записи + Сохранность и сервисные разработки для электронных публикаций — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cobrap.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/cobrap.html</a> <a href="http://www.bl.uk/information/cobra.html">http://www.bl.uk/information/cobra.html</a>
20.	COPINET — Billing System for Open Access Networked Information Resources	Система выставления счетов за сетевые информационные ресурсы открытого пользования — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/copinet.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/copinet.html</a> <a href="http://www.mari.co.uk/copinet/">http://www.mari.co.uk/copinet/</a>
21.	DALI — Document and Library Integration	Интеграция доступа к сетям и электронным документам/ресурсам для предоставления новых библиотечных услуг — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/dali.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/dali.html</a> <a href="http://dallas.ucd.ie:80/~dali/">http://dallas.ucd.ie:80/~dali/</a>
22.	DEBORA — Digital access to books of the Renaissance	Цифровой доступ к книгам эпохи Ренессанса — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/debora.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/debora.html</a> <a href="http://www.comp.lancs.ac.uk/computing/research/csee/projects/debora/">http://www.comp.lancs.ac.uk/computing/research/csee/projects/debora/</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
23.	DECIDE — Decision Support Models for DSS	Модели и инструменты для принятия управленческих решений в библиотеках — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/decide.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/decide.html</a> <a href="http://www.efc.co.uk/DECIDE/REPORT/DECIDETP.HTML">http://www.efc.co.uk/DECIDE/REPORT/DECIDETP.HTML</a>
24.	DECIMAL — Decision Making in Libraries	Принятие управленческих решений в библиотеках — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/decimal.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/decimal.html</a> <a href="http://www.mmu.ac.uk/h-ss/dic/research/decimal.htm">http://www.mmu.ac.uk/h-ss/dic/research/decimal.htm</a>
25.	DECOMATE — Delivery of Copyright Materials to End-users	Доставка материалов, охраняемых авторским правом, конечным пользователям 3 — РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/decomat.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/decomat.html</a>
26.	DECOMATE II — Developing the European digital library for economics	Создание европейской электронной библиотеки по экономике — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/decomat2.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/decomat2.html</a> <a href="http://cwis.kub.nl/~dbi/demomate/demomate.htm">http://cwis.kub.nl/~dbi/demomate/demomate.htm</a>
27.	DEDICATE — Distance Education Information Courses through Networks	Курсы дистанционного обучения информационной грамотности с использованием сетевых технологий — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/dedicate.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/dedicate.html</a> <a href="http://educate.lib.chalmers.se/DEDICATE/dedindex.html">http://educate.lib.chalmers.se/DEDICATE/dedindex.html</a>
28.	DELICAT — Data Enhancement of Library Catalogues	Система контроля за качеством библиографических записей в библиотечных каталогах — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/delicat.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/delicat.html</a> <a href="http://portico.bl.uk/gabrieVen/projects/delicat.html">http://portico.bl.uk/gabrieVen/projects/delicat.html</a>
29.	DERAL — Distance Education in Rural Areas via Libraries	Дистанционное обучение сельских жителей при посредстве библиотек — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/deral.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/deral.html</a> <a href="http://deral.infoc.ulst.ac.uk/">http://deral.infoc.ulst.ac.uk/</a>
30.	DIEPER — Digitised European Periodicals	Оцифровка европейских периодических изданий—4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/dieper.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/dieper.html</a> <a href="http://www.SUB.Uni-goettingen.de/gdz/dieper">http://www.SUB.Uni-goettingen.de/gdz/dieper</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
31.	ECUP+ — European Copyright User Platform	Расширение информированности по вопросам авторского права среди информационных специалистов — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/ecupp.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/ecupp.html</a> <a href="http://www.kaapeli.fi/~eblida/ecup/index.html">http://www.kaapeli.fi/~eblida/ecup/index.html</a>
32.	EDIL — Electronic Document Interchange between Libraries	Межбиблиотечный обмен электронными документами — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/edil.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/edil.html</a> <a href="http://www.inist.fr/accueiVedil.htm">http://www.inist.fr/accueiVedil.htm</a>
33.	EDILIBE I — Electronic Document Interchange for Libraries and Booksellers in Europe (phase I)	Обмен электронными документами для библиотек и книготорговых организаций Европы (1 этап) — 3 РП	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/edilibe.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/edilibe.html</a>
34.	EDILIBE II — Electronic Document Interchange for Libraries and Booksellers in Europe	Обмен электронными документами для библиотек и книготорговых организаций Европы — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/edilibe2.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/edilibe2.html</a> <a href="http://www.bne.es/edilibel.htm">http://www.bne.es/edilibel.htm</a>
35.	EDUCATE — End-user Courses in Information Access through Communication Technology	Курсы для пользователей по получению информации с использованием коммуникационных технологий — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/educate.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/educate.html</a> <a href="http://educate.lib.chalmers.se/">http://educate.lib.chalmers.se/</a>
36.	EFILA+ — European Forum of Implementers of Library Applications	Европейский форум специалистов по внедрению библиотечных приложений — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/efilap.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/efilap.html</a> <a href="http://www.ewos.be/fora/index.htm#efila">http://www.ewos.be/fora/index.htm#efila</a> <a href="http://www.ewos.be/lib/efila.htm">http://www.ewos.be/lib/efila.htm</a>
37.	EFILA97 — European Forum for Implementers of Library Automation	Европейский форум специалистов по библиотечной автоматизации — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/efila97.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/efila97.html</a> <a href="http://www.efila.dk/">http://www.efila.dk/</a>
38.	ELISE — Electronic Library Image Service for Europe	Разработка распределенной системы взаимосвязанных БД изображений — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elise.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elise.html</a> <a href="http://sevem.dmu.ac.uk/elise/">http://sevem.dmu.ac.uk/elise/</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
39.	ELISE II — Electronic Library Image Service for Europe — Phase II	Разработка распределенной системы взаимосвязанных БД изображений, включая доставку и поиск видеоизображений — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elise2.html">http://www2 .echo. lu/libraries/en/projects/elise2 .html</a> <a href="http://sevem.dmu.ac.uk/elise/">http://sevem.dmu.ac.uk/elise/</a>
40.	ELITE — Electronic Library Tele-services	Телекоммуникационные услуги электронной библиотеки — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elite.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elite.html</a>
41.	ELSA — Electronic Library SGML Applications	SGML приложения для электронных библиотек — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elsa.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elsa.html</a>
42.	ELVIL — The European Legislative Virtual Library	Европейская виртуальная библиотека законодательной и юридической информации — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elvil.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elvil.html</a> <a href="http://www.sub.su.se/sam/elvil.htm">http://www.sub.su.se/sam/elvil.htm</a>
43.	ELVIL2000 — The European Legislative Virtual Library	Европейская виртуальная библиотека по законодательству — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elvil2000.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/elvil2000.html</a> <a href="http://www.sub.su.se/sam/elvil.htm">http://www.sub.su.se/sam/elvil.htm</a>
44.	EQLIPSE — Evaluation and Quality in Library Performance Systems	Системы оценки эффективности библиотечной деятельности — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/eclipse.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/eclipse.html</a> <a href="http://www.dcu.ie/librav/eclipse">http://www.dcu.ie/librav/eclipse</a>
45.	EQUINOX — Library Performance Measurement and Quality Management System	Определение эффективности и качества системы управления библиотеками — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/equinox.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/equinox.html</a> <a href="http://equinox.dcu.ie/">http://equinox.dcu.ie/</a>
46.	EULER — European Libraries and Electronic Resources in Mathematical Sciences	Европейские библиотеки и электронные ресурсы в области математических наук — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/euler.html">http://www2. echo. lu/libraries/en/projects/euler.html</a> <a href="http://www.emis.de/projects/EULER/">http://www.emis.de/projects/EULER/</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
47.	EURILIA — European Initiative in Library and Information in Aero-space	Европейская информационная инициатива специализированных библиотек по тематике космических исследований — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/eurilia.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/eurilia.html</a> <a href="http://www.cranfield.ac.uk/eurilia/eurilia.htm">http://www.cranfield.ac.uk/eurilia/eurilia.htm</a>
48.	EUROPAGATE — European SR-Z39.50 Gateway	Европейский межсетевой интерфейс SR-Z39.50 — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/europaga.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/europaga.html</a> <a href="http://europagate.dtv.dk/">http://europagate.dtv.dk/</a>
49.	EXCEL — EDILIBE Extension to CEE Libraries	Продолжение проекта EDILIBE для стран Центральной и Восточной Европы — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/excel.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/excel.html</a>
50.	EXLIB — Expansion of European Library Systems for the Visually Disadvantaged	Распространение европейских библиотечных систем на людей со слабым зрением — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/exlib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/exlib.html</a> <a href="http://www.svb.nl/project/exlib/exlib.htm">http://www.svb.nl/project/exlib/exlib.htm</a>
51.	EXPLOIT — Pan-European Exploitation of the Results of the Libraries Programme	Общеввропейское использование результатов библиотечных программ — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/exploit.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/exploit.html</a> <a href="http://www.dbi-berlin.de/exploit.htm">http://www.dbi-berlin.de/exploit.htm</a>
52.	FACIT — Automated Proof-reading and Formatting: OCR/ICR	Автоматизированные выверка и форматирование: OCR/ICR — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/facit.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/facit.html</a> <a href="http://www.komm.ruc.dk/FACIT/">http://www.komm.ruc.dk/FACIT/</a>
53.	FASTDOC — Fast Document Ordering and Document Delivery	Быстрый заказ и доставка документов — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/fastdoc.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/fastdoc.html</a>
54.	HARMONICA — Harmonised Access & Retrieval for Music-Oriented Networked Information Concerted Action	Стандарты сетевого доступа и расшифровки, пользовательские интерфейсы для гармонизации доступа и поиска музыкальной сетевой информации — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/harmonic.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/harmonic.html</a> <a href="http://www.svb.nl/project/harmonica/harmonica.htm">http://www.svb.nl/project/harmonica/harmonica.htm</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
55.	HELEN — Investigation into Greek Language Transliteration Problems	Исследование проблем транслитерации с греческого языка — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/helen.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/helen.html</a> <a href="http://alcvone.cc.uch.sr/~kosmas/Helen/index.html">http://alcvone.cc.uch.sr/~kosmas/Helen/index.html</a>
56.	HERCULE — Heritage and Culture through Libraries in Europe	Культурное наследие через европейские библиотеки — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/hercule.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/hercule.html</a> <a href="http://www.hercule.org.uk/">http://www.hercule.org.uk/</a>
57.	HISTORIA — Heraldic Images Storing Applications	Приложения для хранения геральдических изображений — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/historis.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/historis.html</a> <a href="http://www.wmin.ac.uk/~vassilis/historia.htm">http://www.wmin.ac.uk/~vassilis/historia.htm</a>
58.	HYPERLIB — Hypertext Interfaces to Library Information Systems	Гипертекстовые интерфейсы для библиотечных информационных систем — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/hyperlib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/hyperlib.html</a> <a href="http://www.ua.ac.be/docstore.html">http://www.ua.ac.be/docstore.html</a>
59.	IFLA-EU — The Convergence of Libraries, Archives and Museums under the Influence of Networking Technologies, Pre-session seminar of the IFLA Conference 1998	Интеграция библиотек, архивов и музеев под влиянием распространения сетевых технологий, семинар в преддверии конференции IFLA 1998 — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/ifla-eu.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/ifla-eu.html</a>
60.	ILIERS — Integrated Library Information Education and Retrieval System	Интегрированная система библиотечно-информационного образования и поисковая система — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/iliers.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/iliers.html</a> <a href="http://195.97.146.102/iliershomepage/default.htm">http://195.97.146.102/iliershomepage/default.htm</a>
61.	ILSES — Integrated Library and Survey-data Extraction Service	Интегрированная служба на базе библиотек, архивов данных и баз данных метаинформации — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/ilses.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/ilses.html</a> <a href="http://www.eamma.rug.nl/ilses">http://www.eamma.rug.nl/ilses</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
62.	IMPRESS — Implementation Maintenance and Promotion of the EDILE/EDITEUR Standards sets	Внедрение, эксплуатация и содействие распространению стандартов EDILE/EDITEUR — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/impres.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/impres.html</a> <a href="http://www.editeur.org/">http://www.editeur.org/</a>
63.	INCIPIT — Bibliographic Records and Images: a CD-ROM of Incunabula Editions	Библиографические записи и изображения: CD-ROM инкунабул — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/incipit.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/incipit.html</a>
64.	ION — OSI pilot/demonstration project between library networks in Europe for interlending services	Опытно-демонстрационный проект OSI для межбиблиотечного обмена в европейских библиотечных сетях — 3 РП/1990	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/ion.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/ion.html</a>
65.	JUKEBOX — Applying Telematic Technologies to Improve Public Access to Audio Archives	Применение телекоммуникационных и информационных технологий для улучшения доступа к аудиоархивам — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/iukebox.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/iukebox.html</a> <a href="http://www.sb.aau.dk/service/iukemenu.html">http://www.sb.aau.dk/service/iukemenu.html</a>
66.	LAURIN — Libraries and Archives Collecting Newspaper Clippings Unified for Their Integration into Networks	Унификация и интеграция в сети библиотек и архивов, собирающих газетные вырезки — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/laurin.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/laurin.html</a> <a href="http://germanistic.uibk.ac.at/laurin/">http://germanistic.uibk.ac.at/laurin/</a>
67.	LIBECON/2000 — Millenium Study -Library Economics in Europe	Экономика европейских библиотек на пороге нового тысячелетия — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/libecon.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/libecon.html</a> <a href="http://www.libecon2000.org">http://www.libecon2000.org</a>
68.	LIBERATION — Libraries: Electronic Remote Access to Information over Networks	Web-система второго поколения в академических библиотеках: удаленный доступ к электронной информации по сетям — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/liberati.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/liberati.html</a> <a href="http://www.iicm.edu/liberation/">http://www.iicm.edu/liberation/</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
69.	LIBERATOR — Libraries in European Regions- Access to Telematics and Other Resources	Библиотеки в европейских регионах — доступ к телематическим и другим ресурсам — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/liberato.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/liberato.html</a> <a href="http://thenortheast.com/liberator">http://thenortheast.com/liberator</a>
70.	LIRN — Library Information Enquiry and Referral Network	Электронная служба запроса и предоставления реферативных обзоров бизнес-информации — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/lim.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/lim.html</a> <a href="http://lim.viscount.org.uk/index_uk.html">http://lim.viscount.org.uk/index_uk.html</a>
71.	LISTED — Library Integrated System for Telematics-based Education	Интегрированная библиотечная система обучения на основе телекоммуникационных и информационных технологий — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/listed.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/listed.html</a> <a href="http://www.itpoint.org.uk/listed.html">http://www.itpoint.org.uk/listed.html</a>
72.	MALVINE — Manuscripts and Letters via Integrated Networks in Europe	Рукописные материалы и письма в европейских интегрированных сетях — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/malvine.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/malvine.html</a> <a href="http://www.mailvine.org/">http://www.mailvine.org/</a>
73.	MASTER — Manuscript Access through Standards for Electronic Records	Доступ к рукописям через применение стандартов электронных записей — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/master.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/master.html</a>
74.	MECANO — Mechanism of Automatic Comparison of CD-ROM Answers with OPACs	Механизм автоматического сравнения ответов CD-ROM с электронным каталогом открытого пользования — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/mecano.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/mecano.html</a> <a href="http://www.uba.uva.nl/nl/projecten/mecano/">http://www.uba.uva.nl/nl/projecten/mecano/</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
75.	MINSTREL — Management Information Software Tool — Research in Libraries	Программный продукт для управления информацией и информационного обеспечения принятия решений в библиотеках — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/minstrel.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/minstrel.html</a> <a href="http://elsa.dmu.ac.uk/minstrel">http://elsa.dmu.ac.uk/minstrel</a>
76.	MIRACLE — Music and Information Resources Assisted Computer Library Exchange	Музыкальные и информационные ресурсы при помощи межбиблиотечного обмена электронной информацией — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/miracle.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/miracle.html</a> <a href="http://www.svb.nl/proiect/Miracle/miracle.htm">http://www.svb.nl/proiect/Miracle/miracle.htm</a>
77.	MOBILE — Extending European Information Access through Mobile Libraries	Расширение доступа к информации через европейские мобильные библиотеки — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/mobile.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/mobile.html</a> <a href="http://www.efc.co.uk/CDA/MOBILE.html">http://www.efc.co.uk/CDA/MOBILE.html</a>
78.	MORE — MARC Optical Recognition	Оптическое распознавание MARC — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/more.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/more.html</a>
79.	MUMLIB — Multimedia Methodology in Libraries	Разработка библиотечной услуги на основе CD-ROM продукта, интегрированного в библиотечную среду — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/mumlib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/mumlib.html</a> <a href="http://www.dbc.dk/english/mumeng.html">http://www.dbc.dk/english/mumeng.html</a>
80.	MURIEL — Multimedia Education System for Librarians Introducing Remote Interactive Processing of Electronic Documents	Мультимедийная образовательная система для библиотекарей, внедряющих удаленную интерактивную обработку электронных документов — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/muriel.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/muriel.html</a> <a href="http://www.teles.de/de/eu/muriel.html">http://www.teles.de/de/eu/muriel.html</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
81.	NEDLIB — Networked European deposit library	Сетевая европейская депозитарная библиотека — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/nedlib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/nedlib.html</a>
82.	OLUIT — Object Oriented Librarian User Interface Tool	Разработка пользовательского интерфейса для библиотек — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/oluit.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/oluit.html</a>
83.	ONE — OPAC Network in Europe	Сеть OPAC в Европе — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/one.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/one.html</a> <a href="http://www.dbc.dk/ONE/oneweb/index.html">http://www.dbc.dk/ONE/oneweb/index.html</a>
84.	ONE II — OPAC Network in Europe — II	Сеть OPAC в Европе — II — 4 РП	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/one2.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/one2.html</a>
85.	PLAIL — Public Libraries and Independent Learners	Публичные библиотеки и независимые обучающиеся — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/plail.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/plail.html</a>
86.	PRIDE — People & Resources Identification for a Distributed Environment	Брокерская служба, идентифицирующая людей и ресурсы для распределенных сред — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/pride.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/pride.html</a> <a href="http://lim.viscount.org.uk/pride/">http://lim.viscount.org.uk/pride/</a>
87.	PUBLICA — Public Libraries Concerted Action	Совместная акция по развитию и упрочению позиций публичных библиотек — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/publica/html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/publica/html</a> <a href="http://www.crowdon.gov.uk/publica/">http://www.crowdon.gov.uk/publica/</a>
88.	REACTIVE TELECOM — Residential Access to Information via Everyday Telecommunications Tools	Создание новой информационной службы в публичных библиотеках, легкодоступной по телефону и через кабельное телевидение — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/reactive.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/reactive.html</a> <a href="http://ris.niaa.org.uk/reactive.htm">http://ris.niaa.org.uk/reactive.htm</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
89.	RIDDLE — Rapid Information Display and Dissemination in a Library Environment	Быстрое сканирование и распространение информации в библиотечной среде — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/riddle.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/riddle.html</a> <a href="http://www.cwi.nl/cwi/projects/riddle.html">http://www.cwi.nl/cwi/projects/riddle.html</a>
90.	SELF — Provision of Self Service Facilities for Library Visitors	Самообслуживание посетителей библиотек — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/self.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/self.html</a> <a href="http://sppb.se/self/selfeng.html">http://sppb.se/self/selfeng.html</a>
91.	SESAM — System for Electronic Support of Academic Material	Новые услуги библиотек в академической и университетской среде — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/sesam.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/sesam.html</a> <a href="http://www.3di.it/Progetti/Sesam/Sesam.htm">http://www.3di.it/Progetti/Sesam/Sesam.htm</a>
92.	SOCKER — SR Origin Communication Kernel	Функция поиска во взаимосвязанных каталогах открытого пользования — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/socker.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/socker.html</a> <a href="http://mediator.uni-c.dk/socker/">http://mediator.uni-c.dk/socker/</a>
93.	SPRINTEL — Speedy Retrieval of Information on the Telephone	Быстрый поиск информации через библиотеки по телефону — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/sprintel.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/sprintel.html</a> <a href="http://www.iol.ie/resource/dublincity/library/sprintel/index.html">http://www.iol.ie/resource/dublincity/library/sprintel/index.html</a>
94.	SR TARGET / PARAGON — SR Target Development as a Paragon for Catalogue Systems	Протокол Z39.50 в аудиоархивах и разработка межсетевых интерфейсов — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/srtarget.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/srtarget.html</a> <a href="http://mediator.uni-c.dk/paragon/">http://mediator.uni-c.dk/paragon/</a>
95.	TECUP — Testbed implementation of the ECUP framework	Испытательное внедрение результатов проекта ECUP — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/tecup.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/tecup.html</a>
96.	TESTLAB — Testing Systems using Telematics for Library Access for Blind and Visually Handicapped Readers	Испытание систем, использующих телематику для обеспечения доступа в библиотеки слепым и людям со слабым зрением — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/testlab.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/testlab.html</a> <a href="http://www.svb.nl/project/testlab/testlab.htm">http://www.svb.nl/project/testlab/testlab.htm</a>

№	Аббревиатура и полное название проекта	Цели проекта и год начала работ	Адрес в Интернете
97.	TOLIMAC — Total Library Management System	Контроль за доступом и управление сетевыми ресурсами — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/tolimac.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/tolimac.html</a> <a href="http://tolimac.ulb.ac.be/">http://tolimac.ulb.ac.be/</a>
98.	TRANSLIB — Advanced Tools for Accessing Library Catalogues	Поддержка многоязычного доступа к библиотечным каталогам и документам — 3 РП/1993	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/translib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/translib.html</a> <a href="http://peterpan.uc3m.es/provectors/translib/HomePage.htm">http://peterpan.uc3m.es/provectors/translib/HomePage.htm</a>
99.	UNIVERSE — Large Scale Demonstrators for Global, Open Distributed Library Services	Крупномасштабные демонстраторы для глобальных открытых распределенных библиотечных услуг — 4 РП/1995	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/universe.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/universe.html</a> <a href="http://www.fderoup.co.uk/research/universe">http://www.fderoup.co.uk/research/universe</a>
100.	USEMARCON — User-controlled Generic MARC Converter	Программы конверсии, механизмы доставки и стандарты для расширения международного использования национальных библиографических БД — 3 РП/1992	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/usemarc.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/usemarc.html</a>
101.	VAN EYCK — Visual Arts Network for the Exchange of Cultural Knowledge	Сеть по изобразительным искусствам для обмена знаниями в области культуры — 3 РП/1991	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/vaneyck.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/vaneyck.html</a> <a href="http://www.hart.bbk.ac.uk/van_veck.html">http://www.hart.bbk.ac.uk/van_veck.html</a>
102.	VERITY — Virtual and electronic resources for information skills training	Виртуальные и электронные ресурсы для обучения информационным навыкам — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/verity.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/verity.html</a>
103.	VILIB — Virtual Library	Виртуальная библиотека — 4 РП/1996	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/vilib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/vilib.html</a> <a href="http://www.wi-im.uni-koeln.de/vilib/">http://www.wi-im.uni-koeln.de/vilib/</a>

## Классификация проектов "Telematics for Libraries" по тематике

Тематика	Название проекта
Автоматизация	
Приложения для библиотек	EFILA+
Автоматическая транслитерация	HELEN
Автоформатирование	FACIT
Авторское право	
Лицензирование	DIEPER, TECUP
Права интеллектуальной собственности	CANTATE, CECUP, COPINET, DECOMATE, DECOMATE II, ECUP+,
	LAURIN, LISTED, MUMLIB, MURIEL, NEDLIB, VAN EYCK I & II
Архивы	
Архивы	NEDLIB
Звуковые архивы	JUKEBOX, SR-TARGET/PARAGON
Базы данных	
Распределенные БД	CASA, MALVINE, ILSSES
Статистические БД	LIBECON/2000
Библиографические БД	BALTICSEAWEB
Библиографические записи	
Конверсия библиографических записей	BIBLINK, CASA, CoBRA, CoBRA+, DELICAT, JUKEBOX, HARMONICA,
	INCIPIT; HELEN, USEMARCON
Библиографические службы	
Национальные библиографические службы	BIBLINK, CoBRA
Библиотеки	
Национальные библиотеки	CoBRA, CoBRA+
Электронная библиотека	DECOMATE II, ELISE II, ELSA, EQUINOX, LIBERATION

Тематика	Название проекта
Библиотечное образование	
Подготовка библиотечных работников	MURIEL, PLAIL, REACTIVE TELECOM
Данные	
Метаданные	BIBLINK, CoBRA+, EULER, ILSSES
Обмен данными	BIBLINK
Документы	
Электронные документы	SESAM
Музыка	
Музыка	SR-TARGET/PARAGON
Музыкальные библиотеки	CANTATE, HARMONICA, MIRACLE
Изображения	
Удаленная доставка изображений	BAMBI, ELISE, ELISE II, VAN EYCK I & II
Банки изображений	ELISE, ELISE II, EURILIA, VAN EYCK I & II
Индексирование изображений	VAN EYCK I & II
Распознавание изображений	HISTORIA, VAN EYCK I & II
Хранение изображений	BAMBI, ELISE, HISTORIA, INCIPIT, MUMLIB, VAN EYCK I & II
Индексирование	
Индексирование по ключевым словам	BIBLIOTECA
Интернет и WWW	
WWW	BORGES, CANDLE, CASA, CHILIAS, COPINET, DALI, DECOMATE II, DEDICATE, DERAL, ELVIL, ELVIL 2000, HERCULE, ILSSES, LIBERATOR, MALVINE

Тематика	Название проекта
Интернет	BORGES, COPINET
Интерфейс пользователя	ARCA, CASELIBRARY, OLUIT
Графический интерфейс пользователя	BALTICSEAWEB, CASELIBRARY, DELICAT, EULER, ILIERS
Интерфейс пользователя	
Информация	
Современные информационные системы	DECOMATE II
Информационные навыки	CHILIAS, VERITY
Бизнес-информация	LIRN
Европейская законодательная информация	ELVIL, ELVIL 2000
Избирательное распространение	PRIDE
Поиск информации	BALTICSEAWEB, EDUCATE, ILSES
Региональные информационные службы	LIBERATOR
Каталоги	
Каталоги ЕС	CASA. MASTER, UNIVERSE
Библиотечные каталоги	DELICAT, FACIT, HELEN, HYPERLIB, ILIERS, MORE, TRANSLIB, USEMARCON
Каталоги открытого доступа	ARCA, EUROPAGATE, MECANO, HYPERLIB, ONE, ONE II, RIDDLE, SESAM, SOCKER, SR-TARGET/PARAGON
Мультимедиа	
Мультимедиа	CHILIAS, DALI, ELVIL, ELVIL 2000, HARMONICA, HERCULE, ILIERS, MUMLIB
Оцифровка	
Оцифровка	INCIPIT
Ретрооцифровка и ретроконверсия	DIEPER, FACIT, MORE

Тематика	Название проекта
Периодика Периодические издания Содержание журналов Фонды журналов	CANDLE, CASA RIDDLE MECANO
Пользователи Требования пользователя Авторизация пользователя	EXLIB, TESTLAB PRIDE
Прикладная лингвистика Композиционный анализ Обработка натуральных языков Синтез речи	BIBLIOTECA BIBLIOTECA, VILIB REACTIVE TELECOM, SPRINTTEL, TESTLAB
Протоколы SR/Z39.50  Европейский SR-Z39.50 SR(-Origin) Протокол взаимосвязи открытых систем  Протокол управления передачей / междо- стовой протокол	CASA, DECOMATE, DECOMATE II, EFILA+, EFILA97, EURILIA, LAURINE, MALVINE, ONE, ONE II, SESAM, SOCKER, SR- TARGET/PARAGON, UNIVERSE EUROPAGATE ARCA, DALI, SOCKER, SR-TARGET/PARAGON ARCA, EDIL, EDILIBE I, EDILIBE 2, ION, URN, ONE, SOCKER, SR- TARGET/PARAGON SR-TARGET/PARAGON
Публикации Электронные публикации	BIBLINK, CANDLE, CoBRA, CoBRA+, LIBERATION, NEDLIB

Тематика	Название проекта
Распознавание	
Оптическое распознавание символов	BIBLIOTECA, FACIT, MORE, RIDDLE
Распознавание букв	FACIT, MORE
Распознавание голоса	REACTIVE TELECOM, SPRINTTEL
Распознавание документов	BIBLIOTECA
Распознавание структуры	MORE
Ресурсы	
Электронные ресурсы	VERITY
Гетерогенные цифровые ресурсы	EULER
Рукописи и инкунабулы	BAMBI, HISTORIA, MASTER, INCIPIT
Сети	
USENET	BORGES
Доступ к сетевым ресурсам	MALVINE, TOLIMAC
Контроль за доступом	DECOMATE II
Навигационные инструменты	EDUCATE
Он-лайнные ресурсы	EDUCATE
Организация сетей	CASA, DECOMATE, EDIL, EDILIBE II, ELISE, ELISE II, EURILIA, JUKEBOX, FASTDOC, HARMONICA, LIRN, ONE, SOCKER
Европейская цифровая сеть связи	FASTDOC, MURIEL, VAN EYCK I & II
Сотрудничество	
Книготорговые организации	EXCEL
Сотрудничество с издательствами	DIEPER, TECUP
Центральная и Восточная Европа	CECUO, DEDICATE, EXCEL, EXPLOIT

Тематика	Название проекта
Специальные библиотеки	
Люди со слабым зрением	EXLIB, MIRACLE, TESTLAB
Детские библиотеки и услуги для юношества	CHILIAS, HERCULE
Стандарты	
SGML	BIBLIOTECA, COPINET, ELSA, HISTORIA, MASTER, MUMLIB
EDI/EDIFACT	EDILIBE I, EDILIBE II, EXCEL, IMPRESS
X.400	DALI, EDILIBE I, EDILIBE 2, FASTDOC
Стандарты	CAMILE.EFILA+, EFILA97, EXLIB, IMPRESS, MASTER, HARMONICA
Тезаурус	
Тезаурус	LAURIN, LIRN
Удаленные услуги	
Распределенные библиотечные услуги	DECOMATE II, ELITE, MIRACLE, UNIVERSE
Дистанционное образование	BIBDEL, CHILIAS, DEDICATE, DERAL, EDUCATE, ELVIL, ELVIL 2000, HYPERLIB, ILIERS, LIBERATION, LISTED, MURIEL, PLAIL, VERITY
Доступ и доставка документов (электронные)	AIDA, BALTICSEAWEB, BIBDEL, CDBIB, DALI, DECOMATE, DECOMATE II, DIEPER, EDIL, EFILA+, EFILA97, ELITE, EURILIA, FASTDOC, MALVINE, MASTER, ONE II, TECUP
Межбиблиотечный абонемент/обмен	AIDA, CDBIB, EFILA+, EFILA97, ION, ONE II, PRIDE, UNIVERSE
Удаленные услуги библиотек	BIBDEL
Управление	
Определение/индикаторы эффективности	CAMILE, DECIDE, DECIMAL, EQLIPSE, EQUINOX, LIBECON/2000, MINSTREL
Обеспечение принятия решений	DECIDE, DECIMAL, MINSTREL
Управление библиотеками	CANDLE, DECIDE, DECIMAL, EQLIPSE, EQUINOX, MINSTREL, TOLIMAC

Тематика	Название проекта
Управление информационными системами Управление качеством и контроль Библиотечная экономика	DECIDE, MINSTREL CAMILE, DELICAT, EQLIPSE LIBECON/2000
Услуги Посреднические услуги Предоставление/доставка документов Самообслуживание читателей Услуги публичной библиотеки	VERITY AIDA, CDBIB, MOBILE SELF CHILIAS, DERAL, HERCULE, ILIERS, MUMLIB, LIBERATOR, LISTED, MOBILE, PLAIL, PUBLICA, REACTIVE TELECOM, SPRINTTEL
Форматы UNIMARC Конвертор формата MARC	USEMARCON USEMARCON
Форматы гипертекстовые Гипертекст HTML	HYPERLIB MUMLIB

**Программные продукты, созданные в рамках проектов "Telematics for Libraries"  
и распространяемые как freeware or shareware**

Проект	Название проекта	WWW адрес
ARCA	Доступ к удаленным каталогам через применение SR Target функций	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/arca.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/arca.html</a> <a href="http://www.Disa.intecs.it/Droiects/ARCA/">http://www.Disa.intecs.it/Droiects/ARCA/</a>
CASELIB-RARY	Программный пакет и пользовательский интерфейс для библиотечных служб	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/caselib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/caselib.html</a> <a href="http://www.sbu.ac.uk/litc/caselib/">http://www.sbu.ac.uk/litc/caselib/</a>
CHASE	Стандартизация буквенных стандартов для национальных библиографических служб	
EUROPA-GATE	Европейский межсетевой интерфейс SR-Z39.50	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/europagate.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/europagate.html</a> <a href="http://europagate.dtv.dk/">http://europagate.dtv.dk/</a>
HELEN	Исследование проблем транслитерации с греческого языка	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/helen.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/helen.html</a> <a href="http://alcyone.cc.uch.gr/~kosmas/Helen/index.html">http://alcyone.cc.uch.gr/~kosmas/Helen/index.html</a>
HYPERLIB	Гипертекстовые интерфейсы для библиотечно-информационных систем	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/hyperlib.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/hyperlib.html</a> <a href="http://www.ua.ac.be/docstore.html">http://www.ua.ac.be/docstore.html</a>
SOCKER	Функция поиска во взаимосвязанных каталогах открытого пользования	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/socker.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/socker.html</a> <a href="http://mediator.uni-c.dk/socker/">http://mediator.uni-c.dk/socker/</a>
SR TARGET/PARAGON	Протокол Z39.50 в аудиоархивах и разработка межсетевого интерфейса	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/srtarget.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/srtarget.html</a> <a href="http://mediator.uni-c.dk/Daragon/">http://mediator.uni-c.dk/Daragon/</a>
USEMARCON	Программы конверсии, механизмы доставки и стандарты для расширения международного использования национальных библиографических БД	<a href="http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/usemarc.html">http://www2.echo.lu/libraries/en/projects/usemarc.html</a>

**Т.Н. Мельникова, Т.М. Гарке**

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУРЫ БИБЛИОТЕКИ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

С момента основания Центральной научной сельскохозяйственной библиотеки Сибирского отделения Россельхозакадемии (ЦНСХБ СО РАСХН) сложилась традиционная библиотечная структура, отражающая основные технологические процессы: комплектование фондов, научно-техническую обработку литературы и т.д. Все подразделения имели технологическую документацию, которая не более чем наполовину соответствовала существующей технологии, так как документы (положения, инструкции) составлялись в основном формально и перерабатывались один раз в пять лет. Междотдельские связи регулировались на заседаниях методического совета. Должностные обязанности сотрудников определялись типовыми должностными инструкциями и устными распоряжениями руководителей подразделений и директора библиотеки.

С начала 90-х гг., в связи с изменениями в социальной и экономической жизни страны потребовались новые подходы в управлении деятельностью библиотеки. В первую очередь персонал библиотеки был переориентирован на производство качественных услуг и информационных продуктов. Ранее библиотечные работники видели свою задачу в выполнении определенных операций и мало задумывались над тем, как их действия отражаются на конечном продукте. Была поставлена задача создать такую структуру, находясь в которой каждый сотрудник имел бы возможность осознать цель, ради которой он трудится, видеть конечный результат своего труда и принимать решения на уровне своей компетенции, при этом сознавая всю полноту ответственности за их последствия.

В связи с поставленной задачей была разработана новая структура библиотеки: секторы и отделы были объединены в центры: Центр информационных технологий и инновационных программ, Центр библиотечно-библиографических ресурсов и Центр библиотечно-библиографического обслуживания. Новая структура должна была обеспечить адаптивность библиотеки к постоянно меняющимся внешним и внутренним условиям. Внутри вновь созданных структурных подразделений произошло перераспределение должностных и технологических обязанностей. Процесс перераспределения давался нелегко, так как часть сотрудников не желала отказываться от привычного ритма своей деятельности. В результате произошедших изменений были ликвидированы дублирующиеся операции в подразделениях, заменены или

изменены некоторые виды работ, основная часть сотрудников освоила дополнительные процессы работ в смежных подразделениях.

С 1997 г. для каждого центра в рамках общего плана библиотеки мы планируем работу, исходя из финансовых ресурсов, определяемых федеральным бюджетом, с учетом имеющегося материального и кадрового потенциала. Для решения дополнительных задач разрабатываются специальные программы, в рамках которых создаются рабочие группы. Каждая такая группа имеет лидера — наиболее квалифицированного и опытного специалиста, наделенного соответствующими обязанностями и правами в решении тактических вопросов. Общее координирующее руководство такими группами осуществляет заместитель директора. Несмотря на то, что сотрудники всегда могут быть привлечены для выполнения заданий по тому или иному виду работы там, где потребовалась их квалификация, они тем не менее имеют жесткое закрепление в структуре, что позволяет им постоянно совершенствоваться в своей узкой специализации.

В течение ряда лет наблюдался безусловный рост заинтересованности наших сотрудников в результатах работы. Возросла степень ответственности сотрудников за конечный результат труда. В итоге был сведен к минимуму брак в работе, погрешности, связанные с невниманием и безответственностью. Коллектив сплотился, видит результаты работы, в которой участвует, болеет за престиж организации.

Создание таких структурных образований потребовало корректировки и разграничения видов руководящей деятельности между руководителями, в частности, между директором и его заместителем. Директор несет юридическую, финансовую и социальную ответственность за все направления деятельности. Заместитель директора выполняет функции организатора, отвечающего за сроки и качество выполнения поставленных задач, а также за согласование и распределение заданий, контроль и корректировку их выполнения и взаимодействие подразделений.

Безусловно, возрастают требования к руководителям всех уровней, повышению их управленческой квалификации. При этом центральной фигурой всегда остается специалист, так как руководитель может достичь цели только через своих сотрудников.

Наш опыт показывает, что для наших специалистов стало характерным повышенное желание соответствовать интересам и целям библиотеки, так как каждый ощущает, что для его работы и его самореализации создаются максимально возможные, с учетом имеющегося ресурса, условия.

Управление новой структурой осуществляется через рабочие совещания, которые более мобильны, чем методический совет. Перспективными

и годичными планами определяются стратегические цели и задачи центров, тактические цели регулируются текущими ежемесячными планами. Для привлечения новых источников финансирования в 1999 г. мы начали планировать свою деятельность в соответствии с программой Центра научного поиска при Президиуме Сибирского отделения Российской академии.

Обновленная структура библиотеки сформировала и новый подход к квалификационным требованиям для сотрудников. Необходимость в повышении квалификации напрямую связана с обязанностями сотрудника. Точно разработанные технологические и должностные инструкции позволяют верно определить, в чем квалификация сотрудника недостаточна или требует корректировки, а, следовательно, и разумно распорядиться кадровым потенциалом библиотеки. Наибольшую потребность в повышении квалификации испытывают сотрудники, занимающиеся внедрением новых информационных технологий. Форму повышения квалификации мы подбираем в зависимости от финансовых и других возможностей, используя все предложения СибЦНТИИ регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН.

Преимущество созданной управленческой структуры в том, что был создан свой внутренний механизм, интегрированы составные элементы, в результате чего установились прочные структурные связи в системе, которая способна выстоять в сложных социально-экономических условиях.

**Н.И. Гендина**

## **КУРС "ОСНОВЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ" В БИБЛИОТЕКЕ: ПРИОРИТЕТЫ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

Одним из атрибутов библиотеки как социального института во все времена была образовательная функция. В начале 70-х гг. XX столетия в мире произошло осознание кризиса образования как общецивилизационного феномена, понимание неоспоримости того факта, что образование, наряду с проблемами выживания и развития земной цивилизации, экологии, энергетики, питания и другими, вошло в число глобальных проблем человечества. Сущность кризиса проявляется в противоречии между социальными потребностями в образовании и возможностью их удовлетворения. Ориентир системы образования на усвоение учащимися определенной суммы знаний в современных условиях себя полностью исчерпал. Требуется обеспечить адекватность образования динамичным изменениям, происходящим в природе и обществе, всей окружающей

человека среде, возросшему объему информации, стремительному развитию новых информационных технологий. Ограниченность концептуальных ресурсов традиционной системы образования обусловила постановку вопроса об изменении самой парадигмы и модели образования.

Инновационная парадигма образования, пришедшая на смену парадигмы "поддерживающего" или "просветительского" образования, характеризуется целым рядом качественно новых черт. Главными из них являются направленность на приоритет развивающейся личности, переход от репродуктивной модели образования к продуктивной, гуманистической, культуроориентированной; многоукладность и вариативность, деятельностный характер образования. Важнейшей составляющей новой парадигмы образования стала идея "образования в течение всей жизни" или непрерывного образования, охватывающего все формы, типы и все уровни образования, выходящего далеко за рамки так называемого формального образования. В реализации идеи непрерывного образования важную роль призвана сыграть библиотека.

Смена парадигмы образования существенным образом влияет на реализацию образовательной функции библиотеки. Традиционно библиотеку принято рассматривать как средоточие информационных ресурсов образования. Однако "ресурсный" подход к библиотеке с позиций идеи непрерывного образования является весьма ограниченным и нуждается в серьезном дополнении. Эта потребность обусловлена тем, что постиндустриальное состояние человеческой цивилизации принято связывать с развитием информационного общества, часто именуемого "обучающимся обществом", поскольку для всех членов такого общества возрастает потребность постоянного повышения квалификации, обновления знаний, освоения новых видов деятельности. Образовательные учреждения призваны, прежде всего, формировать умение учиться, добывать информацию, извлекать из нее необходимые знания. Лишь при соблюдении этого условия может быть реализована идея непрерывного образования. В связи с этим особое значение приобретает организация информационного образования и повышение информационной культуры личности, отдельных категорий потребителей информации, а также общества в целом. Наряду с образовательными учреждениями формированием информационной культуры может и должна заниматься библиотека. При этом формирование информационной культуры в библиотеке должно быть специально организованным, целенаправленным процессом, предполагающим проведение обучения различных категорий пользователей особым информационным знаниям и умениям. Достижение этой цели возможно в ходе внедрения специального курса

"Основы информационной культуры" при соблюдении ряда условий: содержание курса должно носить интегративный характер; цели и задачи, структура и содержание курса должны быть четко дифференцированы в зависимости от категории обучаемых; обучение должно иметь деятельностно-ориентированную, практическую направленность; библиотекари, обеспечивающие проведение занятий, должны иметь соответствующую психолого-педагогическую подготовку и располагать необходимыми учебно-методическими средствами.

Данные условия являются определяющими положениями концепции формирования информационной культуры, сформулированной в результате многолетних исследований в Кемеровской государственной академии культуры и искусств (КемГАКИ). В ходе исследований был изучен и обобщен отечественный и зарубежный опыт образовательных учреждений и библиотек по развитию информационной культуры общества. Это позволило разработать принципы и модель построения программы курса "Основы информационной культуры"; создать и внедрить в учебный процесс ряда образовательных учреждений Кемеровской области комплекс программ по основам информационной культуры, рассчитанных на различные категории обучаемых: старших школьников, студентов, учителей, преподавателей вузов; определить перспективы дальнейших исследований. В основе концепции построения интегративного учебного курса "Основы информационной культуры", синтезирующего достижения ряда научных дисциплин (информатики, библиотековедения и библиографоведения, прикладной лингвистики, логики, стилистики текста, прикладной психологии, культуры чтения и др.) лежат идеи деятельностного подхода и блочно-модульный принцип построения комплекса учебных программ.

Реализация идей деятельностного подхода означает, что курс "Основы информационной культуры" строится не с позиций библиотекаря, информационного работника, пытающегося объяснить школьнику, студенту, учителю, как устроена библиотека, информационная служба или компьютер и посвятить его в тонкости библиотечно-библиографической, информационной, компьютерной технологии, а с позиций пользователя, потребителя информации, исходя из тех информационных задач, которые он должен решать в ходе своей учебной или профессиональной деятельности. Использование блочно-модульного принципа предполагает, что моделирование учебных программ ведется путем отбора деятельностных характеристик в соответствии с категорией обучаемых и основными видами их учебной или профессиональной деятельности. В состав разработанного комплекса программ входят

следующие основные модули (разделы): "Информационные ресурсы и информационная культура общества", "Основные типы информационно-поисковых задач и алгоритмы их решения в библиотеках и службах информации", "Аналитико-синтетическая обработка источников информации", "Структура, правила подготовки и оформления результатов самостоятельной учебной или профессиональной (учебно-методической, научно-исследовательской) деятельности потребителей информации", "Информационная культура и новые информационные технологии".

Каждая программа имеет четкую целевую ориентацию, ее содержание строго дифференцировано в зависимости от категории обучаемых и круга решаемых ими задач учебной или профессиональной деятельности. Дифференцированность содержания курса, форм и методов обучения обусловлена блочно-модульным принципом построения комплекса учебных программ, позволившим выделить как "ядерную" часть курса "Основы информационной культуры", так и ее вариативную, изменяемую часть. Постоянная, инвариантная часть курса обеспечивает решение следующих задач: давать представление о вхождении мировой цивилизации в информационное общество, формировать у обучаемых представление о сложности и многообразии существующих в обществе информационных ресурсов; вооружать их алгоритмами поиска и аналитико-синтетической переработки, извлечения и оценки информации; преобразования найденной информации и получения на этой основе новых данных; учить технологии подготовки и оформления результатов самостоятельной учебной, научно-исследовательской, профессиональной деятельности пользователя. Вариативная, меняющаяся в зависимости от категории обучаемых, часть курса "Основы информационной культуры" учитывает возраст, характер деятельности (учеба, работа), профиль и уровень подготовки, отраслевую специализацию, уровень информационной культуры, информационные потребности и другие факторы.

Все разработанные учебные программы, независимо от категории пользователей, на которых они рассчитаны, объединяет единство цели — облегчить положение потребителя информации в условиях современного "информационного взрыва", научить его рациональным приемам поиска, анализа и синтеза информации, вооружить методикой "информационного самообслуживания".

Деятельностный подход и принципы блочно-модульного построения позволяют значительно расширить состав категорий обучаемых путем разработки разнообразных вариантов учебных программ по основам информационной культуры. Например, на основе программы для старшеклассников не составляет принципиальной сложности построить

программу, рассчитанную на учащихся средних специальных учебных заведений, а по аналогии с программой для студентов вузов искусств и культуры, построить программы обучения для студентов технических, сельскохозяйственных, медицинских и других вузов. Таким же образом обстоит дело с программами, рассчитанными на преподавателей, исследователей, аспирантов, соискателей гуманитарного вуза.

Успешность внедрения курса "Основы информационной культуры" в практику работы библиотек существенным образом зависит от степени психолого-педагогической подготовки библиотечарей, способных на профессиональной основе вести занятия с различными категориями обучаемых, а также от полноты и качества учебно-методического обеспечения. Только специальная подготовка, предполагающая знание библиотечарями особенностей возрастной психологии и методики преподавания курса "Основы информационной культуры", может дать положительный результат. В Кемеровской государственной академии культуры и искусств на основе специальности "библиотечарь-библиограф высшей квалификации" планируется введение специализации "преподаватель основ информационной культуры". Самостоятельную задачу, решение которой предстоит вузу в ближайшее время, составляет подготовка комплекта учебно-методических материалов для изучения курса "Основы информационной культуры". Этот комплект должен включать учебное пособие для изучения содержательной (теоретической) части входящих в программу модулей, тем, комплекс заданий, упражнений, практикумов, тренингов, деловых игр и т.п., направленных на выработку практических умений и навыков по курсу; средства компьютерной поддержки изучения теоретической и практической частей учебного материала; средства контроля (тестирования) степени усвоения обучаемым учебного материала.

**Кожевникова Л.А.**

## **ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ БИБЛИОТЕК**

Радикальные изменения в общественной жизни России последнего десятилетия XX в. значительно расширили экономическое пространство деятельности библиотек. Во-первых, библиотеки стали самостоятельными субъектами экономических отношений, что потребовало адекватных правовых норм, регулирующих их деятельность.

Во-вторых, изменилась система взаимоотношений между государством, библиотекой и читателями, что привело к изменению стратегии и целей библиотечной деятельности, политики организации и использования ресурсов.

Как показывает отечественный и зарубежный опыт, в условиях переходной экономики возникает некая двойственность в отношениях библиотеки с государственными структурами. Это обусловлено тем, что общественно-государственная форма собственности, предполагающая бесплатность библиотечного обслуживания за счет государственного финансирования начинает существовать наряду с другими формами собственности.

Библиотеки стремятся самостоятельно определять номенклатуру услуг, выступая против вмешательства государства в отдельные сферы библиотечной деятельности. Будучи по сути своей некоммерческими организациями, библиотеки продолжают нуждаться в помощи и содействии государства в решении как экономических, так и правовых проблем. Эти две противоположные тенденции в корне меняют культурно-исторический тип библиотечного труда и делают необходимой разработку рыночного и государственного регулирования библиотечной экономики. Причем совершенно очевидно, что созданием новой модели взаимоотношений между государством, библиотекой и читателем будут заниматься не государство и не общество (они только будут определять факторы влияния на библиотечную деятельность), а само библиотечное сообщество. Для того, чтобы решить эту задачу, необходимо изменить содержание подготовки и культуру библиотечного специалиста, усилить экономико-правовой аспект в образовании. Названные проблемы решаются сложно, поскольку их нельзя свести только лишь к созданию новых форм обучения и программ, адекватных современным рамкам. Процесс формирования экономико-правовой культуры чрезвычайно сложен, он сопровождается ломкой сложившихся стереотипов в психологии, поведении библиотечного специалиста. Психологическое состояние человека в условиях меняющегося социума и разрушения традиционных, ценностных ориентаций крайне неустойчиво, может вызывать синдром страха перед надвигающимися экономическими переменами и, как результат — сопротивление введению рыночных отношений в библиотечное производство.

Что касается формирования правовой среды, то это также не одномоментный процесс; он не может быть сведен лишь к обеспечению законодательными документами отдельных сторон библиотечной

деятельности. В настоящий момент именно такой подход имеет место в отечественном библиотековедении.

Библиотечное сообщество располагает значительным количеством изданий различных нормативно-правовых материалов, которые можно использовать, скажем, при создании системы платного библиотечного обслуживания, сохранности ресурсной базы, организации маркетинга и т.д.

Формирование правовой среды библиотеки происходит не только за счет использования названных документов. Немаловажное значение имеет упорядоченная система внутрибиблиотечной документации. Регулируя процессы социально-обменных отношений в структуре библиотечного производства, нормативная документация библиотек в немалой степени способствует формированию экономико-правовой культуры библиотечного специалиста.

Принятый нами подход соответствует основным направлениям формирования экономического мышления:

- первое связано с познавательными и информационными процессами, непосредственно воздействующими на сознание;

- второе — с целенаправленным изменением внутренней экономической среды функционирования библиотеки.

В соответствии с этими направлениями специалисты, занимающиеся вопросами экономической культуры, выделяют 2 структуры в экономической культуре личности:

- операциональную, включающую знания, умения, навыки;

- личностную, включающую мотивы, цели, оценки.

На основе названных структур выводятся критерии экономической информированности и профессионально-экономической ориентации. Выведенная оценка уровня экономической информированности будет различаться в зависимости от того, какое место в системе библиотечного производства занимает специалист. Не вызывает сомнения, что и руководитель, и исполнитель должны знать базовые основы экономики, — отношения к собственности, законы развития различных экономических систем, специфику проявления экономических законов в библиотечном производстве и т.д.

Слабая ориентация в этих базовых вопросах, как было доказано О.А. Лопатиной на основе социологических исследований библиотечного сообщества Дальнего Востока, проведенных в 1996 г., является одной из причин сдерживания процесса адаптации библиотечных специалистов к новой экономической среде.

Далее потребности в экономических знаниях у руководителя и библиотечного специалиста дифференцируются. Руководитель ориентируется на получение знаний, позволяющих эффективно организовывать библиотечное производство в целом. Библиотечный специалист нуждается в знании новых, все более усложняющихся запросов читателей в изменившемся социуме, а также в познании экономических методов регулирования технологии производства продуктов и услуг на конкретном участке.

Нельзя сказать, что такая дифференциация воздвигает непреодолимую преграду между знаниями руководителя и библиотечного специалиста.

Так, специалист, включенный в выполнение производственных функций на предметно-специализированном участке, основой которого является групповая технология, вынужден принимать управленческие решения, связанные с очередностью задействования разнокачественных ресурсов (традиционных и новых средств труда), рациональным их размещением между производственными объектами, комбинированием в каждом объекте и т.д.

Вопросы расстановки трудовых ресурсов с учетом не только их квалификации, но и экономических отношений в процессе производства находятся в компетенции руководителя.

При этом следует отметить, что экономические отношения между элементами библиотечной производственной структуры возникают по поводу распределения производственных функций, по поводу последовательности и времени их выполнения, производительности и оплаты труда, стоимости материально-технической базы и оборудования, числа работников и рабочих мест в подразделениях. Учет названных факторов экономического развития отдельных элементов библиотечного производства, выбор конкретных технологий для каждого из них представляют сложную задачу для руководителя.

Руководитель должен видеть всю систему взаимосвязей, складывающуюся между такими единицами, как потребитель, организация в целом, ее подразделения.

При этом следует учитывать, что библиотеки, как никакие другие учреждения социального типа, скованы множеством управленческих параметров — это правила, традиции, рамки соглашений внутри библиотечного сообщества. Они в значительной степени усложняют адаптацию библиотек к новым экономическим реалиям. Кроме того, когда внутри библиотечных структур происходит формирование функций, дополнительных к уже существующим, что имеет место при коммерциализации

деятельности библиотек, наблюдается возникновение противоречивых интересов между:

- производителями и потребителями библиотечных услуг;
- отдельными структурными подразделениями, которые по разному реагируют на происходящие изменения (массовое экономическое сознание рядовых специалистов меняется крайне медленно и неравномерно, — довлеет комплекс стереотипов);
- библиотеками определенной территории, участвующими в межрегиональном обмене информацией и т.д.

Все разногласия в среде библиотечного сообщества по поводу целей отдельных структурных подразделений, приоритетов развития библиотеки, экономических и социальных, текущих и долговременных интересов в конечном счете приходится преодолевать руководителю. И здесь уже нужны не только экономические, но и социальные знания, причем ориентированные на целенаправленное изменение внутренней правовой и экономической среды функционирования библиотеки.

Исходя из сказанного можно утверждать, что мотивы, цели, оценки, формирующие личностную структуру экономической культуры, также различны у руководителей и рядовых специалистов. У руководителей они вытекают из представления об экономической деятельности библиотеки как самостоятельного субъекта экономических отношений, участвующего в общественном разделении труда. Такое понимание позволяет руководителям успешно выполнять прогностическую функцию профессионального сознания, то есть выбирать адекватные реальности, цели, стратегию деятельности библиотеки, нести ответственность за выбор.

Мотивы и цели рядовых специалистов, формирующие личностную структуру экономической культуры гораздо уже, носят адаптивный характер. В основном они связаны со способностями трансформировать полученные знания при решении экономических проблем личностного значения.

Таким образом, резюмируя сказанное, следует отметить что все множество факторов, которые влияют на формирование экономико-правовой культуры библиотечных специалистов, можно свести к группе объективных (независимых) факторов, связанных с преобразованиями социума и факторов субъективных, связанных с изменением целей и приоритетов деятельности библиотек. Без их глубокого изучения невозможно создать новую философию деятельности библиотеки, а значит и решить проблемы формирования экономико-правовой культуры руководителей библиотек.

Статья подготовлена в рамках проекта № 00-03-24005а/Т "Центральные библиотеки в территориальной структуре общественного разделения труда", финансовую поддержку которого осуществлял Российский гуманитарный научный фонд.

**Г.Б. Паршукова**

## **РОЛЬ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

Традиционные и электронные информационные ресурсы, функционирующие в глобальном информационном пространстве, рассматриваемые отдельно друг от друга уже не могут удовлетворять потребности в информации не только научной элиты, но и большинства специалистов, работающих в наукоемких производствах, сфере экономики и бизнеса. Необходимо найти некоторую гармонию между гуманитарным пониманием культурной, когнитивной, вообще цивилизационной роли научной информации и автоматизированной формализованной технологией её обработки, хранения и поиска.

Научные библиотеки с их традиционным умением упорядочивать информационные ресурсы в документальной форме, а также с исторически сложившейся культурной и образовательной миссией прекрасно осваивают современное информационное пространство. Однако не каждый библиотечный специалист может адекватно современной информационной ситуации определить свое место и роль в информационном пространстве. Наиболее адаптированными из всех библиотечных работников к новым технологиям, а главное к расширившемуся информационному пространству, оказались библиографы.

Масштабы деятельности библиотекаря ограничены локальным библиотечным фондом, и, наоборот, — у библиографа они расширены до масштабов национальных или мировых. Работа библиографа зачастую начиналась там, где заканчивалась работа библиотекаря. Однако для того, чтобы работа библиографа началась, читатель, получивший отказ библиотекаря, должен дойти до библиографа. Но доходят не все, многие уходят из данной библиотеки, и либо пытаются решить свою информационную проблему в другой библиотеке, либо вообще её не решают.

Все вышесказанное позволяет сделать выводы о необходимости подготовки и переподготовки библиотечного персонала в рамках библиографического комплекса.

Что мы понимаем под "библиографическим комплексом"?

Прежде всего, это — комплекс традиционных библиографоведческих дисциплин: история, теория и методика библиографии, теория и технология библиографического обслуживания. Но, кроме этого, современный библиотекарь должен быть вооружен базовыми знаниями прикладной информатики в области автоматизированных информационных систем, индустрии информатики, баз данных, информационных технологий и т.д. Система руководства чтением, разработанная в научной библиотеке Новосибирского государственного технического университета (НГТУ) позволила выяснить, что библиотекарь, "руководящий" чтением читателя, выполняет функцию библиографа.

Понимание "своего читального зала" как части мирового информационного ресурса, неразрывно с ним связанного (при условии, что понимание подкреплено техническими возможностями) позволит библиотекарям любого пункта выдачи осуществлять функцию "навигатора знаний" — основную функцию библиотекаря XXI в.\* При этом несомненным является и то, что библиограф должен иметь современный уровень информационной культуры, проблемы которой рассмотрены в недавно защищенной в ГПНТБ СО РАН диссертации Л.К. Лободенко\*\*.

Выполнение функции "навигатора знаний" взаимосвязано с педагогической деятельностью библиотек вузов. В новых условиях "электронизации" и "интернетизации" информационных ресурсов программы курсов, традиционно называемых "Библиотечно-библиографические занятия", должны быть расширены.

Это утверждение автоматически ставит вопрос "чему учить?"

В библиотеке НГТУ ещё в 70-х гг. XX в. был разработан и апробирован алгоритмический подход к поиску информации, что отражено в системе методических пособий тех лет. Студентов и преподавателей обучали алгоритмам информационного поиска в разных уровнях Государственной системы научно-технической информации (ГСНТИ) (все-союзный, отраслевой, региональный, низовой), в зависимости от цели поиска. Этот метод (алгоритмизации поиска) развернут и в новом курсе обучения потребителей "Виртуальная библиотека Интернет", который читается на факультете повышения квалификации преподавателей вузов

---

\* Багрова И. Есть ли у библиотек будущее в XXI веке: Обзор англоязычной литературы 90-х годов // Библиотековедение. — 1999. — № 1. — С.150.

\*\* Лободенко Л.К. Информационная культура библиографа: специфика. Структура и пути формирования: Автореф. дис...канд. пед. наук. — Новосибирск, 1998.— 19 с

Новосибирска с 1997 г. В рамках курса разработан "Алгоритм поиска информации в Интернет".

Педагогическая деятельность является средством и стимулом повышения квалификации сотрудников библиотеки. Это связано с тем, что изучение теоретического материала и подготовка к занятиям подводит библиотечных специалистов к активному творчеству. К тому же иногда возникает необходимость ответа на довольно трудные вопросы студентов о месте и роли информации и библиографии в их специальной инженерной или научной деятельности.

Вопросы "как учить?" и "кто учит?" требуют такого же ответа, как и вопрос о качестве обучения в любой другой отрасли. Многолетний опыт НГТУ в диагностике библиографической части научных и учебных работ (начатый еще в 70-х гг.), позволил выработать методику балльной оценки библиографической части дипломных работ студентов. Сегодня можно говорить о сложившейся технологии библиографической научной работы, поскольку специалисты библиотеки являются постоянными членами экспертной комиссии конкурсов "Лучший диплом года" и ежегодно оценивают не только дипломные работы, но и магистерские диссертации, диссертации на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук.

Необходимость владения специалистами библиотеки, участвующими в обучении, современными педагогическими знаниями и навыками современных педагогических технологий (например, дистанционных) не вызывает сомнений. Отрицание современных информационных технологий как перспективы технологического развития современных научных библиотек ставит под сомнение их будущее. Разрушение или неприятие традиционных способов получения знаний и технологий обучения может привести к отрыву от накопленных цивилизацией научно-технических знаний, что опасно как с точки зрения культурно-исторического процесса, так и с точки зрения технологического прогресса.

Сочетание традиционных алгоритмов библиотечно-библиографического поиска научно-технической информации и автоматизированного сетевого поиска позволит обеспечить непрерывность и преемственность научно-технических знаний в поколениях. Это является особенно важным в настоящий период, период становления информационного общества.

**Р.А. Трофимова**

## **МИНИМУМ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ БИБЛИОТЕКИ**

Профессиональный портрет руководителя с точки зрения владения им коммуникативной техникой должен содержать ряд характеристик. Среди них — знание речевого этикета; умение формулировать цели и задачи делового общения; организация общения; владение методиками делового общения; целенаправленное использование бесед, собеседований; разграничение споров, полемик, дискуссий, диалогов, дебатов, прений, умение доказывать и обосновывать, убеждать и опровергать, использовать технику речи и логотерапию, помогающую снимать стресс и страх. К этому, еще далеко не полному, перечню профтребований обязательно следует добавить умение работать в кризисных, конфликтных ситуациях и заниматься разбирательством жалоб, приглушением и решением конфликтов.

В коллективах современных библиотек конфликты возникают ежедневно. Это обстоятельство предопределяет необходимость конфликтологических знаний их руководителей.

Конфликтология — молодая и сложная наука, предлагающая многочисленные методики проведения профилактики, регулирования и разрешения конфликтов. Из всех обширных конфликтологических знаний следует выделить минимум, который необходимо знать современным руководителям библиотек.

В этот минимум входит, прежде всего, знание методов диагностики. Без диагностики любое вмешательство в конфликт принесет только вред. Рассмотрим основные операции, составляющие диагностику конфликта. Первая операция требует выявления полного состава участников конфликта и той роли, которую играет каждый из них в конфликте.

По своим ролям участники конфликта делятся на:

- а) конфликтеров, то есть людей (организаций, социальных институтов), непосредственно противодействующих друг другу;
- б) инициаторов конфликта, которые подразделяются на провокаторов и организаторов;
- в) пассивных сторонников конфликтеров (наблюдателей);
- г) посредников конфликта (арбитры, консультанты и медиаторы).

Вторая операция — установление мотивировок участников конфликтов. Мотивировками называют те объяснения конфликта, которые дают участники. Выделяя мотивировки и сопоставляя их друг с другом,

исследователь делает определенный шаг в направлении обнаружения конфликта.

Третья операция диагностики — установление интересов конфликтеров, т.е. тех желаний, которые имеют для них наиболее значимый смысл. Конфликты чаще всего случаются именно потому, что интересы конфликтеров противоречат друг другу.

Четвертая операция — определение целей конфликтеров.

Пятая — установление меры соответствия целей конфликтеров их интересам. Здесь возможен прогноз полного соответствия, полного противоречия, индифферентности.

Шестая — выяснение повода или предлога конфликта. Поводом называется то событие, которое предшествовало его возникновению. Не следует путать повод с причиной. Нередко конфликты начинаются со специально подстроенного повода, т.е. предлога.

В качестве следующих операций последовательно можно назвать:

- анализ системы причин конфликта;
- определение первопричин конфликта;
- выявление всех ипостасей конфликта (его когнитивного, эмоционального, иррационального, делового, производственного и т.п. содержания);
- анализ эмоционального фона конфликта и возможности его нормализации;
- установление ориентировок конфликтеров на тип их конфликтных взаимодействий (мера толерантности);
- определение этапа конфликта;
- установление знака конфликта (сохранение, развал социальной системы, противоборство сторон);
- выявление формулы конфликта;
- определение адекватной природе конфликта модели его решения.

Эта операция завершает диагностику конфликта, с нее начинается разработка модели решения конфликта, успех реализации которой во многом зависит от атмосферы делового сотрудничества, царящей в коллективе, умелых и профессионально детерминированных действий руководителя.

**Ю.Б. Авраева**

## **РЕЧЕВАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ БИБЛИОТЕКИ — ВАЖНЕЙШЕЕ СРЕДСТВО ЕГО ОБЩЕНИЯ С КОЛЛЕКТИВОМ**

Речевая культура руководителя — одно из приоритетных составляемых его управленческого успеха, имиджа, положительного восприятия коллективом. Она неотделима от личности руководителя и его профессиональной деятельности. Социолингвисты многих стран установили, что профессиональный и личный статус человека во многом зависят от того, насколько его речь соответствует общепринятым и профессиональным нормам общения в кругу специалистов. В связи с этим очень важной является проблема речевой культуры руководителя библиотеки, который должен владеть ее различными видами (мышлением, устной речью, слушанием, чтением), обладать навыками речевого тестирования, уметь квалифицированно вести беседу, (а не только участвовать в ней), чувствовать себя уверенно в деловой сфере общения. Значение речевой культуры руководителя возрастает в настоящее время, как никогда раньше, ибо расширяются границы профессионального общения благодаря участию библиотекарей во многих встречах, конференциях, семинарах от регионального до международного уровней. Изменилась география и характер профессионального общения, что оказывает влияние на содержание и форму речевой культуры руководителя библиотеки. При этом необходимо учитывать, что в наше динамично развивающееся время очень быстро происходит наращивание словарного запаса, профессиональной терминологической системы и обыденного лексикона. Поэтому с полным основанием можно сказать, что речевая культура, руководителя — "это канал развития интеллекта", а значит и межличностного общения.

Речевая культура руководителя библиотеки представляет сложную систему, в которой каждый вид развивается благодаря другому, а вместе они составляют единое целое.

Невозможно отделить умение мыслить от умения говорить, слушать, как нельзя обойтись без систематического чтения специальной литературы. На практике все эти компоненты (виды) речевой культуры руководителя иногда существуют как бы сами по себе и никак не связаны. Более того, они не вошли в набор профессионально-квалификационных требований и личностных качеств, которыми должен обладать библиотечный специалист, а не только руководитель библиотеки. Какова роль каждого из видов речевой культуры руководителя библиотеки в процессе его общения с коллективом? Исследований подобного рода

в отечественном библиотековедении нет. В рамках нашего исследования: "Профессиональная и социально-психологическая компетентность управленческих кадров библиотек Восточной Сибири" мы попытались изучить речевую культуру руководителей и ее соответствие их должностному и личному статусу, влияние ее на процесс управления коллективом.

Не секрет, что многие руководители библиотек не владеют в достаточной мере культурой речи, не знают языка деловых писем, не умеют грамотно сформулировать те или иные профессиональные задачи, очень мало читают специальной литературы. Уровень их общения с коллегами по работе часто обусловлен дежурными фразами и не отличается особой эрудицией и профессионализмом. В то же время, нельзя не отметить, что меняется облик руководителей библиотек, их профессиональный лексикон. Сегодня мы наблюдаем такую картину, а вернее ситуацию, в которой находится корпус руководителей библиотеки разных по опыту, знаниям и личным качествам, по разному понимающих вопросы "каким должен быть руководитель?", "каким должен быть коллектив?" Какой должна быть речевая культура руководителя? — данный вопрос практически в повестке дня не значит. Причина заключается в том, что при назначении специалиста на руководящую должность перед ним никто этой задачи не ставит, более того, не рассматривают уровень речевой культуры в качестве одного из профессиональных требований, критериев оценки личности. Проблема усугубляется еще и тем, что во время учебы в институте лингвистическое образование будущего специалиста библиотечно-информационной сферы практически отсутствует. Будущего специалиста не учат деловому языку, а если и учат, то недостаточно полно из-за малого количества учебных часов, или из-за отсутствия специалистов этого профиля. А между тем, потребность в знаниях по лингвистике во всем мире возрастает, ибо активно развиваются международные коммуникации в различных сферах и областях знаний. Библиотечные специалисты не могут находиться в стороне от этого процесса, поэтому в учебном заведении и после его окончания обучение современному языку, речевой культуре должно осуществляться в соответствии с достижениями в этой области как в отечественной, так и в мировой практике.

Мы хотели привлечь внимание к проблеме всех тех, кого это непосредственно касается и тех, от кого зависит ее решение. Велика сила слова, недаром говорят "словом можно убить", но и "можно вылечить". Руководитель библиотеки, общаясь с коллективом, всегда должен об этом помнить, а если он еще и говорит, мыслит, слушает, читает, тогда

ему "цены нет". Поэтому не зря многие специалисты считают, что речь — категория нравственная и, следовательно, речевая культура руководителя библиотеки должна развиваться по законам этики и права, общечеловеческим и профессиональным принципам, нормам общения.

Пока же мы наблюдаем во многих случаях нечто, что не отвечает этим нормам. Руководители одного ранга иногда говорят на разных языках, потому что у них разный уровень образования и речевой культуры, между ними возникает, если можно так сказать, профессиональная "несовместимость". Профессиональная "несовместимость" возникает тогда, когда один руководитель отстает в своем профессиональном росте от другого не только по субъективным, но и по объективным причинам. К субъективным причинам (факторам) мы относим нежелание, неумение руководителя совершенствовать свой профессионально-должностной статус, он самоуспокоен, считает себя самодостаточным и не замечает, что отстал от своих коллег. Тем более, что никто не требует подтверждения его профессионализма. Нет таких оценок. Самоаттестация и аттестация руководителя библиотеки — это как бы его личное дело. Быть взыскательным к самому себе — это роскошь, которую позволяют себе лишь некоторые руководители, в первую очередь низового звена. Именно они хотят соответствовать статусу управленца, стремятся пополнить свои знания, умения, навыки, тем более, что они на виду у коллектива, ибо живут и работают бок о бок с каждым из них (например в районной сельской библиотеке). Однако возможности этих руководителей ограничены. Выезжать на курсы повышения квалификации чаще всего они не могут (в отличие от руководителей среднего, высшего звена), и не только из-за дефицита финансовых средств. Школ для руководителей библиотеки из глубинки нет. Но даже если руководителю удастся повысить квалификацию, то вопросы речевой культуры в учебных планах всевозможных курсов, семинаров, конференций не значатся. Учат всему понемногу, а знание новой языковой и речевой культуры пока для многих недосыгаемо.

У руководителей с высокой речевой культурой при общении с коллективом меньше психологических "заслонов", нежели у тех, у кого она оставляет желать лучшего. У таких руководителей речевая культура не в ладу с их повседневной деятельностью. Речевой диалог с коллегами постепенно перерастает в монолог, и руководитель теряет чувство реальности, у него формируется авторитаризм. Речевая культура такого руководителя начинает давать "сбой", его речевое пространство замыкается на нем. Любопытный профессионал, прочитав эти строки, может быть оскорблен за управленческий корпус и потребует доказательств, фактов

и т.д. За ними далеко ходить не нужно, они рядом, они среди нас, нужно только быть чуть-чуть повнимательнее и вы сами все это увидите. Мы не преследовали цели унижить наших руководителей библиотек, тем более их оскорбить, нами двигало чувство обеспокоенности. Мы прекрасно понимаем, что руководить сегодня чрезвычайно сложно. В основном большинство руководителей — грамотные профессионалы, которые выживают вместе с коллективом. Но время сегодня другое, оно предъявляет к руководителям новые требования. Одним из них является высокая (качественная) речевая культура, без которой немислим имидж руководителя XXI в.

**Н.И. Колкова**

## **ПРОЕКТ ДИСТАНЦИОННОГО НЕПРЕРЫВНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ**

В реализации проблем информатизации современного общества и его преобразовании из индустриального в информационное одна из важнейших ролей, безусловно, принадлежит библиотекам. Это обстоятельство диктует особые требования к качеству подготовки библиотечных кадров, способных находить эффективные решения задач удовлетворения информационных потребностей различных групп населения с использованием новых информационных технологий. При этом высокий динамизм информационных технологий в последние десятилетия обуславливает особую необходимость постоянной актуализации базовой профессиональной подготовки сотрудников библиотек.

В связи с этим особое значение приобретает организация непрерывного библиотечного образования. Однако, используя лишь традиционные образовательные технологии, решить эту задачу в условиях современной экономической ситуации весьма проблематично. Получение высшего образования и последующее систематическое повышение квалификации представляет особые трудности для лиц, территориально удаленных от образовательных центров. Отсутствие при этом необходимого финансирования еще более затрудняет организацию систематического повышения квалификации и переподготовки кадров, что препятствует активной модернизации библиотек и влечет за собой:

- низкую эффективность формирования и эксплуатации информационных ресурсов;
- архаичность форм и методов информационно-библиотечного обслуживания;

- снижение социального статуса библиотек;
- снижение темпов экономического и социально-культурного развития региона.

Новые перспективы развития непрерывного библиотечного образования открывает метод дистанционного обучения, активно завоевывающий мировое образовательное пространство, и который принято рассматривать в качестве доминантного в образовании будущего. Дистанционное обучение определяется его теоретиками как личностно-ориентированное обучение, реализованное с помощью виртуальной образовательной среды, независимо от места нахождения обучаемого и без нарушения привычного уклада его жизни. Именно дистанционное обучение способно обеспечить динамизм, демократизм, гибкость и целенаправленность непрерывного образования.

В полной мере осознавая необходимость внедрения метода дистанционного обучения в подготовку и переподготовку библиотечных кадров, факультетом информационных технологий (ФИТ) Кемеровской государственной академии культуры и искусств (КемГАКИ) в последние годы была намечена программа развития системы дистанционного обучения студентов на базе телекоммуникационных технологий. Важным вкладом в реализации этой программы явилось заключение договора о совместной деятельности в этом направлении между ФИТ КемГАКИ и Кемеровской областной универсальной научной библиотекой им. В.Д. Федорова (КОУНБ), научно-методическим центром библиотек региона. В соответствии с этим договором предусмотрено создание совместными усилиями центра непрерывного дистанционного обучения библиотечных кадров (ЦНДО), содержание деятельности которого определяется Положением о центре непрерывного дистанционного обучения библиотечных кадров и Программой деятельности ФИТ КемГАКИ и КОУНБ им. В.Д. Федорова как его подразделений. Важнейшими направлениями этой программы являются:

- разработка модели дистанционного обучения;
- формирование пакета инструктивно-методической документации по организации дистанционного обучения;
- подготовка комплекса учебно-методической документации в электронной форме;
- формирование банка обучающих и контролирующих программных средств;
- создание автоматизированных рабочих мест преподавателей;
- организация доступа к Интернет;
- создание учебного сайта;

— обучение педагогических кадров технологии дистанционного обучения.

Реализация названных задач предусматривается на базе единой стратегической концепции, в разрезе которой ФИТ КемГАКИ и КОУНБ им. В.Д. Федорова осуществляется координированное решение вопросов технического, программного, информационного, технологического, организационного и других видов обеспечения.

Содержание дистанционного обучения на уровне вузовской подготовки определяется учебным планом специальности 05.27.00 "Библиотековедение и библиография". Уже сейчас студенту-заочнику в порядке эксперимента предоставляется право изучения и сдачи в межсессионный период зачетов и экзаменов по учебным дисциплинам, имеющим необходимое, с позиций дистанционного обучения, учебно-методическое обеспечение. Особую актуальность данный метод имеет место при работе со студентами, обучающимися на базе учебно-консультационных пунктов (филиалов кафедр факультета).

Определение содержания дистанционного повышения квалификации библиотечных кадров предусматривается по согласованию с руководством курсов повышения квалификации департамента культуры администрации Кемеровской области. При этом в качестве преподавателей предусматривается участие как работников института, так и библиотеки, соответственно приоритетным направлениям их деятельности.

Важными предпосылками возможности развития системы дистанционного непрерывного библиотечного образования в области, с одной стороны, явилось создание Интернет-узлов с выделенными каналами связи в КемГАКИ и КОУНБ им. В.Д. Федорова, техническое обеспечение которых было существенно расширено за счет использования средств гранта Международной благотворительной организации — института "Открытое общество" по проекту "Региональная система непрерывного дистанционного библиотечного образования", а с другой — наличие в ряде библиотек области технических средств, позволяющих организовать электронный обмен информацией.

Для обеспечения подготовки преподавательских кадров, адаптированных к дистанционному обучению, на факультете информационных технологий КемГАКИ разработана программа повышения квалификации педагогов, включающая как изучение теоретических основ использования современных информационных технологий в учебном процессе (разработка проверочных тестов, программ интерактивного обучения, различных электронных учебных изданий и т.д.), так и прохождение практикума в области Интернет-технологий. Разработка программного

обеспечения дистанционного обучения, а также адаптация уже существующих средств ведется лабораторией новых информационных технологий кафедры технологий автоматизированной обработки информации КемГАКИ.

Претворение в жизнь проекта дистанционного непрерывного библиотечного образования предусматривается через последовательное прохождение этапов проектирования, экспериментальной апробации, корректировки модели дистанционного обучения на базе библиотек городов Кемерово, Новокузнецк, Междуреченск. В последующем эта модель будет использоваться как типовая для эффективного решения задач формирования мобильного кадрового обеспечения библиотек современного меняющегося общества.

**Ю.Н. Дрешер**

**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ БИБЛИОТЕЧНО-  
ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР КАК МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ  
ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕ-  
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ МЕДИЦИНСКИХ БИБЛИОТЕК**

Современный этап библиотечно-библиографической деятельности с полным основанием можно считать временем коренных изменений. Автоматизация информационных процессов, быстрое развитие электронных сетей связи и начавшаяся конкуренция на рынке информационной продукции и услуг не оставили библиотеке выбора. Она призвана либо войти в мировое информационное пространство, либо отказаться от притязаний на обеспечение специалистов доступа к совокупному общественному знанию.

В такой ситуации библиотечная работа становится все более интересной и творческой, но в то же время чрезвычайно сложной и ответственной. Очевидно, что справиться с новыми задачами могут лишь высококвалифицированные кадры, ориентированные на непрерывное профессиональное образование и обладающие способностью быстро реагировать на изменения внешней среды и внутренних условий функционирования организации. Сегодня библиотекам кроме специалистов, знающих библиотечное дело в узкопрофессиональных рамках, все больше нужны представители других специальностей — экономисты, маркетологи, социологи, системные аналитики, программисты и другие, владеющие при этом вопросами организации, технологии и методики отдельных библиотечно-информационных процессов.

Сейчас в библиотеки по различным причинам приходят на работу такие специалисты, которых еще несколько лет назад трудно было представить себе в качестве библиотекарей: строители, инженеры, химики, технологи, педагоги, работники социально-бытовой сферы и др. По последним данным, в медицинских библиотеках сотрудники с высшим библиотечным образованием составили 41,2%, специалисты с высшим медицинским образованием — 3,4%, с другим высшим образованием — 26,0%, со средним библиотечным образованием — 22,5%, со средним медицинским образованием — 1,9%, со средним специальным (разным) — 0,8%, со средним общим — 4,2%, т.е. с неблиотечным образованием — 35,3%. Для них приобретение библиотечной специальности — не только овладение принципиально новыми знаниями, умениями и навыками, но и гарантия социальной защиты, средство адаптации в новом профессиональном сообществе.

Ранее, вплоть до 1987 г., все вопросы по повышению квалификации и переподготовке кадров для медицинских библиотек решались в Государственной центральной научной медицинской библиотеке (ГЦНМБ). Ежегодно она организовывала взаимопосещения библиотек, семинары, практикумы. Для этого составлялся специальный график на каждый текущий год, который рассылался библиотекам. Периодически проводились совещания директоров республиканских и областных библиотек (вплоть до 1990 г.). Существенную помощь в деле повышения квалификации и переподготовки кадров медицинских библиотек оказывали печатные методические рекомендации в помощь библиотекам и различные инструктивные письма ГЦНМБ. В 1990 г. в связи с нестабильностью финансирования ГЦНМБ вынуждена была пойти на сокращение штатов. В результате научно-методический отдел, который занимался вопросами повышения квалификации и переподготовки кадров, сократился на 90%. Основные функции научно-методического отдела были возложены на методиста и ученого секретаря библиотеки. Эти структурные изменения привели к тому, что широкий спектр вопросов повышения квалификации и переподготовки кадров выпал из поля зрения библиотеки. Основное внимание в ГЦНМБ сегодня сосредоточивается на автоматизации и механизации библиотечно-информационных процессов. С 1992 г. функционируют курсы по информационному обслуживанию и администрированию баз данных. После пятилетнего перерыва возобновилось проведение совещаний директоров библиотек.

В 1995 г. ГЦНМБ поручила Республиканскому медицинскому библиотечно-информационному центру (РМБИЦ) Министерства здравоохранения Республики Татарстан выполнение функций центра повыше-

ния квалификации и переподготовки кадров медицинских библиотек Поволжского, Волго-Вятского регионов и Предуралья. Это не стало для нас неожиданностью, поскольку в рамках РМБИЦ, который включает в себя ЦБС с почти 50 филиалами по всей республике, отработана новая концепция системы повышения квалификации и переподготовки кадров (СПКПК), опробованы многие прогрессивные формы и методы обучения. Данной проблеме были посвящены кандидатская диссертация Ю.Н. Дрешер "Система повышения квалификации и переподготовки кадров (на примере медицинских библиотек)" и ряд монографий, такие, например, как "Система повышения квалификации библиотечных кадров: история, современное состояние, тенденции совершенствования" (Дрешер Ю.Н., Водолазская А.Я., 1994), "Проблемы профессиональной квалификации библиотечных специалистов: история, поиски, решения (на примере медицинских библиотек)" (Дрешер Ю.Н., 1996) и т.д.

В этих работах подробно описаны результаты исследований, предшествовавших разработке собственной оригинальной концептуальной модели СПКПК, детально представлена сама модель. При ее создании учитывались следующие условия:

- 1) наличие четкой концепции системы;
- 2) модульный принцип построения содержания обучения;
- 3) полнота описания составляющих элементов СПКПК на данный конкретный отрезок времени;
- 4) преемственность форм, методов и средств обучения;
- 5) индивидуализация обучения;
- 6) совершенствование форм, методов и средств в соответствии с тенденциями развития библиотечно-библиографической и информационной деятельности;
- 7) наличие эффективного алгоритма внедрения СПКПК в практику;
- 8) наличие необходимых ресурсов, материальной базы и технических средств.

Модель предусматривает ступенчатый характер обучения, при этом каждая последующая ступень содержит формы и методы, направленные на совершенствование и углубление полученных ранее знаний. Формально она представляет собой трехуровневый древовидный граф. Единственная вершина, находящаяся на первом уровне, или начало графа, — это базовая программа СПКПК, т.е. полная, заранее определенная, спланированная последовательность действий и мероприятий, направленных на поддержание высокого профессионализма у библиотечных специалистов с любым уровнем подготовки и квалификации,

в ходе осуществления которых используется целый комплекс соответствующих форм, методов и средств.

В процессе планирования повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров мы исходили из того, что их обучение может осуществляться как в учебных центрах, так и непосредственно в библиотеках. Непрерывность переподготовки стремились обеспечить рациональным сочетанием периодичности, видов и методов подготовки на основе единого плана обучения, исходя из условий деятельности и потребностей библиотек. Таким образом, планирование повышения квалификации и переподготовки вылилось в определенную систему, состоящую из стратегического (перспективного) и оперативного планирования.

В РМБИЦ были разработаны конкретные учебные планы для библиотек, которые могут быть применены:

— для работников с высшим библиотечным образованием, имеющих стаж от 1 до 5 лет;

— для работников с высшим библиотечным образованием, имеющих стаж от 5 лет и более;

— для руководителей среднего звена (заведующих секторами и отделами);

— для работников с высшим неблиотечным образованием.

Разработан также план для "Школы молодого библиотекаря".

Дифференцированный подход к обучению персонала на общепубличном уровне наиболее успешно осуществляется при формировании контингента слушателей специализированных семинаров и краткосрочных курсов. При их организации учитываются не только цели обучения, образование и стаж, но даже время работы на определенном участке.

Одна из форм подготовки специалистов с неблиотечным образованием — обучение в вузе заочно для получения второго образования. Руководство РМБИЦ активно содействует этому. Так, пять сотрудников окончили Казанскую государственную академию культуры и искусств (КГАКИ), получив второе высшее образование. Учеба в аспирантуре тоже является одной из форм повышения квалификации.

Нами разработаны программы курсов, тематические планы и методические материалы:

— "Медицинская терминология" — для работников медицинских библиотек;

— "Библиотерапия" — для работников социокультурной сферы;

— "Информационное обеспечение в системе здравоохранения" — для переподготовки медицинских работников и работников сферы культуры и искусств;

— "Валеология" — для работников социокультурной сферы;

— "Маркетинг в библиотеке: платные услуги и издательская деятельность" — для системы повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров;

— "Бухучет" — для работников социокультурной сферы.

Приведем краткое описание тех из них, которые изданы в последнее время.

Основная задача специального курса "Информационное обеспечение в системе здравоохранения" — дать слушателям необходимые знания и навыки для ориентации в основных источниках информации, выполнения операций аналитико-синтетической переработки информации, осознанного формулирования информационных запросов, а также помочь овладеть стратегией и алгоритмами информационного поиска, эффективно участвовать в процессах информационного обмена. Программа курса состоит из пяти разделов. Вначале даются общие представления об информации в жизни человека и общества, об информационно-коммуникационной деятельности как информационном посредничестве, о единстве информационного пространства. Затем излагается комплекс сведений о подготовке и производстве информации, каналах и службах ее распространения, о восприятии и воздействии информации, о новых информационных технологиях в информационном обеспечении ученых и специалистов в области медицины и здравоохранения. Спецкурс состоит из лекций и семинаров общей продолжительностью 36 часов. В качестве формы контроля над усвоением материала курса предусматривается подготовка реферата.

Основная задача учебного курса "Валеология" — дать достаточно полное и конкретное представление об изучаемой дисциплине, раскрыть содержание концепций медицинской и педагогической валеологии, ее задач и методов с тем, чтобы способствовать выработке определенного мировоззрения. Программа курса состоит из трех разделов, освещающих как теоретические, так и практические вопросы. Сначала валеология характеризуется как научная дисциплина, затем раскрывается содержание ее медико-профилактических (закономерности формирования здоровья, разработка способов его сохранения и укрепления, профилактика заболеваний и т.д.) и педагогических (воспитание потребности в здоровье, ознакомление с методами и способами сохранения здоровья, режимом учебных занятий и т.д.) аспектов. Учебный курс "Валеология"

состоит из лекций и семинарских занятий в объеме 36 часов. Самостоятельная работа слушателей курса заключается в подготовке рефератов.

Задачей курса "Маркетинг в библиотеке: платные услуги и издательская деятельность" является вооружение специалистов знаниями, необходимыми для успешной деятельности библиотек в рыночных условиях. Предлагаемый тематический план курса состоит из пяти разделов, логично дополняющих друг друга. В нем прослеживается последовательность определения и осуществления основных этапов маркетинговых исследований в библиотеках. Тематика семинарских занятий нацелена на активное включение слушателей в обсуждение рассматриваемых вопросов для принятия конкретных решений в последующем. Предлагаются вопросы для самоконтроля. Проверка знаний может осуществляться в форме устных опросов либо в форме рефератов. Прилагается перечень рекомендуемых тем рефератов.

Модульное построение учебных планов и программ позволяет полнее отразить интегративные процессы в развитии библиотечного дела, его комплексный характер. Кроме того, оно дает возможность более гибко адаптировать учебные планы и программы к уровню подготовки обучаемых с учетом их базового образования. Поскольку на переподготовку приезжают работники библиотек, уже имеющие, как правило, определенный профессиональный библиотечный опыт, в процессе обучения используются наиболее активные методы: деловые игры, "мозговые атаки", упражнения-тренинги, "круглые столы", тематические дискуссии. Как выяснилось в ходе проведенного в РМБИЦ исследования, самыми популярными формами повышения квалификации являются семинар и научно-практическая конференция — вне зависимости от образования, стажа и занимаемой должности обучаемых.

В центре СПКПК РМБИЦ на семинарах и совещаниях методисты вместе со специалистами из отдела комплектования регулярно делают сообщения о новинках медицинской и художественной литературы. Последняя, как известно, очень успешно применяется в библиотерапии. В помощь самообразованию библиотекарей постоянно готовятся методические разработки, рекомендательные списки литературы, тематические папки, выпускается литература по проблемам библиотеко- и библиографоведения, научной информации.

В качестве примера приведем наименования некоторых библиографических пособий: "Библиотечная профессия сегодня и завтра", "Справочно-библиографическое обслуживание читателей", "Справочно-поисковый аппарат библиотеки", "Фондоведение". "Знаменательные и юбилейные даты истории медицины и здравоохранения", "Валеология",

"Библиотерапия". Изданы также книги: "Актуальные проблемы деятельности научно-медицинских библиотек", "Актуальные проблемы информационного обеспечения специалистов в регионе", "Труды РМБИЦ", "Каталоги и картотеки РМБИЦ" и др.

Ведутся тематические папки газетных и журнальных вырезок, представляющих единый информационный блок, включающий в себя материалы по наиболее актуальным темам библиотековедения и библиографии. Тематические папки являются одним из способов оперативного ведения информации до специалистов.

Для повышения квалификации могут быть использованы также такие формы, как консультации со специалистами в других организациях, посещение библиотек и информационных центров, применяющих новые технологии.

В связи с тем, что в библиотеках все более широкое применение находят компьютеры, средства автоматизации, освобождающие библиотечных специалистов от рутинных операций, возникла необходимость обучения работе с этой техникой библиотечных специалистов. В РМБИЦ разработан курс по программным и аппаратным средствам, методам их использования в библиотеке. Курс включает обучение основам компьютерной грамотности, обеспечивает навыки использования текстовых редакторов Lexicon и Winword, электронных таблиц Microsoft Excel, автоматизированных библиотечно-информационных систем и баз данных на компакт-дисках.

В 1995 г. в РМБИЦ состоялась первая международная выставка литературы, подготовленная совместно с издательством Springer. Она вызвала большой отклик у медицинских работников Казани, подтвердила правильность предпринимаемых шагов по изучению и удовлетворению читательского спроса на медицинскую литературу. Центр получил в лице издательства Springer надежного делового партнера и поставщика не только необходимой печатной, но и электронной продукции, потребность в которой растет с каждым днем. Выставки теперь проводятся регулярно — один раз в год. При проведении выставок организуются учебные семинары и "круглые столы" для библиотечных работников. На мероприятия приглашаются директора медицинских библиотек Поволжья, Волго-Вятского региона и Предуралья, медицинские работники Казани, преподаватели Казанской государственной академии культуры и искусств, студенты, медицинская общественность.

В 1995 г. был проведен семинар на тему: "Актуальные проблемы деятельности научно-медицинских библиотек". В 1996 г. в рамках выставки состоялись два семинара. Первый — "Проблемы информатиза-

ции библиотек. Опыт и перспективы использования компьютерной сети Интернет" — провела Е.Л. Крепкова (Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы им. М.И. Рудомино, Москва), второй — "Комплектование медицинских библиотек иностранной литературой" с демонстрацией автоматизированных баз данных, распространяемых издательством Springer, — директор издательства Springer П. Хельферих. Также был организован "круглый стол" — "Внедрение компьютерной сети Интернет" с участием директоров медицинских библиотек Поволжского региона. В 1997 г. на семинар "Зарубежные клинические и библиографические автоматизированные базы данных по медицине и их использование в библиотеках" кроме библиотечной были приглашены медицинские работники. Врачи смогли познакомиться с базами данных, обучающими системами на CD-ROM, представленными издательством Springer. Состоялся "круглый стол" на тему: "Обмен опытом и перспективы развития медицинских библиотек".

В 1998 г. в РМБИЦ прошла уже четвертая международная выставка. Ее принципиальное отличие от предыдущих состояло в том, что акцент делался на электронные средства информации, на свободный доступ каждого врача к полнотекстовым электронным журналам издательства Springer, полнотекстовым и библиографическим БД. Как всегда, во время выставки были проведены семинары — "Электронные журналы: возможности и преимущества" (руководитель — П. Хельферих) и "Перспективы международного информационного, библиотечного и аналитического центра" (руководитель — О.Н. Путилина, Государственная публичная научно-техническая библиотека России, Москва).

Являясь методическим центром для медицинских библиотек Поволжья, Волго-Вятского региона и Предуралья, РМБИЦ активно привлекает эти библиотеки к участию в своих книжных выставках и семинарах. Руководители медицинских библиотек могут познакомиться с экспозицией, каталогами Springer и других издательств, заключить выгодный контракт и получить в дальнейшем литературу (со скидкой). На мероприятия приглашаются также представители других библиотек Казани (Национальной библиотеки Республики Татарстан, Научной библиотеки Казанского государственного университета и т.д.), которые тоже могут заказать для себя книги и компакт-диски. РМБИЦ берет на себя обязанности посредника между библиотеками указанных выше регионов и зарубежными издательствами. На семинарах, где обязательно присутствуют преподаватели библиотечного факультета Казанской государственной академии культуры и искусств, представители медицинских библиотек имеют возможность освоить новые библиотечные

и информационные технологии, перенять опыт РМБИЦ в изучении спроса на медицинскую литературу, организации книжных выставок и международного сотрудничества. Участники выставок и семинаров получают пакет документов, подготовленный ведущими специалистами РМБИЦ, который они в дальнейшем могут использовать в своей работе.

В заключение следует отметить, что независимо от характера повышения квалификации (практического или теоретического) разработка его методов должна основываться на ряде обязательных принципов:

— обучаемый должен быть заинтересован в результатах переподготовки;

— изучение нового должно подкрепляться практическим опытом;

— переподготовка должна подкрепляться практическим опытом и повторением, так как любое повышение квалификации требует времени для усвоения нового и обобщения накопленного материала;

— накопленный материал должен быть осмыслен; этому призваны помочь соответствующие вопросы для обсуждения, задания, тесты;

— методы обучения должны быть как можно более разнообразны;

— материал должен быть приближен к конкретной деятельности работника.

Непрерывное образование — неременное условие обеспечения конкурентоспособности любых специалистов, в том числе библиотечных. Только оно способно создать предпосылки для соответствия уровня деятельности библиотечно-информационных учреждений требованиям времени. Именно на это направлена работа центра повышения квалификации и переподготовки кадров РМБИЦ Минздрава Республики Татарстан.

**Т.В. Дергилова**

### **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ АКАДЕМИЧЕСКИХ БИБЛИОТЕК КАК НАПРАВЛЕНИЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГПНТБ СО РАН**

Централизованная библиотечная система (ЦБС) СО РАН сформировалась в конце 50-х — начале 60-х гг. XX в. и является ведомственным региональным объединением, состоящим из 65 научных библиотек (НБ) Западной и Восточной Сибири. Совокупный штат библиотек научно-исследовательских институтов (НИИ) СО РАН состоит из 180 библиотечных работников, образовательный уровень которых достаточно высок. В 1998 г. высшее образование имели 86% специалистов, в том числе

высшее библиотечное — 70%, сотрудники со средним образованием составляли 14%, в том числе с библиотечным — 60%. Сотрудники, имеющие стаж библиотечной работы более 5 лет, составляли 90%.

Система научно-методического обеспечения библиотек НИИ СО РАН начала складываться в начале 60-х гг., когда за ГПНТБ СО РАН Уставом библиотеки были закреплены функции методического руководства централизованной библиотечной системой. Основанная на ведомственном и территориальном принципах, система методического обеспечения развивалась на двух уровнях:

— ГПНТБ СО РАН — центральная библиотека Сибирского отделения, административный, методический и координационный центр;

— Центральные научные библиотеки (ЦНБ) научных центров (НЦ) — территориальные методические центры для библиотек НИИ, входящих в состав Иркутского, Красноярского, Томского, Якутского и Бурятского НЦ (в Омском и Кемеровском НЦ ЦНБ нет и методическую работу с НБ осуществляет непосредственно ГПНТБ СО РАН).

В ГПНТБ СО РАН сложилась и действует система методического обеспечения, в которой:

— ГПНТБ СО РАН (отдел научно-исследовательской и методической работы) выполняет координирующие и направляющие функции по методическому обеспечению библиотек системы;

— функциональные отделы оказывают методическую помощь библиотекам НИИ по своим направлениям работы;

— ЦНБ НЦ СО РАН проводят методическую работу среди библиотек НИИ НЦ.

Одним из направлений научно-методической деятельности ГПНТБ СО РАН является оказание систематической и своевременной помощи библиотекам, организация мероприятий по повышению квалификации библиотечных кадров.

Основной оперативный документ по повышению квалификации библиотечных сотрудников — "План мероприятий", в котором фиксируется проведение ежемесячных тематических семинаров по различным направлениям работы библиотек, организация курсов, стажировок, рабочих совещаний и заседаний методических советов. "План..." дает возможность координировать проведение мероприятий, держать в поле зрения все направления, избегая дублирования.

Для совершенствования работы библиотек и повышения квалификации сотрудников НИИ НЦ организуются и проводятся семинары, практические занятия и совещания. Так, например в 1998 г. проведено пять семинаров: "Библиотеки России в системе Интернет", "Опыт

использования электронных ресурсов ГПНТБ СО РАН библиотеками ННЦ", "Информационные ресурсы библиотек НИИ и возможности доступа к ним", "Электронная доставка документов из ГПНТБ СО РАН", "Использование Интернет для целей МБА" и др.

Кроме того специалисты ГПНТБ СО РАН постоянно ведут консультирование по различным и наиболее актуальным вопросам деятельности научных библиотек НИИ СО РАН. Регулярно проводят рабочие совещания с заведующими библиотек, на которых, например, в 1998 г. обсуждались такие проблемы как: перевод комплектования на договорную основу и взаимодействие библиотек в использовании поступлений новой литературы, переоценка фондов и технология индексирования, составление библиографического описания и классификация изданий и многие другие.

Одной из наиболее эффективных форм оказания методической помощи является посещение библиотек и выезды в иногородние НЦ, во время которых традиционно развиваются связи с сотрудниками библиотек. Однако в силу экономических причин количество командировок значительно сократилось. Тем не менее в 1999 г. благодаря содействию института "Открытое общество", Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования, функционирующий при ГПНТБ СО РАН, провел ряд выездных семинаров, на которых специалисты библиотек Иркутского, Красноярского и Якутского НЦ смогли повысить свою квалификацию. В ходе командировок был также изучен опыт работы библиотек.

Во время пребывания в библиотеках вышеперечисленных НЦ специалистами ГПНТБ СО РАН были даны многочисленные консультации:

- по вопросам организации работы библиотек;
- комплектованию фондов отечественной и зарубежной литературой;
- автоматизации информационно-библиотечного обслуживания и использованию сети Интернет (проведены практические занятия). Обсуждались возможности предоставления новых технологий и информационных ресурсов ГПНТБ СО РАН библиотекам НИИ.

По результатам обследований библиотек были составлены подробные справки, в которых представлен анализ деятельности библиотек НЦ в 90-е гг. XX в., зафиксированы положительные изменения в практике их работы, особо выделено использование новых информационных технологий. Кроме того, отмечены наиболее существенные недостатки в работе библиотек и проанализированы причины их возникновения, даны конструктивные предложения по их устранению и совершенствованию работы.

Справки доведены до сведения председателей Президиумов НЦ и сотрудников библиотек.

Предоставляя возможность сотрудникам ведомственных библиотек бесплатно обучаться на различных курсах, участвовать в работе тематических семинаров, проходить стажировки и своевременно получать необходимые консультации квалифицированных специалистов, ГПНТБ СО РАН прочно закрепила за собой право называться центром повышения квалификации библиотечных специалистов академических библиотек.

**Г.А. Бувич**

### **ВУЗОВСКАЯ БИБЛИОТЕКА КАК ПАРТНЕР И ОРГАНИЗАТОР СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Социально-экономические преобразования в стране, структурно-содержательная реформа высшей школы, внедрение образовательных государственных стандартов ставят перед вузовскими библиотеками новые задачи.

Сегодня им необходимо стратегически верно определиться в способах решения целого комплекса имеющихся вопросов, чтобы сохранить свое положение в вузе. Для этого библиотекам предстоит формирование принципиально новых отношений с пользователями, а также с ректоратом, ученым советом и другими административными структурами учебного заведения.

Читательская аудитория библиотеки высшего учебного заведения имеет свою специфику.

К числу ее основных черт следует отнести:

- 1) четкое разделение на две стабильные группы: профессорско-преподавательский состав и студентов;
- 2) студенческая читательская аудитория характеризуется постоянной информационной заданностью (в соответствии с получаемым образованием), определенно молодежным составом при 5—6-летнем цикле полной обновляемости аудитории;
- 3) профессорско-преподавательский состав выдвигает определенные требования к деятельности библиотеки.

Библиотека высшего учебного заведения курируется администрацией вуза. Контроль над технологией библиотечного обслуживания призван адаптировать библиотеку к условиям процесса обучения. В последнее время стиль подобного руководства определяет тенденции самостоятельной деятельности библиотечного коллектива и позволяет

библиотеке, как социальному учреждению, мимикрировать в экономических, финансовых и прочих ситуациях.

В библиотеках осознали необходимость определения приоритетов своей деятельности в соответствии с планами и программами развития вуза, его уставом и другими нормативными документами. Однако четкой концепции развития вузовских библиотек, регламентирующей планомерное развитие их деятельности, нет. Дефицит финансовых средств привёл к резкому сокращению комплектования библиотек вузов, слабому развитию материально-технической базы. Это подтолкнуло библиотеки активно осваивать легитимные внебюджетные источники самофинансирования.

На сегодня сложился определенный перечень платных услуг, но их развитие в вузовских библиотеках идет неоднозначно из-за разной ресурсной базы, уровня организации работы, профессиональной подготовки кадров, а также психологических барьеров библиотечарей в восприятии информации как товара.

При рассмотрении вопросов инициативной хозяйственной деятельности библиотек высших учебных заведений следует помнить об их специфическом положении. Поскольку они являются структурными подразделениями вуза, то при принятии ключевых управленческих решений зависят от общей политики ректората.

Вместе с тем, введение платных услуг лишь смягчает, но далеко не решает весь комплекс финансовых проблем, стоящих перед вузовскими библиотеками.

В библиотеках вузов увеличивается разрыв между спросом и предложением, требованиями читателей и возможностями библиотек. Не случайно продолжает расти число студентов, обращающихся в краевую, городские библиотеки для выполнения учебных заданий или научной работы.

Отсутствие гарантий финансового обеспечения подготовки специалистов в рамках государственного бюджетного заказа приводит к созданию сектора платного обучения, конкуренции вузов за престижные специальности, росту числа универсальных вузов (университетов). Развитие платного обучения в стенах государственных вузов актуализирует проблему "информация — товар — деньги", что провоцирует отказ от традиционного, бесплатного библиотечного обслуживания по старой "бескомпьютерной" схеме.

Платное обучение, вполне возможно, отразится на создании в структуре университета специальных информационных подразделений для определенных категорий студентов. Тенденция этого направления

явно просматривается уже в том, что открытие конкурентоспособных факультетов сопровождается созданием вспомогательной инфраструктуры, например факультетов довузовской подготовки (профильных, лицейных классов и т.д.).

Создание программ по решению обозначенных проблем, изучение и прогнозирование собственного развития позволит вузовской библиотеке добиться признания ее как равноправного участника процесса обучения и воспитания студентов, информационно-образовательной лаборатории вуза.

**Т.Н. Тюкова**

### **РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК НОВОСИБИРСКА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БИБЛИОТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ**

Эффективность работы любой службы в значительной степени определяется подбором кадров и их квалификацией. Постоянное изучение специальной литературы, анализ опыта работы библиотек позволяют констатировать, что произошли и продолжают происходить определенные изменения в системе повышения квалификации библиотечных работников.

Методическое объединение (МО) вузовских библиотек Новосибирска создано в 1960 г. С 1971 г. организована работа МО по направлениям, что должно было способствовать дифференцированному подходу к подготовке и переподготовке кадров, повышению их квалификации (см. прил. 1). Следует отметить, что специфика работы вузовских библиотек недостаточно отражена в программах специальных учебных заведений, поэтому выпускникам вузов и техникумов приходится доучиваться.

Изменения, происходящие в высшей школе страны, ставят перед нами задачи, связанные с повышением качества подготовки специалистов.

В состав МО входят — 16 библиотек вузов с фондом — 7 млн печатных единиц, количеством читателей — свыше 110 тыс. человек, книговыдача составляет 8 млн экз. Штат библиотек — 586 человек, из них — 54% имеют высшее образование, специальное — 29%, 116 сотрудников (19,7%) со средним библиотечным образованием.

Система повышения квалификации в МО вузовских библиотек корнями уходит в 60-е гг. Этот опыт неоднократно освещался в профессиональной печати. Современная работа МО в этом направлении ставит перед собой следующие задачи:

1. Профессиональная подготовка кадров;
2. Правовая и экономическая ориентация;
3. Повышение информационной и библиографической культуры работников библиотек;
4. Овладение компьютерной грамотностью;
5. Овладение психолого-педагогическими навыками в работе с читателями.

Для их осуществления разработана дифференцированная система повышения квалификации, в которой предусмотрено обучение библиотечных работников всех уровней в зависимости от их образования, стажа, специализации, должности, давности получения образования, а также с учетом необходимости внедрения новых технологий в работу библиотек (см. прил. 2).

Основными формами и методами повышения квалификации являются:

1. Курсы по основам библиотековедения, библиографии и информатики;
2. Школа современного руководителя;
3. Курсы по повышению психолого-педагогического мастерства (совместно с кафедрой педагогики и психологии),
4. Спецкурс "Быстрое чтение";
5. Курсы "Компьютерные технологии в библиотеке";
6. Научно-практические конференции и семинары;
7. Тематические "круглые столы";
8. Недели специалиста;
9. Конкурсы;
10. "Библиотекариады";
11. Самообразование.

Руководителем всех научных разработок является И.С. Геллер, кандидат педагогических наук, директор Научной библиотеки Новосибирского государственного технического университета (НБ НГТУ). Функции организатора системы повышения квалификации в НБ НГТУ и по МО выполняет научно-методический отдел.

О некоторых формах работы хотелось бы сказать подробнее.

Учебная программа курсов "Основы библиотековедения, библиографии и информатики" составлена с учетом особенностей работы вузовской библиотеки. По окончании курсов слушатели пишут рефераты по темам, имеющим практическое значение для библиотеки. Итоговое занятие проходит в форме "круглого стола", на котором анализируются выполненные работы, слушатели обмениваются мнениями по тематике

курсов, торжественно вручаются удостоверения. За период 1976—1997 гг. курсы окончили около 300 человек.

Современное развитие библиотечной теории и практики требует от библиотечкарей все более сложных и постоянно обновляемых не только профессиональных знаний и умений, но также знаний педагогики, социологии, особенно для руководящего состава и главных специалистов. Поэтому, когда вышел Приказ Министерства образования о проведении в библиотеках занятий со студентами, библиотека совместно с кафедрой педагогики и социологии организовала для сотрудников библиотек курсы "Библиотечно-библиографические основы" (ББО). В эту группу входили специалисты, имеющие высшее образование, они и проводили занятия по ББО со студентами, аспирантами, преподавателями. Обучение проводилось на факультете повышения педагогического мастерства, где читались спецкурсы: психология личности, тренинг профессионального общения, методика проведения социологического исследования, актуальные проблемы библиотечного дела, методика овладения способом динамического (быстрого) чтения, который выделился впоследствии в отдельный спецкурс "Быстрого чтения". Завершающим этапом обучения является защита выпускных работ (по выбору) и выдача удостоверений, дающих право читать лекции и проводить занятия по ББО. Программа на курсах ФППМ не потеряла своей актуальности. Поэтому, в 1998 г. на факультете повышения квалификации (ФПК) были проведены курсы для специалистов и руководящего состава работников вузовских библиотек, связанных с внедрением компьютерной технологии. На курсах "Отчеты, планы и распорядительная документация библиотеки" с использованием персонального компьютера обучалось 10 человек, получивших удостоверения об их окончании.

"Школа современного руководителя" при НБ НГТУ является одной из прогрессивных форм непрерывного образования. Лекции, посвященные педагогическим, экономическим, правовым основам управления, научно-исследовательской работе, деловые игры, заседания за "круглым столом", рефераты, практические занятия, экскурсии составляют неполный перечень программы "Школы".

Происходящие в библиотеках перемены, связанные с внедрением компьютерной технологии, вызвали необходимость для библиотечкарей овладеть новым для них делом. Каждая библиотека по-своему решает эту проблему. Секция автоматизации Методического объединения вузовских библиотек координирует работу, способствует изучению и внедрению передового опыта. В качестве примера можно привести 2-дневный научно-практический семинар "Внедрение новых технологий

в работу библиотек", проведенный на базе библиотек НГТУ и НГАСУ (Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет) с привлечением специалистов крупнейших библиотек города.

В НГТУ разработана программа и ведется обучение на курсах "Компьютерные технологии в библиотеке". Курсом предусматривается:

- овладение автоматизированной технологией обработки литературы;
- использование и хранение библиотечной информации;
- получение практических навыков использования офисных программ в Windows95 и сети Интернет.

Курс разработан и ведется специалистами отдела автоматизации НБ НГТУ. По окончании курсов слушатели выполняют выпускную работу, получают удостоверение о повышении квалификации в рамках МО библиотек вузов Новосибирска.

Одной из нетрадиционных форм повышения профессионального мастерства являются конкурсы. Более 15 лет в нашем МО проводится конкурс "Библиотекариада". В этой большой "деловой игре" принимают участие сотрудники всех вузовских библиотек города. Но "Библиотекариада" — это еще и профессиональный праздник с концертной программой, поздравлениями читателей и коллег. Например, конкурс "Библиотекариада-98" проходил под девизом: "Найти свой путь в рекламном деле". Цель конкурса: 1) обмен опытом; 2) обучение библиотекарей более грамотно, наглядно предоставлять читателям информацию о библиотечных услугах, предоставляемых библиотеками.

Мероприятие вызвало большой интерес среди всех библиотек города. В нем приняли участие 16 библиотек вузов, ГПНТБ СО РАН, ЦНСХБ СО РАСХН, Областная юношеская библиотека, которые предоставили свою продукцию на выставку "Реклама в библиотечном деле". На ней экспонировалось около 400 документов, которые получили хорошую оценку экспертов из Рекламного агентства. Особую оценку получили работы библиотек Новосибирского государственного университета (НГУ), Новосибирского государственного технического университета (НГТУ), Сибирского государственного университета телекоммуникаций и информации (СибГУТИ).

Повышению уровня рекламной продукции библиотек способствовал семинар "Реклама в библиотеке".

Эффективной формой повышения квалификации являются заседания "тематических круглых столов", на которых обсуждаются актуальные проблемы, выявляются разные точки зрения. Интересно и проблемно прошла дискуссия по вопросам обслуживания читателей в библиотеках вузов, где рассматривались вопросы:

- особенности обслуживания преподавателей;
- работа с читательской задолженностью;
- обслуживание студентов, обучающихся на коммерческой основе.

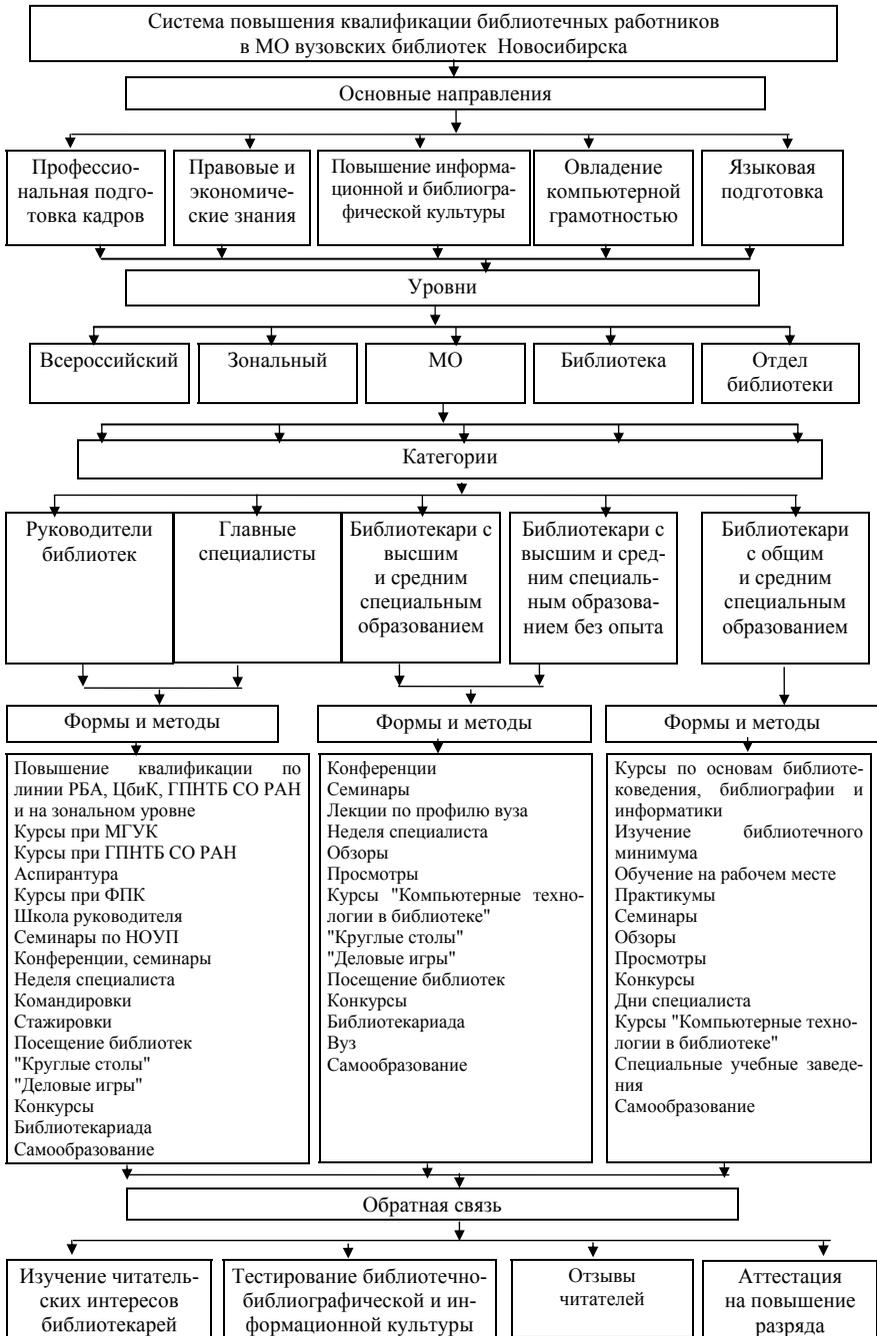
Достойным внимания кажутся нам "Недели специалиста", проводимые секцией научно-методической работы. Они рассчитаны на повышение эрудиции, расширение профессионального кругозора, изучение опыта работы других библиотек. На просмотрах экспонируется литература, взятая из научных библиотек города.

В системе повышения квалификации значительное место занимает самообразование библиотекарей, позволяющее им овладеть дополнительными профессиональными знаниями, улучшить качество своей работы. Определить отношение библиотечных работников к специальной литературе помогли проводимые с 80-х гг. анализы и изучение информационных запросов библиотекарей. Последний был проведен в 1998 г. Результаты исследования позволили определить: какая категория сотрудников наиболее часто обращается за документами; тематику запросов; причину посещения и документы, пользующиеся наибольшим спросом. Для изучения использовались карты индивидуального чтения библиотекарей. Полученные данные показали, что отношение к специальной литературе у различных групп библиотекарей неодинаково. К сожалению, многие сотрудники не привыкли регулярно знакомиться с профессиональной литературой и не осознают ее значение в повышении своей квалификации, и потому основным контингентом читателей являются руководители библиотеки и ее структурных подразделений. Чтобы исправить сложившееся положение необходимо:

- планировать время на знакомство и изучение литературы по специальности для всех групп библиотекарей;
- проводить обзоры, просмотры и другие мероприятия в подразделениях библиотеки, рекламирующих эту литературу;
- организовать обмен мнениями о прочитанном по самым актуальным темам.

В заключение особо хочется отметить мероприятия, проводимые ГПНТБ СО РАН, на которых библиотекари всех уровней постоянно участвуют, и это одно из эффективных направлений в реализации задачи повышения квалификации.

Здесь были освещены лишь некоторые формы и методы непрерывного образования вузовских библиотекарей. Роль методического центра обязывает нас находиться в постоянном поиске. Надеемся на совместную работу в этом направлении с Сибирским региональным библиотечным центром непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН.



**Библиотека НГТУ — методический центр вузовских библиотек**  
**Структура методического объединения**



Г.А. Трубица

## **НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕКАРЕЙ ПРИ ПОСРЕДНИЧЕСТВЕ БИБЛИОТЕЧНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

В современном мире библиотечные ассоциации являются крупной влиятельной силой. Они определяют стратегию развития библиотечного дела, располагают немалыми материальными ресурсами. В нашей стране роль библиотечных обществ и ассоциаций не так сильна, особенно в регионах. В Новосибирске библиотечное общество как самостоятельная общественная организация образована в марте 1996 г. Главной задачей своей деятельности общество всегда считало:

- воздействие на профессиональное сознание библиотекарей;
- создание благоприятных условий для многостороннего профессионального общения библиотечных работников;
- участие в системе повышения квалификации.

В постановке этих задач мы не открыли что-то новое. Уже былработан и описан опыт работы Петербургского библиотечного общества и Московской библиотечной ассоциации. Все это помогло выстроить стратегию деятельности Новосибирского библиотечного общества (НБО).

Наиболее острой проблемой в жизни библиотек к 1996 г. была проблема профессиональной изоляции. Для многих групп библиотек, особенно в районах области, профсоюзных и т.д. были нарушены традиционные формы профессионального общения, а крупные библиотечные системы в силу самодостаточности закрыты для общения. А без знания того, как работают другие библиотеки, существовать нельзя.

Новосибирское библиотечное общество открыло новые возможности общения библиотекарей между собой, помогло в преодолении барьеров между библиотеками разных систем и ведомств, налаживанию личных контактов, партнерских отношений. Хорошим поводом для общих акций стало проведение Дней библиотек. Объединение усилий под эгидой общества областных библиотек (научной, юношеской, детской), ГПНТБ СО РАН, академических, методического объединения вузовских библиотек, муниципальных библиотек дало возможность не только организовать праздник, но и совместно работать с прессой, наладить выпуск афиш, организовать награждения работников библиотек и т.д.

Важнейшая задача НБО — целенаправленно менять общественное мнение о деятельности библиотек. Для этого необходимо было планомерно решать эту проблему. Нельзя сказать, что пресса в г. Новосибирске

особенно много внимания уделяет библиотекам. С 1997 г. регулярно организуются конкурсы на лучшую публикацию о библиотеке. НБО учредило денежные призы библиотекарям — авторам статей в местной прессе о деятельности библиотек.

Новосибирское библиотечное общество не только стремится раздвинуть рамки профессионального сознания, но и вносит в него новые идеи и способствует внедрению их в профессиональную практику. В 1999 г. в библиотеках широко обсуждался проект кодекса профессиональной этики российского библиотекаря. Было проведено анкетирование более 100 библиотечных работников, замечания по статьям кодекса были переданы в Российскую библиотечную ассоциацию (РБА). НБО (в лице Г.А. Трубицы) приняло участие в обсуждении и окончательной редакции кодекса. Каждый из 300 участников Дня библиотек получил текст кодекса. Проблемы этики обсуждались на заседании "круглого стола" "Библиотека — гарант свободного доступа к информации". В октябре 1999 г. на семинаре в г. Бердске обсуждались "Предложения к модельному стандарту деятельности публичной библиотеки".

В ответ на меняющиеся общественные потребности меняются критерии качества библиотечно-информационных услуг. В 1999 г. по инициативе НБО был проведен форум "Библиотечные и информационные ресурсы для населения". Форум включал несколько "круглых столов":

— "Виртуальная библиотека: миф или реальность?" (организатор ГПНТБ СО РАН);

— "Библиотека — гарант свободного доступа к информации", секция муниципальных библиотек, секция детских библиотек (организаторы — областная научная библиотека, ЦГБ им. К. Маркса);

— "Библиотечные и информационно-библиографические ресурсы для молодежи" (организаторы — методическое объединение вузовских библиотек и областная юношеская библиотека).

На форуме присутствовало около 250 библиотекарей.

Актуальность тематики, взаимодействие разных библиотек, нетрадиционность методики подготовки и проведения сделали библиотечный форум заметным явлением в библиотечной жизни общества.

Наработанный опыт взаимодействия с библиотеками разных ведомств и сетей позволил Новосибирскому библиотечному обществу принять участие в конкурсе на получение гранта на "Создание регионального тренинг-центра по повышению квалификации библиотечных специалистов Западной Сибири" от института "Открытое общество". Грант был получен в марте 1999 г. в размере 31,6 тыс. долл. США. Получение гранта

позволило НБО вести более осмысленную политику в области непрерывного образования.

Деятельность по реализации проекта тренинг-центра включает три этапа. Первый этап — это создание и оборудование тренинг-центра. В настоящее время тренинг-центр располагает солидной материальной базой: 3 компьютера, цветной ксерокс, факс, сканер, мультимедиа-проектор и т.д. Оборудование установлено в помещении тренинг-центра, которое располагается на площадях Новосибирской государственной областной научной библиотеки (НГОНБ). Часть оборудования, на договорных условиях, передана отделам, работающим на тренинг-центр. На первом же этапе деятельности тренинг-центра было запланировано проведение ориентационного семинара "Библиотека: проблемы и новые решения". Семинар был проведен 28—30 мая 1999 г. Организатором семинара и его ведущим была директор учебного центра "Школа Рудомино" кандидат педагогических наук Наталья Викторовна Жадько. На семинаре присутствовало 24 библиотечных специалиста из Томска, Красноярска, Кемерово, Барнаула, Новосибирска и Новосибирской области, которые представили проекты учебных программ по повышению квалификации по различным темам.

На втором этапе деятельности тренинг-центра проведены 5 тренинг-семинаров и 3 стажировки. Большую часть семинаров провели работники местных библиотек, участники ориентационного семинара: Н.Ю. Рыхторова, Л.В. Садофьева, С.Р. Баженов, А.В. Шабанов, Ю.Ю. Лесневский. Таким образом, идея тренинг-центра — "обучать обучающихся" — реализуется в деятельности НБО. Показательным был семинар, проведенный в г. Бердске: "Централизация библиотек: новый подход и перспективы развития". Ведущая семинара — Н.Ю. Рыхторова, директор ЦБС г. Бердска. Задачи семинара заключались не только в том, чтобы дать общую оценку прошедшей централизации и рассмотреть нынешнее состояние ЦБС и пути их развития, но и в том, чтобы стимулировать процессы самообразования, активизировать мышление, совершенствовать аналитические навыки работы руководителей ЦБС. На семинар были приглашены руководители ЦБС Новосибирской области, Алтайского края, Кемеровской области и Новосибирска. Участники семинара анализировали тенденции развития ЦБС, пытались найти выход из различных ситуаций, которые встречаются на практике.

На третьем этапе планируется изучение эффективности проводимых семинаров, тренингов, стажировок и издание методических рекомендаций для библиотек по повышению квалификации.

Подводя итоги сказанному можно считать, что библиотечные профессиональные организации открывают новые возможности для реализации идей и проектов в системе непрерывного образования.

Однако считать, что все сделано в этом направлении, нельзя. Новосибирское библиотечное общество начало издавать бюллетень. Это позволило сделать работу библиотечного общества доступной и понятной широкому кругу библиотекарей.

При НБО, на базе тренинг-центра, можно было бы организовать курсы для работников массовых библиотек (начальное библиотечное образование), циклы занятий для различных групп библиотекарей (методисты, автоматизаторы, курсы по психологии общения), стажировки. Библиотечное общество могло бы более активно влиять на учебные программы обучения и специализации Новосибирского областного колледжа культуры и искусства (НОККИ), учитывая потребности библиотек НБО. Располагая ресурсной базой тренинг-центра, наработанными методиками и связями Новосибирское библиотечное общество могло бы оказывать консультационные услуги библиотекам в подготовке и проведении семинаров, тренингов, стажировок. Эти вопросы находятся на стадии обсуждения.

**И.П. Бургер**

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ  
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В НАУЧНОЙ БИБЛИОТЕКЕ  
ЮЖНО-УРАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА**

Научная библиотека Южно-Уральского государственного университета (ЮУрГУ) — подразделение университета, функционирующее в его структуре и не имеющее финансовой самостоятельности.

Это одна из крупнейших библиотек региона по объему выполняемых работ, количеству печатных и других источников информации, находящейся в фондах. Объем печатных и других информационных ресурсов библиотеки составляет 2 033 000 экз.; число обслуживаемых абонентов — 60 608 читателей, количество посещений — 504 690; количество выданных источников — 1 165 000 экз.; количество выполненных информационно-библиографических справок и консультаций — 19 227.

Штатный состав библиотеки — 102 сотрудника. Представители женского пола составляют 96 человек, мужского — 6. Специальное

библиотечное образование имеют 58 человек, высшее педагогическое и иное — 15 человек, 15 — обучаются в высших учебных заведениях.

Библиотека имеет высшую категорию по оплате труда, связанную с объемом, сложностью и трудоемкостью выполняемых процессов и видов деятельности. Целью ее функционирования в вузе является информационное обеспечение учебного и научного процессов, осуществление комплекса научно-методической деятельности по обеспечению функционирования сложного организационного образования библиотеки как информационного центра вуза и методического центра для библиотек образовательных учреждений региона. В процессе работы по достижению указанной цели библиотека должна решать целый ряд задач:

- формировать необходимый по объему и содержанию фонд определенных, соответствующих профилю деятельности вуза, печатных и электронных источников информации;

- создать условия для функционирования в библиотеке информационно-библиографической службы, сформировать систему услуг абонентам, связанную с передачей необходимой им информации в любом из интересующих их видов, в короткие сроки и в нужной форме;

- создать современную многофункциональную организационную структуру управления библиотекой и имеющимися у нее ресурсами и т.д.

Библиотека представляет собой линейно-функциональный тип организации.

Структурные подразделения (отделы) имеют между собой горизонтальную соподчиненность. Между высшим, средним и низшим звеном управления существуют вертикальные взаимосвязи.

Ряд подразделений и отдельные сотрудники выполняют определенные виды работ функционального характера, что создает необходимость наличия двойного подчинения для некоторых работников подразделений (от данного функционального руководителя и одновременно от линейного).

В последние годы, в связи с организационно-структурными преобразованиями в библиотеке сформировалась также новая организационная структура — матричная. Это вызвано работой над созданием серьезных проектов: по компьютеризации библиотеки; перестройке системы формирования и организации фондов печатных и прочих источников информации и т.д.

Работу по управлению кадрами возглавляет директор библиотеки и помощник директора по кадровым вопросам, участвующие вместе с отделом кадров и плановым отделом университета в процессе найма сотрудников на работу, оформлении контрактов, движении и расстановке

кадров. На этапе подбора и окончательного отбора кандидатов на вакантные должности в этой работе участвуют линейные руководители (заведующие отделами библиотеки).

Осуществляя деятельность по определению потребности в персонале, привлечению (отбору) персонала, задействию его в работе, развитию и разработке политики вознаграждений и социальных услуг, обучению и переподготовке кадров руководство библиотеки стремится поднять профессионализм своих сотрудников, обеспечить своим абонентам качественное оказание всего комплекса библиотечных и информационных услуг.

Библиотека — это "организм", который представляет собой целостную производственную систему, состоящую из составляющих ее элементов (подсистем): технической, административной и человеческой.

В управлении библиотекой, как и любой организацией, выделяются две части: управление деятельностью и управление кадрами.

Управление кадрами складывается из обеспечения взаимосвязи и сотрудничества между членами коллектива, кадровой политики, обучения, информирования, мотивации работников и т.д.

Управление кадрами в библиотеке включает:

— деятельность по подбору сотрудников с соответствующими профессионально-квалификационными характеристиками и их расстановке, исходя, прежде всего, из задач организации производственного процесса, связанного с обеспечением функционирования всех пунктов библиотечно-библиографического и информационного обслуживания читателей и абонентов;

— поиск путей создания условий труда и такого его содержания, которые позволили бы снизить степень отчуждения работника от его трудовой деятельности и от других сотрудников.

Работа по управлению кадрами начинается с определения потребности в кадрах с учетом стратегии развития организации, объема выполняемой работы и оказания услуг.

Основными источниками для определения потребности в кадрах являются:

а) статистические показатели, отражающие объем контингента вуза (количество студентов, профессорско-преподавательского состава и сотрудников университета). Для нашей библиотеки он составляет 30 тыс. человек;

б) потребности, связанные с обеспечением кадрами основных библиотечных процессов (как это принято в библиотеках отдельных стран Восточной Европы):

- комплектование и обработка — 1 человек на 100 тыс. томов;
- работа с фондом и обеспечение его сохранности — 1 человек на 100 тыс. томов;
- обслуживание читателей и абонентов — 3 человека на 1 тыс. пользователей;
- справочно-библиографическая и информационная деятельность — 1 человек на 1 тыс. пользователей;
- методическая и научно-исследовательская работа и т.п.

в) основные показатели деятельности библиотеки (объем услуг, количество филиалов и передвижных библиотек на кафедрах и в лабораториях, интенсивность пользования библиотекой, которая характеризуется числом посещений, количеством книговыдач, числом выполненных библиографических справок и т.п.).

По объему показателей деятельности библиотеки сегодня ей требуется для нормального функционирования около 150 работников.

Сегодня в библиотеке остро стоит проблема омоложения кадров, формирования резерва из числа сотрудников для выдвижения на руководящие должности и участки, требующие аналитического склада ума, знаний и способностей к проведению научно-исследовательских работ. Это связано с происходящим в настоящий момент в библиотеке процессом реструктуризации.

Формирование численного и качественного состава кадров подразделений (т.е. система комплектования и расстановки кадров) — еще одно из направлений работы по управлению кадрами в библиотеке. На работу в библиотеку в последние годы принимаются только сотрудники с высшим библиотечным образованием и специалисты, имеющие высшую квалификацию программистов, электронщиков и т.п.

Для привлечения к работе специалистов используются связи с учебными заведениями, готовящими подобные кадры: информационно-библиотечным факультетом Челябинского государственного института искусств и культуры, факультетами и выпускающими кафедрами ЮУрГУ. В ходе беседы с сотрудниками, приходящими на работу в библиотеку, решается вопрос о конкретном месте работы с учетом склонностей, знаний и квалификации.

Проводимая работа приносит бы необходимый эффект, если бы не существовало главного отрицательного момента — практически отсутствующих у администрации университета и библиотеки возможностей реальной оценки труда сотрудников посредством практического использования материальных вознаграждений за труд, его высокие

результаты. Средняя заработная плата работников библиотеки 8—12 разряда без надбавок и доплат составляет — 680 руб.

Труд библиотечного работника — это труд высоко интеллектуальный, требующий энциклопедических знаний, высокой культуры и эрудиции, умения работать с компьютерной техникой, знания языков и т.п.

Трудно рассчитывать, что, имея такой высокий профессиональный и квалификационный потенциал, работник библиотеки может оценить свой труд, знания и квалификацию в таком количественном денежном выражении.

Администрация библиотеки, даже с учетом развития в последние годы платных услуг и появлением некоторых дополнительных средств, практически не имеет дополнительных финансовых средств на поощрения. Не распространяются на нашу библиотеку и те льготы, которые имеют государственные библиотеки в соответствии с региональным "Законом о библиотечном деле".

Однако в последние годы в библиотеке начался активный процесс наращивания внебюджетных средств, как зарабатываемых самостоятельно, так и выделяемых библиотеке ректоратом.

В процессе работы с кадрами выявляются наиболее перспективные и профессионально подготовленные сотрудники, которым осуществляется доплата за качественное выполнение работ научно-методического характера, предлагаются новые, более перспективные, творческие работы и должности.

Эффективной формой поиска перспективных сотрудников являются объявляемые дирекцией конкурсы на лучшие проекты:

- новой организационной структуры библиотеки (1998 г.);
- развития отдельных функциональных участков и структурных подразделений (1998—1999 гг.);
- рационального размещения фондов в связи с изменением их структуры (1999 г.)

Для создания благоприятной среды, в которой бы реализовались профессиональные, творческие возможности и способности работников, администрация библиотеки привлекает кадры к:

- участию в научной и методической деятельности по разработке библиотечных и информационных проектов общероссийского масштаба, в которых библиотека принимает участие;
- участию в различных культурных и профессиональных мероприятиях регионального характера, проводимых библиотеками зоны Урала, городского объединения библиотек вузов и образовательных учреждений Южного Урала;

— подготовке докладов и сообщений на конференциях и семинарах библиотечного, городского, областного, зонального, российского и международного уровней, многие из которых печатаются на страницах профессиональных периодических изданий;

— участию ведущих специалистов в разработке административно-управленческой и технологической документации;

— проведению встреч с читателями и презентаций библиотеки с широким участием лучших библиотечных специалистов;

— подготовке и проведению ежегодных, проводимых в "День библиотек", конкурсов профессионального мастерства и конкурсов на лучшие проекты библиотечкарей.

Решение проблемы социальной адаптации и профессиональной ориентации новых работников в коллективе — не менее важный вид деятельности, входящий в комплекс управления персоналом.

В ходе официального и неофициального общения (беседах с руководителем библиотеки и подразделения, работы на семинарах "Школы молодого библиотекаря", стажировках в отделах) новые работники библиотеки узнают о традициях, правилах (писаных и неписаных) библиотеки, нормах, отношениях и ценностях коллектива. Чтобы сделать этот процесс для новых сотрудников менее болезненным, руководящий состав библиотеки проходит психологическую подготовку на специальных семинарах-тренингах.

Особое место в работе с кадрами, библиотечным персоналом отводится деятельности по систематическому обучению кадров. Эта работа способствует полному раскрытию возможностей работника в организации.

Сегодня она осуществляется на основе разработанного в библиотеке перспективного плана, включающего: практическое обучение на местах; получение профессионального образования в учреждениях, готовящих библиотечных специалистов; повышение и обновление профессионального мастерства и теоретических знаний сотрудников; воспитание устойчивой устремленности к самосовершенствованию.

В соответствии с уровнем образования и профессиональной подготовки, видом и содержанием выполняемых работ выделяются следующие категории сотрудников: специалисты с высшим специальным, высшим неблиотечным образованием, работники со средним специальным, общим средним образованием, молодые специалисты.

Для каждой из этих категорий разработаны разные комплексы мероприятий.

Именно с учетом уровня повышения квалификации готовятся и проводятся мероприятия для заведующих отделами, руководителей среднего звена, главных специалистов, библиотекарей.

Разработаны и проводятся комплексы мероприятий для сотрудников отделов обслуживания, для сотрудников, выполняющих справочно-библиографические работы, работающих с компьютерной техникой и т.п.

Учитывая недоступность для использования в работе по повышению квалификации сотрудников библиотеки общегосударственной системы переподготовки и непрерывного обучения библиотечных кадров, ввиду финансовой затрудненности оплаты существующих услуг общероссийских организаций, администрация библиотеки старается использовать внутренние возможности, привлекая для этого специалистов местных учебных заведений и организаций, в первую очередь преподавателей ЮУрГУ, собственные кадры библиотечных работников и кадры ведущих библиотек региона.

Ведется психологическая и педагогическая подготовка и обучение руководящего состава библиотеки через "Факультет повышения квалификации преподавателей", работающий в ЮУрГУ, здесь же сотрудники библиотеки обучаются и работе с компьютерной техникой (на основе многоуровневой системы подготовки).

Тесные связи научная библиотека ЮУрГУ имеет с Челябинской государственной академией искусств и культуры (ЧГАИК), ее информационно-библиотечным факультетом; специалисты и преподаватели которого выступают на различных мероприятиях библиотеки. Благодаря взаимосвязи с этим вузом, для которого библиотека является базой производственной и методической практики, ведется отбор молодых специалистов для работы в коллективе.

В 1998 г. 5 молодых специалистов пришли работать в подразделение библиотеки, в 1999 г. - 4.

Направлениями повышения знаний и квалификации, используемыми для развития персонала библиотеки, являются: получение специального и иного высшего образования; обучение на рабочем месте; стажировка; многоуровневая система профессиональной подготовки; самовоспитание.

Образовательная подготовка включает получение высшего профессионального библиотечного образования и освоение работниками смежных, необходимых в работе, знаний и специальностей. Сегодня 10 сотрудников подразделений получают второе высшее образование на факультетах университета ЮУрГУ: психология, экономика и право,

коммерция. 5 человек обучаются на заочном отделении библиотечно-информационного факультета ЧГАИК.

Обучение на рабочем месте осуществляется, в основном, в форме инструктажей по выполнению отдельных процессов и операций и в ходе изучения технологических документов и блок-схем выполнения процессов.

Используется в библиотеке и такая форма повышения профессиональных знаний работников, как стажировка. Стажировки во всех подразделениях библиотеки проходят молодые специалисты; сотрудники, планируемые для выдвижения на руководящие должности.

Значительное время в личных планах, особенно руководящего состава библиотеки, отводится самостоятельной работе по повышению квалификации. В специально выделенный методический день, сотрудники отделов могут ознакомиться в научно-методическом отделе библиотеки с новой литературой, ежемесячно просматриваются и изучаются работниками отделов профессиональные периодические издания, поступившие в библиотеку (новые газеты и журналы) и распространяемые по кольцевой почте и т.д.

Определение степени эффективности труда работников — еще одна важная составляющая часть работы по управлению персоналом в библиотеке.

Работа по анализу эффективности труда сотрудников дает возможность не только осуществлять контроль за выполнением обязанностей, закрепленных за сотрудниками подразделений, но и определять и выявлять наиболее выдающихся работников, поднять уровень их возможностей, перевести их на новые должности, более творческие и привлекательные.

Формой оценки эффективности труда работников, активно используемой в библиотеке, являются аттестации и тестирование. В библиотеке разработано и действует "Положение о проведении аттестации кадров", тестирование осуществляется по программам, разработанным для библиотеки психологической службой университета, работающей при факультете "Психологии". Аттестация проводится каждые 5 лет.

Как показывает анализ, работа по управлению кадрами в библиотеке достаточно серьезно продумана. Но недостатки в ее организации есть, и прежде всего они выражаются в отсутствии перспективной кадровой программы, которая включала бы не только теоретическое осмысление степени поведения руководства по подбору персонала, его расстановке, и системе обучения по созданию коллектива и условий для работы его членов, но и доведение их до коллектива в виде соответствующих документов. Над этим и предстоит работать руководству библиотекой.

Сегодня дирекция библиотеки, решая проблему формирования системы управления персоналом, работает над построением "дерева целей" (как для сотрудников, так и администрации), и чем меньше противоречий между ними будет, тем вероятнее возможность успеха в деле достижения основной миссии библиотеки.

**Т.В. Коморовская**

### **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА (ОПЫТ РАБОТЫ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БИБЛИОТЕКИ СИБИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА, Г. КРАСНОЯРСК)**

Уровень и качество библиотечного обслуживания все более зависят от профессиональной квалификации библиотечного специалиста. К нему предъявляются такие требования, которым он не может соответствовать, опираясь только на знания, полученные в вузе. Это относится как к молодым специалистам — выпускникам вузов культуры, так и к тем, кто завершил профессиональное образование десять и более лет назад. В связи с бурным развитием информационных технологий профессиональные знания быстро устаревают (в европейских странах считают, что в течение 5—7 лет). Безусловно, это относится и к тем, кто работает в библиотеках, не имея базового профессионального образования. Ведь еще в конце 80-х гг. от библиотекаря даже крупной библиотеки (областной, вузовской) никто не требовал знания лингвистических средств ведения автоматизированных информационно-поисковых систем (АИПС), умения работать с использованием персональной ЭВМ (ПЭВМ), создавать и поддерживать базы данных (БД), работать с компакт-дисками (CD-ROM), обеспечивать доступ пользователей к мировым информационным ресурсам и многого другого. Кроме того, применение компьютерных технологий потребовало более глубоких знаний иностранных языков, владения навыками оценки и интерпретации информации. Повсеместное внедрение платных услуг предполагает наличие хотя бы минимума знаний в сфере экономики, маркетинга и права. Усложнившиеся социально-экономические отношения в обществе, рост социальной напряженности, в свою очередь, предъявляют к библиотечным специалистам знания основ психологии, социологии, конфликтологии и т.д.

Все перечисленные выше факторы в разной степени оказывают влияние и на деятельность библиотеки вуза, следовательно, ее развитие

напрямую зависит от квалификации персонала, его адаптации к новым условиям, способности к инновационной деятельности. Это в свою очередь требует от руководителя постоянного внимания к вопросам повышения квалификации, подготовки и переподготовки персонала.

Научно-техническая библиотека Сибирского государственного технологического университета (СибГТУ) — одна из старейших крупных библиотек Восточной Сибири. В 2000 г. ей исполнилось 70 лет. Библиотека имеет I категорию, является методическим центром для библиотек вузов и ссузов Красноярского региона. Штат библиотечных сотрудников составляет 91 человек. С высшим образованием — 83%, в том числе с высшим библиотечным — 32%, со средним специальным — 17%. В последние годы на работу принимаются только лица с высшим образованием, практически все сотрудники со средним специальным образованием продолжают обучение в вузе по безотрывной форме. Один из сотрудников имеет 2 высших образования, двое обучаются, получая второе высшее экономическое образование.

С сожалением приходится отметить тот факт, что никто из обучающихся в вузе не приобретает библиотечную профессию, как это было в прежние годы. Отчасти объяснить это можно отсутствием в городе вуза культуры (ближайший — в Кемерово), а также невысоким престижем профессии.

Как видно из приведенных выше данных, только 1/3 коллектива имеет высшее профессиональное образование. Тем не менее, мы считаем, что наличие профессионального образования еще не является гарантом высокой квалификации и успешного профессионального роста. На наш взгляд, для библиотеки вуза наличие в коллективе сотрудников не только с библиотечным, а и с другим высшим образованием позволяет более качественно обслуживать пользователей с учетом их профессиональных интересов. В коллективе библиотеки СибГТУ работают сотрудники с химическим, биологическим базовым образованием, специалисты в области лесного хозяйства, деревообработки, экономики, педагогики и других отраслей знания по профилю вуза.

При правильной расстановке кадров, используя различные организационные структуры, такие как временные творческие коллективы (ВТК), рабочие группы, можно с большей эффективностью использовать потенциал кадров, создавая при этом более высокую заинтересованность в труде, так как востребуются специальные (профессиональные) знания сотрудника и интерес к работе повышается. В то же время выполнение обязанностей библиотекаря или библиографа требует

от сотрудника с небиблиотечным образованием специальных знаний библиотечного дела, которые ему получить негде.

На страницах профессиональной печати в последние годы активно обсуждается проблема повышения квалификации, переподготовки кадров, непрерывного образования. В статьях Э.Р. Сукиасяна, Т.А. Ждановой, С.В. Пушкиковой, Т.А. Петровой и других рассматривается отечественный и зарубежный опыт организации системы непрерывного образования библиотечных специалистов.

Мы согласны с другими авторами в том, что наиболее эффективной в условиях России была бы следующая модель переподготовки кадров с высшим небиблиотечным образованием: одно-двухгодичный курс обучения (в зависимости от специализации) на базе вуза культуры или региональных курсов повышения квалификации, или крупной научной библиотеки (при наличии лицензии на образовательную деятельность) с выдачей диплома (сертификата).

Пока что наиболее близкая к указанной модели форма повышения квалификации реализована на базе ГПНТБ СО РАН, где многие годы функционируют высшие библиотечные курсы, разработана и используется гибкая система повышения квалификации, охватывающая практически все категории сотрудников.

Из-за отсутствия финансовых возможностей библиотеки, особенно сибирского региона, как правило, не могут направить для повышения квалификации своих сотрудников в библиотечные центры, такие как Москва, Санкт-Петербург. Поэтому остается только один выход — организовать (желательно в системе) повышение квалификации в своей библиотеке, не пренебрегая, разумеется, и другими возможностями.

В библиотеке СибГТУ всегда уделялось определенное внимание повышению квалификации: ведущие сотрудники проходили обучение в Институте повышения квалификации информационных работников (ИПКИР), на краевых курсах, в самой библиотеке функционировала школа молодого библиотекаря, школа руководителя. Особое внимание всегда уделялось сотрудникам, не имеющим специального образования. Система повышения квалификации различных категорий сотрудников наглядно представлена в таблице.

Подробнее остановимся на повышении квалификации двух групп сотрудников: наименее подготовленных, не имеющих профессионального базового образования и стажа работы в библиотеке, и группе руководителей среднего звена, главных специалистов, опыт работы которых более 5 лет. В 1998 г. в библиотеке работала "Школа молодого библиотекаря", в которой обучилось 13 человек по 32-часовой программе. Помимо

## Повышение квалификации в НТБ СибГТУ

№ п/п	Формы повышения квалификации	Категории сотрудников по стажу работы			
		0—1,5 года	до 5 лет	свыше 5 лет	свыше 10 лет
		Библиотекари-библиографы 7—9 разрядов	Библиотекари-библиографы 9—10 разрядов, ведущие специалисты	Руководители среднего звена, главные специалисты	Директор, его заместители
1.	Экскурсия по библиотеке	+			
2.	Школа библиотекаря	+			
3.	Обучение в вузе (в т.ч. второе высшее образование)	+	+		
4.	Обучение на рабочем месте	+			
5.	Наставничество	+			
6.	Обучение на смежном участке работы (взаимозаменяемость)	+	+		
7.	Обзоры культурологической тематики	+	+	+	+
8.	Обзоры новой профессиональной литературы		+	+	+
9.	Самообразование		+	+	+
10.	Профессиональные конкурсы	+	+		
11.	Групповые консультации по специальным темам		+	+	
12.	"Кольцевая почта"			+	+
13.	Обучение новым технологиям		+	+	+
14.	Индивидуальное информирование			+	+
15.	Индивидуальные консультации			+	
16.	Участие в работе секций методического объединения библиотек вузов (семинары, "круглые столы", консультации)			+	+
17.	Участие в научно-практических конференциях, семинарах городского, регионального, российского и международного уровней			+	+
18.	Стажировки, командировки в другие библиотеки			+	+

теоретических вопросов программа предусматривала активные формы обучения: защиту проекта книжной выставки, экспресс-зачет "Готов ли ты обслуживать читателей?", "круглый стол" "Библиотека — читателю" и др. В группу входили сотрудники с опытом работы до 1,5 лет, не имеющие базового профессионального образования, с высшим или средним специальным образованием. Слушатели были разбиты на 2 подгруппы с учетом их образования и стажа работы в библиотеке. Применялся дифференцированный подход как при составлении программы обучения, так и в использовании форм занятий (экспресс-зачет в форме вопрос-ответ, разбор конфликтных ситуаций, дискуссия по культуре обслуживания читателей и др.). По итогам работы "Школы..." слушатели заполнили анкету, в которой все отзывы о качестве и полезности занятий были только положительные. Было отмечено, что занятия в "Школе..." помогли лучше узнать библиотеку и профессию, освоить технологию библиотечных процессов, приобрести уверенность в работе. Таким образом цель обучения была достигнута.

Для руководителей среднего звена (зав. отделами, секторами), главных специалистов библиотеки повышение квалификации организовано на другом уровне с использованием различных форм: ежемесячная учеба в форме консультаций по актуальным проблемам библиотечной работы (например, по темам: создание комфортной информационной среды в библиотеке, система защиты книжных фондов, библиотека и закон, маркетинг в библиотеке вуза, информационная культура специалиста и др.), изучение ГОСТов системы СИБИД, знакомство с передовым опытом работы других библиотек (выставки, "кольцевая почта"), посещение библиотек и др. Важное место в повышении квалификации этой группы сотрудников занимает самообразование. В помощь ему в библиотеке организовано индивидуальное информирование специалистов по темам, связанным с их профессиональной деятельностью. Индивидуальным информированием охвачено 16 специалистов, включая директора и его заместителей. За год выдается более 800 сообщений на основании аналитической росписи профессиональной печати и документов, поступающих в фонд методического отдела. Для росписи используются также некоторые другие источники, как правило, по вопросам управления, например журнал "Управление персоналом". Введение индивидуального информирования позволило повысить уровень читаемости профессиональной литературы, что подтверждается данными книговыдачи в научно-методическом отделе. Кроме обучения в библиотеке, эта категория сотрудников активно участвует в работе секций, семинаров, научно-практических конференций, организуемых в рамках

работы методического объединения библиотек вузов Красноярска по специальному плану.

В последние годы повышение квалификации дифференцируется в библиотеке не только по уровню образования, стажу и управленческому уровню, но и по функциональным обязанностям временных групп сотрудников.

Для обучения выделялись следующие группы:

— эксперты (для работы по анализу качественного состава электронного каталога "Книги");

— дежурные консультанты (для работы с читателями в зале доступа к электронным ресурсам);

— лекторы (проведение занятий со студентами по основам информационной культуры).

В основном все названные выше группы более углубленно обучались работе с информационными ресурсами библиотеки, навыкам работы в OS Windows, использованию сетевых технологий, работе с дискетой (проверка на вирусы, форматирование, копирование текстовой информации и др.), так как это необходимо при обслуживании читателей и оказании им платных услуг с использованием компьютерной техники.

Около 70% сотрудников овладели компьютерной технологией в той или иной степени: от поиска информации только в конкретной БД библиотеки до полного цикла работ по наполнению электронных каталогов, сохранению информации, работе в сети, обслуживанию пользователей и прочее. Некоторые из них успешно используют Интернет для поиска, заказа и получения информации. Наиболее подготовленные сотрудники входят в группу лекторов (16 человек) и консультантов (12 человек).

Необходимо отметить, что интенсивное развитие компьютеризации библиотек создало предпосылки для перехода от периодического повышения квалификации к непрерывному образованию, и эта ситуация требует от руководителей библиотек все более пристального внимания, разработки программы непрерывного образования и развития персонала. С точки зрения работника непрерывное образование должно обеспечить ему профессиональный рост и, как следствие, продвижение по служебной лестнице, возможность заниматься более интересной, творческой работой. Кроме этого, вложение определенного труда в достижение более высокого профессионального уровня предполагает наличие материальных стимулов. С точки зрения руководителя непрерывное образование должно обеспечивать постоянный рост профессионального уровня сотрудника и повышать качество его работы. Оно требует определенных

материальных затрат, следовательно, необходимо добиваться более высокой трудовой отдачи сотрудников (возрастание сложности выполняемых работ, уровня их ответственности), возможности гибкого маневрирования трудовыми ресурсами. Таким образом, чтобы обеспечить единство целей и интересов работника и организации, непрерывное образование должно подкрепляться системой организационных мероприятий, материальных и моральных стимулов, направленных на развитие персонала.

Следует отметить, что профессиональное развитие обеспечивается не только обучением и/или самообразованием. Этому способствует, на наш взгляд, работа в различных целевых группах, выполнение заданий более высокого уровня, участие в работе научно-практических конференций, конкурсах, командировках, подготовка аналитических материалов, докладов, статей, заявок на гранты, ротация работ, наставничество.

К организационным мерам относятся:

— планирование повышения квалификации (составляется ежегодный план внутрибиблиотечных мероприятий и план работы секций методического объединения на 2 года);

— ведущим сотрудникам библиотеки предоставляются методические дни, возможность работы в режиме гибкого рабочего времени;

— в планах работы отделов резервируется до 7% общего бюджета рабочего времени на повышение квалификации.

Ответственность за организацию повышения квалификации возлагается в библиотеке на заместителя директора по научно-методической работе, а в отделах — на руководителей отделов.

К материальным стимулам можно отнести повышение разряда, установление персональных надбавок, перевод на вышестоящую должность. Это обеспечивается разработанной в библиотеке гибкой системой рейтинговой оценки труда и материального стимулирования сотрудников.

Моральными стимулами являются награждение почетными грамотами, дипломами по результатам профессиональных конкурсов (на лучшую выставку, библиотечный обзор, рекламу), благодарность и публичное признание заслуг сотрудника во время проведения общепубличных мероприятий, на заседаниях советов: методического, дирекции и др.

Применяемая в библиотеке СибГТУ система повышения квалификации пока далека от совершенства и не охватывает все группы сотрудников, она также не является системой непрерывного образования в полном смысле этого понятия. Вместе с тем, нельзя не отметить заметный рост профессионального уровня коллектива за последние годы. Подтверждением тому является интенсивное развитие компьютерных технологий, награждение коллектива библиотеки дипломом лауреата

Всероссийского смотра-конкурса работы библиотек по экологическому просвещению населения в 1998 г., дипломом I степени победителя III Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела в 1999 г. У большинства сотрудников библиотеки проявляется ярко выраженный интерес к творчеству, инновационной деятельности, к освоению новых участков и направлений работы. Следовательно, необходимо развивать и стимулировать этот интерес, направлять большие усилия на дальнейшее профессиональное развитие коллектива.

Планируется разработка программы развития персонала с перспективой на 3—5 лет, в которой просматривался бы профессиональный рост и развитие (по вертикали и горизонтали) каждого ведущего сотрудника библиотеки, определение его места в системе производственных отношений. Рассчитываем более активно использовать для этих целей потенциал собственного вуза (кафедры гуманитарного факультета, в том числе кафедру иностранных языков, Центр новых информационных технологий, факультет повышения квалификации, Центр дополнительного образования и другие структуры). Надеемся также на активное региональное сотрудничество в области непрерывного образования с Красноярской краевой универсальной научной библиотекой, библиотеками вузов, Красноярской библиотечной ассоциацией, Кемеровской государственной академией культуры и искусств, Сибирским региональным библиотечным центром непрерывного образования (ГПНТБ СО РАН).

В свою очередь мы готовы поделиться своим опытом (программами, планами, другими материалами) со всеми заинтересованными в сотрудничестве библиотеками и организациями.

**Р.В. Подгайченко, И.П. Белоус**

## **РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В БИБЛИОТЕКАХ ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ**

Сегодня библиотеки переживают новый этап своего развития. Глобальные изменения, связанные со становлением информационного общества, происходят во многих сферах библиотечной деятельности. Информатизация, основанная, главным образом, на компьютеризации, определяет новую роль библиотек как информационных центров и предъявляет новые требования к библиотечным кадрам. Им необходимы знания автоматизированных технологий, готовность к постоянным изменениям, внедрению новшеств, высокой культуры общения и эрудиции.

Состояние же кадрового потенциала не претерпевает столь значительных изменений и, прежде всего, по причине низкой оплаты труда и непрестижности профессии. В библиотеках остались лишь верные, преданные делу люди, проработавшие много лет на одном месте. Резко увеличился средний возраст библиотечного работника, приток молодежи мал.

Система подготовки библиотечных специалистов в вузах, судя по публикациям в печати, соответствует требованиям времени. Но в библиотеках Восточной Сибири, в частности в библиотеках Иркутска, молодых специалистов-библиотекарей не хватает, а следовательно мало молодого энтузиазма, инициатив, идей. В создавшихся условиях только через систему непрерывного повышения профессионализма имеющихся кадров возможно достижение главных целей библиотечного строительства в XXI в. Повышение квалификации специалистов всегда было важным стимулом в совершенствовании библиотечной работы, развитии инновационной деятельности, что способствовало прогрессу библиотечной науки.

Зональная научная библиотека Иркутского государственного университета (ИГУ) на протяжении многих лет является центром повышения квалификации специалистов библиотек учебных заведений Восточной Сибири. Как в самой библиотеке, так и среди библиотек методического объединения используются традиционные формы. Наиболее значимые: зональные и городские научно-практические конференции и семинары, а также секции методического объединения. Из последних можно отметить успешно проведенную зональную научно-практическую конференцию "Технология библиотечных процессов и пути ее оптимизации", зональный "круглый стол" "Интернет и библиотека", городской практический семинар "Маркетинг в библиотеках вузов Иркутска", учебный семинар "Разработка концепции создания автоматизированной библиотечной системы".

В апреле 2000 г. в Улан-Удэ проведена зональная научная конференция "Библиотека и читатель на рубеже XXI века", где шла речь о стратегии развития библиотек учебных заведений Восточной Сибири в третьем тысячелетии. Среди рассматриваемых вопросов — программа повышения профессионализма библиотечных работников нашего методического объединения на ближайшее 10-летие.

За последние два года система повышения квалификации претерпела значительные изменения — наша библиотека стала профессиональной библиотечной школой для библиотек других систем и ведомств. Четко определились два направления:

— первое — повышение профессионализма сотрудников библиотек в области инновационной деятельности, научно-исследовательской работы, автоматизации информационно-библиотечных процессов;

— второе — участие в подготовке библиотечных кадров.

Основа реализации первого направления — требования, предъявляемые к уровню квалификации руководителей и специалистов. Каковы же они, на наш взгляд?

Руководитель библиотеки должен владеть теорией вопроса стратегии развития библиотек, уметь прогнозировать и планировать библиотечную деятельность, принимать инновационные решения, обладать высокой культурой.

Руководители среднего звена в библиотеках — исследователи-технологи, обладающие высокой технологической квалификацией. Без целостного представления о библиотеке, как о единой технологической системе во взаимосвязи и взаимодействии составляющих ее элементов, сложно решать вопросы автоматизации информационно-библиотечных процессов. Заведующие отделами и секторами должны владеть методами научного исследования в области библиотековедения и информатики, уметь разрабатывать программы и методики научных исследований, составлять технические задания для разработки программного обеспечения, методические документы.

Основные практики в библиотеках — ведущие библиотекари и библиографы. Их профессионализм — это компьютерная подготовка, умение проводить операционно-технологические анализы циклов, изучать информационные потребности пользователей, осуществлять сбор и обработку статистических данных по проводимым исследованиям, непосредственно внедрять в практику результаты исследований, инновации.

От профессионализма заведующих отделами и главных специалистов во многом зависит квалификация библиотекарей, которых сегодня можно называть "технологами-операторами". Это они отрабатывают на практике новые технологические циклы, программы, в их работе сказываются все ошибки и промахи, допущенные руководителями и специалистами.

Для проведения занятий по подготовке библиотечных кадров, т.е. реализации второго направления деятельности школы, специалистам необходимы навыки педагогической деятельности: умение ставить образовательные цели, выбирать методы доведения знаний до слушателей, владение высокой речевой культурой, умение разрабатывать учебные программы. Поэтому специалисты, осуществляющие обучение в библиотеке, подбираются особенно тщательно. Это руководители

библиотеки и заведующие отделами, имеющие педагогический стаж работы, или базовое педагогическое образование, или опыт проведения занятий по курсу "Библиотечно-библиографические знания".

Отличительными особенностями нашей школы являются, во-первых, оперативное освоение новых тем и адаптация их к различной аудитории; во-вторых, использование таких активных форм, как дискуссии, тренинги, "круглые столы", учебные семинары и научно-практические конференции; в-третьих, практическая работа на различных участках под руководством опытных специалистов.

Главным атрибутом повышения профессионализма руководителей и специалистов библиотек в школе является самообразование — источник инициатив, новых идей, смелых решений.

Руководители, заведующие отделами, программисты библиотек Иркутска в этом году работали над проблемой объединения информационных ресурсов библиотек в единую систему. Еще в 1998 г. по инициативе нашей библиотеки при университетском центре Интернет была создана межведомственная библиотечная комиссия для разработки концепции создания единого информационного пространства в городе. В связи с объявленным институтом "Открытое общество" (ИОО) конкурсом "Корпоративные библиотечные системы" по программе "Автоматизация библиотек" работа в этом направлении значительно активизировалась.

Проанализировав информационные ресурсы библиотек, контингент обслуживаемых ими читателей, уровень компьютеризации и развития сетевой инфраструктуры, мы предложили совместно разработать концепцию создания корпоративной библиотечной системы 6 библиотекам: областной государственной универсальной научной библиотеке им. И.И. Молчанова-Сибирского, Центральной научной библиотеке Иркутского научного центра СО РАН, областной юношеской библиотеке, библиотекам областного краеведческого музея, экономической академии и технического университета. Ни одна из библиотек-участниц корпорации не имела достаточного опыта работы над данной проблемой. Исходя из собственного профессионального опыта работы над новой темой, мы составили программу обучения.

В библиотеке прошел "круглый стол", где его участники высказывали и отстаивали свои идеи по созданию корпоративной библиотечной системы, затем прошли дискуссии как в группе разработчиков проекта, так и в группе технической поддержки.

День за днем мы учились коллективно работать, принимать новые нестандартные решения, уважать мнение других, искать и находить компромиссы. За это время мы не только обогатили свои знания в области

информационных технологий, но и прошли хорошую школу делового общения. Программа обучения предусматривала также проведение учебного семинара по составлению заявки на грант.

В плане повышения квалификации библиотечных работников города и области всех уровней — проведение научной конференции "Информационные ресурсы библиотек г. Иркутска и перспективы их совместного использования".

Нами разрабатывается программа обучения для этапа реализации концепции (независимо от результатов конкурса). В процесс обучения будут вовлечены руководители и специалисты всех уровней. Программа предусматривает компьютерную подготовку, обучение навыкам научно-исследовательской работы для изучения информационных ресурсов библиотеки и информационных потребностей пользователей. Среди разнообразия форм обучения — заочные "круглые столы", телеконференции для установления постоянного профессионального общения и обмена опытом с библиотеками Красноярска и Улан-Удэ, где также работают над проблемой создания единого информационного пространства.

По просьбе Главного управления общего и профессионального образования администрации Иркутской области научная библиотека начала проводить курсы "Информатизация библиотек" для методистов по библиотечным фондам районных и городских отделов народного образования. 10-часовая программа включает как теоретические занятия, на которых речь идет о роли библиотек в информационном обществе, о создании автоматизированных библиотечных систем, автоматизации информационных процессов, так и практические — слушатели могут непосредственно на компьютерах освоить автоматизированные процессы создания электронных БД, иметь возможность ознакомиться с глобальной сетью Интернет, получить о ней первоначальное представление. В рамках курсов — посещение университетского центра Интернет.

Остановимся подробнее на профессиональной подготовке библиотечных кадров.

Плодотворное трехстороннее сотрудничество сложилось с Институтом развития образовательных систем (ИРОС), ИГУ и городским центром занятости населения. В связи с тем, что за последние несколько лет приток квалифицированных библиотечных специалистов в библиотеки практически отсутствовал, мы обратились в ИРОС с предложением об открытии на базе научной библиотеки курсов по подготовке библиотечных специалистов из безработных граждан, имеющих высшее образование, с последующим их трудоустройством.

Институт получил лицензию на право обучения по специальности "Пользователь ПЭВМ — библиотекарь". Была разработана и утверждена программа, рассчитанная на 720 часов, включающая лекции, семинарские и практические занятия по 6 учебным дисциплинам, а также индивидуальную практику. Курсы организованы таким образом: ИРОС заключает договор с городским центром занятости на платное обучение безработных граждан с последующим их трудоустройством, а специалисты библиотеки приказом ректора зачисляются в институт преподавателями с почасовой оплатой труда. Зачисление слушателей на курсы осуществляется на конкурсной основе по результатам собеседования. По окончании курсов слушатели сдают экзамены и получают удостоверения установленного образца и работу.

За два года на наших курсах подготовлено 25 специалистов-библиотекарей, умеющих работать на компьютерах, знающих основы библиотечного дела. Это тот редкий случай, когда библиотека принимает участие в решении проблемы безработицы в городе. Выигрывают все: в библиотеку приходят специалисты, безработные получают работу, университет — 30% от суммы, полученной на обучение, и авторитет, а центр занятости трудоустраивает безработных.

Иркутский государственный университет прорабатывает формы сотрудничества с областным центром занятости. В чем их суть? Университет набирает на подготовительный факультет безработную молодежь и, одновременно с подготовкой их в вуз, обучает ряду специальностей по выбору. Успешно сдавших экзамены зачисляют в вуз, а остальных — трудоустраивают по специальностям. Специальность "Пользователь ПЭВМ — библиотекарь" — в числе тех, которые будут предлагаться. Мы надеемся, что в скором будущем в библиотеки Иркутска, Шелехова, Ангарска, Усолья-Сибирского придут специалисты, прошедшие обучение и практику в одной из крупнейших библиотек региона.

Наша библиотека стала базовой для чтения учебного курса "Автоматизация информационно-библиотечных процессов" для студентов-заочников библиотечного факультета Иркутского учебно-консультационного пункта Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусства.

Зональная научная библиотека Иркутского государственного университета, ведущая библиотека в регионе в области внедрения компьютерных технологий, развития практики библиотечной науки готова стать межведомственной профессиональной библиотечной школой и предлагает Сибирскому региональному библиотечному центру непрерывного образования рассмотреть это предложение.

По подчиненности научная библиотека государственного университета — библиотека ведомственная, но по содержанию своей работы — давно вышла за рамки ведомства. Мы убеждены, что координация работы с ГПНТБ СО РАН, крупным научно-информационным учреждением Сибири и Дальнего Востока, послужит с пользой общему делу подготовки и повышения профессионализма библиотечных работников.

**Н.А. Цимбалюк**

## **КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УНИВЕРСАЛЬНОЙ НАУЧНОЙ БИБЛИОТЕКИ ИМ. И.И. МОЛЧАНОВА-СИБИРСКОГО**

Иркутская областная государственная универсальная научная библиотека им. И.И. Молчанова-Сибирского (ИОГУНБ) — одно из крупнейших и старейших фондохранилищ не только в Иркутской области, но и в Восточно-Сибирском регионе. Основанная в 1861 г., как городская публичная, библиотека прошла почти 140-летний исторический путь. За это время накоплен немалый фонд — около 1 200 тыс. экз. изданий, создана богатая библиографическая и методическая база, позволившая с момента появления в библиотеке первого ротатора в 1949 г. издать свыше 650 изданий библиотековедческой, библиографической, книговедческой и методической тематики.

Имя публичной библиотеки — "Молчановки" — громко звучало для библиотечного сообщества Восточной Сибири вплоть до конца 80-х гг. XX в. Изменившаяся общественно-политическая и экономическая ситуация негативно сказалась на положении областной библиотеки. К середине 90-х гг. XX в. резко сократилось финансирование комплектования фондов и развития материально-технической базы библиотеки. В результате длительного отсутствия капитального ремонта в 1995 г. обрушилось здание библиотеки — памятник культуры и архитектуры конца XIX — начала XX столетия, известный как "Дом Попова". Под его обломками погибли ценные каталоги и часть не успевших пройти эвакуацию книжных изданий. Библиотека переселилась в малоприспособленные помещения, разделившись на три здания. Крайне низкий уровень жизни библиотекаря, нестабильность политической и рыночной ситуации оказали влияние на состояние кадровой системы библиотеки.

В течение 7 лет библиотека искала пути выхода из затянувшегося кризиса, порой интуитивно нащупывая новые подходы к реорганизации

деятельности и определению перспективных направлений развития в условиях требований нового времени.

1997 г. стал для библиотеки годом ключевых перемен. С принятием Закона о библиотечном деле в Иркутской области изменился статус библиотеки — библиотека областная публичная становится областной государственной универсальной научной. Изменение статуса повлекло за собой реорганизацию отделов библиотеки. Сегодня в структуре областной библиотеки работает 17 отделов, из них 9 обслуживают пользователей библиотеки. Среди новых структурных подразделений, единственная в России областная книжная палата, при содействии которой в июле 1999 г. принят Закон о местном обязательном экземпляре Иркутской области, отдел краеведческой литературы и библиографии, разработавший программу "Библиотеки Иркутской области в системе краеведения", региональный центр французского языка и культуры, организующий свою деятельность по принципу медиатеки, отдел новых технологий, внедряющий в практику работы библиотеки программу автоматизации, областной депозитарий, реорганизованный из сектора при основном книгохранении фондов библиотеки и являющийся зональным, отдел гигиены и реставрации фондов, с высоким качеством ведущий реставрационные и переплетные работы, осуществляющий развитие одного из важнейших направлений в сохранении уникального ядра редких и универсальных книжных фондов библиотеки.

В апреле 1999 г. при поддержке Регионального центра правительственной связи (Федерального агентства правительственной связи информации (ФАПСИ)) организован центр правовой информации, содействующий обеспечению свободного доступа граждан к полнотекстовым базам и банкам данных правовой информации.

Новые реалии рождают новые требования. В течение 1998 г. окончательно была определена перспективная концепция развития областной библиотеки как информационного центра. Сохраняя традиционную "родовую" миссию — формирование, комплектование и сохранение универсальных научных фондов, библиотека считает главным: формирование, сохранение и использование собственного информационного ресурса на основе развивающихся в соответствии с социально-экономическим профилем Иркутской области и Восточно-Сибирского региона фондов и банков библиографических данных, полное, качественное и оперативное предоставление традиционных и созданных информационных ресурсов в свободный доступ читателям и пользователям библиотеки, формирование информационной культуры читательского контингента, содействие его образованию, формирование регионального

библиотечного информационного пространства в Иркутской области, создание единого каталога на совокупный библиотечный фонд.

Достижение поставленных целей библиотека видит в решении двух равных по значимости задач: создание развитой материально-технической базы библиотеки; формирование мобильного, высокопрофессионального творческого коллектива, способного взять на себя ответственность в решении поставленных задач. Если первое требует только правильного распределения целевых финансовых средств, то второе более внимательного подхода, так как в любом деле люди всегда остаются решающим звеном и, в конечном итоге, решают все.

Хочется верить, что начинания областной библиотеки Иркутска в решении кадровых вопросов, станут теми малыми кирпичиками, из которых сложится в дальнейшем стройное здание единой системы образования, повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров.

В течение многих лет областной библиотекой накоплен немалый опыт в работе с кадрами городских, сельских и районных библиотек. Областная библиотека является сегодня координационно-методическим центром для 1 919 библиотек всех систем и ведомств Иркутской области, из них 846 — библиотеки Министерства культуры Российской Федерации. В 1997 г. отделом инноваций и методологии библиотековедения разработана программа исследований "Библиотечные кадры Иркутской области", проведены два социологических исследования ("Библиотечная профессия сегодня и завтра" и "Библиотека и библиотекарь глазами читателя"), результаты которых положены в основу дальнейшей работы.

В рамках программы в течение двух лет библиотекой были проведены: межрегиональный семинар "Библиотека: новые подходы" и областной семинар "Информационно-библиографическая деятельность публичных библиотек".

Планируется проведение заключительной программной межрегиональной научно-практической конференции по библиотечным кадрам с участием специалистов Российской государственной библиотеки, ГПНТБ СО РАН и Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусства.

Достаточно длительно действовавшая традиционная ориентировка работы методического центра "на область" в системе непрерывного образования учитывала необходимость включения в общую программу и развития такого направления, как работа с кадрами областной библиотеки. Предполагалось, что кадровый состав областной библиотеки сам

по себе высокообразован, высококвалифицирован, высокопрофессионален. Ведущие специалисты библиотеки, главным образом заведующие отделами, планово повышали квалификацию на курсах повышения квалификации, при проведении семинаров, практикумов, научных и практических конференций, активно участвовали в издании практических методических пособий для библиотек Иркутской области. Но проведенный в 1997 г. анализ состояния кадров показал, что системная работа с собственными кадрами в областной библиотеке оставляет желать лучшего. И это не могло не отразиться отрицательно на профессиональном и культурном уровне специалистов.

Реально необходима была скорейшая разработка и начальная реализация разноуровневой многоступенчатой системы профподготовки и переподготовки кадров с включением в областную программу "Библиотечные кадры". Сложность состояла в многообразии функциональной специализации, широком диапазоне должностей штатной структуры областной библиотеки. Необходим был дифференцированный подход в организации такой системы профессиональной подготовки, которая позволила бы не только повысить профессионализм и культуру в обслуживании читателей, но и качественно изменить эффективность труда на разнопрофильных участках, поднять научный потенциал областной библиотеки, пробудить творческую активность каждого библиотекаря.

Для этого при непосредственном участии отдела инноваций и методологии библиотекведения в течение 1997—1998 гг. была разработана подпрограмма "Библиотечные кадры ИОГУНБ". Одним из направлений и начальных этапов в ее реализации стала пятиуровневая профессиональная учеба персонала библиотеки. Кратко остановимся на ее характеристике.

1 уровень — "школа библиотекаря" для специалистов с высшим образованием, не имеющих специального библиотечного образования.

Она включает занятия по формированию книжного фонда, работе с читателями, использованию межбиблиотечного абонемента, по справочно-библиографическому аппарату и пропаганде библиотечно-библиографических знаний (ББЗ), по системе каталогов, учету и планированию работы, т.е. по всей технологии работы областной библиотеки.

Это настоящая школа с домашними заданиями и практическими занятиями, цель которой — научить основным навыкам работы в областной библиотеке.

2 уровень — общеобразовательная учеба для всего коллектива — включает лекции общекультурного и общеобразовательного характера, производственную учебу внутри структурных подразделений по планам

руководителей отделов, обучение работе на компьютерной технике, самообразование библиотекарей по плану рекомендательного чтения.

Конечной целью профессиональной подготовки второго уровня является повышение общего профессионального и культурного уровня коллектива и ориентация его на творческие и инновационные подходы к своей деятельности.

3 уровень — производственная учеба для ведущих специалистов библиотеки подразумевает: участие в организации региональных и областных семинаров, научно-практических конференций; производственной библиотечной учебе по плану библиотеки.

Ведущие и главные специалисты участвуют в организации общепубличных разнотематических семинаров и практикумов, выезжают в командировки, в том числе и зарубежные, стажировются и знакомятся с работой ведущих библиотечных центров страны, публикуют методические и научные разработки в профессиональных местных и российских журналах.

Целью подготовки третьего уровня является создание творческой группы ведущих специалистов, обладающей весомым научным потенциалом, способной решать задачи по становлению научной и исследовательской деятельности библиотеки.

4 уровень — "школа управления" для руководителей структурных подразделений библиотеки.

Цель подготовки — создание команды руководителей среднего звена, так называемой "команды мечты" — (dream team), своеобразного "мозгового центра" библиотеки, генератора, проводника и исполнителя идей. Члены такой команды должны стать умелыми, экономически грамотными менеджерами своих подразделений. Именно от них зависит успех библиотеки в решении перспективных задач. Для этого в группе планируется проведение "психологических тренингов", семинаров и лекций по планированию, управлению и маркетингу, основам делового общения и культуры речи.

5 уровень — стажировка новых сотрудников библиотеки независимо от уровня образования и стажа работы.

По мере приема на работу в областную библиотеку формируется группа новых сотрудников. Для них организуется обязательная краткосрочная стажировка (ознакомительная экскурсия по библиотеке, лекция об основных направлениях работы библиотеки и др.).

Предполагается, что разработанная программа профподготовки кадров позволит гибко и дифференцированно работать с коллективом библиотеки.

Нельзя утверждать, что с проведением в жизнь начальных этапов реализации названной программы кадровая ситуация в библиотеке в корне изменилась. В течение 1997—1999 гг. отсеялся инертный балласт, хотя об этом нельзя говорить без и сожаления. Среди 13 ушедших из коллектива по разным причинам специалистов — заведующая фондом основного книгохранения, заведующая отделом абонементного обслуживания, несколько ведущих квалифицированных специалистов. Однако не только этим объясняется замена в течение последнего двухлетия одной десятой доли библиотечного коллектива. Низкая оплата профессионального труда библиотекаря, ведущая к снижению уровня его жизни и принадлежности к классу малоимущих, неизбежно ведут к текучести молодых образованных кадров. Проработав в библиотеке 2—3 года, овладев необходимыми профессиональными навыками, в том числе работой на компьютерной технике, основами делового общения, молодые специалисты уходят работать секретарями, референтами в офисы частных предприятий, заведующими библиотеками коммерческих организаций и вузов.

В данной ситуации можно сделать печальный вывод: несмотря на повышение оплаты труда профессионалам, для какой-то части библиотечной молодежи библиотека является лишь "стартовой площадкой" для достижения дальнейшей карьеры, школой культуры и универсального профессионализма для офисов частных предпринимателей и административных структур. При отсутствии федеральной российской программы социальной защиты библиотекаря текучесть молодых кадров увеличится и станет главной проблемой в формировании кадровой политики областной библиотеки. Ситуация осложняется порой еще и тем, что высокооплачиваемые — если этот термин применим по отношению к оплате труда в библиотеках — должности нередко заняты стажистами пенсионного возраста. А это неизбежно ведет к медленному профессиональному росту молодых кадров, которые не видят в данной ситуации перспектив карьерного роста.

Однако вернемся к положительным тенденциям в формировании кадрового состава областной библиотеки, значительно изменившегося в течение последних двух лет. Новые цели, поставленные перед коллективом, потребовали новых специалистов. В кадровый состав библиотеки органично вошли и развивают свою деятельность: социолог, историк и археолог, редактор-журналист, лингвист, экономист, психолог, юрист.

Время выверяет правильность принимаемых решений. Но уже сегодня четко отслеживаются результаты проведенных инноваций. 1998 г. стал для библиотеки годом стабилизации внешних и внутренних условий

ее деятельности. Очевидный показатель этого — резкий подъем контрольных статистических показателей: количество читателей возросло за 1998 г. на 8 тыс. (27 726 в сравнении с 19 354 в 1997 г.), почти 5% населения Иркутска обслуживается в областной библиотеке.

Количество книговыдач возросло на 112 067 экз., количество посетителей — почти на 200 тыс. Другими словами, каждый 22-й иркутянин посещает областную библиотеку в среднем 9 раз в год, прочитав за этот год около 37 изданий.

Очевидно, что такой количественный прирост по всем контрольным показателям произошел не только за счет увеличения потребностей иркутян в информации, предоставляемой областной библиотекой. Ряд объективных причин таких, как развитие новых отделов, частичное открытие фондов книгохранения, закрытых для иркутян в течение многих лет, и новые подходы в организации кадровой политики — безусловно ведут к созданию нового, привлекательного имиджа как библиотеки в целом, так и библиотекаря, в частности. Последнее содействует общей культуре и комфортности обслуживания, дружескому контакту между читателем и библиотекарем, общей привлекательности библиотеки.

Приведем некоторые данные по состоянию кадров областной библиотеки.

За истекшие семь лет (с 1992 г.) кадровый состав ИОГУНБ увеличился на 10 человек, составляя на 1.01.98 г. 173 штатных единицы. Из них 100 человек — творческие работники. Образовательный уровень кадрового состава библиотеки достаточно высок. Сегодня в библиотеке 50 человек с высшим библиотечным образованием (50% к общему количеству творческих работников), что на 6% больше по сравнению с уровнем 1992 г. (47 человек). С высшим образованием количество библиотекарей составляет 85 человек (85% к общему количеству творческих работников), что на 8% больше в сравнении с уровнем 1992 г. (78 человек). Одновременно с тенденцией увеличения доли лиц с высшим образованием можно отметить положительную тенденцию снижения доли лиц со средним специальным библиотечным образованием. Сегодня эта доля составляет 12 человек и это на 4 человека меньше в сравнении с 1992 г.

Доля лиц со средним и средним специальным неблиотечным образованием составляет 3% к общему числу творческих работников, это 3 сотрудника библиотеки. В 1992 г. их число составляло 20 человек, из которых большинство закончили обучение в высших библиотечных заведениях, приобрели высшее образование и работают в стенах областной библиотеки.

В основных ведущих отраслевых и профильных подразделениях библиотеки кадровый костяк составляют специалисты с высшим библиотечным образованием, их доля в процентном отношении к общему количеству сотрудников называемых отделов составляет: в отделе депозитарного хранения фондов — 100%, в отделе краеведческой литературы и библиографии, информационно-библиографическом отделе, отделе редкой книги — свыше 70%, в отделе комплектования фондов, межбиблиотечного абонеента, отделе технической и сельскохозяйственной литературы, в областной книжной палате — свыше 60%, в отделе инноваций и методологии библиотековедения, отделе обработки и каталогизации литературы, на абонементе — свыше 50%. В то же время, доля кадров с высшим образованием (небиблиотечным) к общему количеству сотрудников называемых отделов составляет: в отделе депозитарного хранения — 100%, в отделах краеведческой литературы и библиографии, информационно-библиографическом, редкой книги, областной книжной палате, обработки и каталогизации литературы, литературы на иностранных языках, в региональном центре французского языка и культуры — свыше 80%, в отделах литературы по искусству, инноваций и методологии библиотековедения, технической и сельскохозяйственной литературы, межбиблиотечного абонеента, в читальном зале, на абонементе — свыше 70%.

Низкий образовательный уровень — менее 50% в отделе основного книгохранения фондов библиотеки, это обусловлено спецификой работы отдела, которая требует от сотрудников уровня образования, удовлетворяющего специальному библиотечному.

3% кадрового состава библиотеки обучаются без отрыва от производства на заочном отделении библиотековедения и библиографии в Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусства.

На руководящих и ведущих должностях — директора областной библиотеки, его заместителей и заведующих подразделениями — кадровый состав с высшим образованием составляет 97%, с высшим библиотечным — более 60%.

Никто не станет отрицать, что уровень образования библиотечных работников, их специальная подготовка непосредственно связаны с результатами основной деятельности библиотеки. Однако вне всякого сомнения, образование без дальнейшего самообразования, без системной квалифицированной переподготовки, без обучения новым технологиям неизбежно ведет к деqualификации, потере творческого потенциала и профессионализма.

Именно поэтому сегодня остро необходимы дальнейшие поиски в организации эффективно действующей системы повышения квалификации кадров, ее совершенствовании, апробации разработанных форм. Необходим более дифференцированный анализ кадрового состава библиотеки, разработка на этой основе долгосрочной единой программы работы с кадрами по определенным приоритетным направлениям.

**Л.А. Медведева**

## **ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

В библиотечной жизни России Алтайский край занимает не последнее место, выделяясь своей обширной сетью (только муниципальных библиотек в крае 1 172). Кадровые ресурсы составляют более двух тысяч библиотечных работников (2 349 человек). Процент специалистов в Алтайском крае составляет 80,8%, из них с высшим образованием 42,5%, со средним специальным — 38,2%. Специалисты, получившие базовое образование, нуждаются в новых профессиональных знаниях уже в первый год практической работы, что в какой-то мере обеспечивала система повышения квалификации, российские и региональные курсы переподготовки кадров, а также краевые курсы и семинары, зональные и районные семинары, традиционно сложившиеся в нашем крае.

Краевая библиотека поставила перед собой цель — оценить систему повышения квалификации на краевом и районном уровнях. Алтайская краевая универсальная научная библиотека (АКУНБ) провела исследование "Повышение квалификации и профессиональные задачи библиотекарей". Его базой явились 11 ЦБС: Баевского, Бурлинского, Мамонтовского, Павловского, Тальменского, Третьяковского районов и городов Заринска, Новоалтайска, Рубцовска. В результате выявили:

1. Высокую потребность в обучении и низкую финансовую возможность посещения мероприятий различных уровней.
2. Неудовлетворенность проведенными занятиями из-за кратких сроков обучения.
3. Несоответствие потребностей библиотекарей и программ обучения.
4. Количественное сокращение мероприятий (1—2 раза в год).

Ситуация сложившаяся в крае безусловно требовала внимания и участия АКУНБ, как методического центра.

В 1997 г. АКУНБ приступила к разработке программы "Развитие многоуровневой системы повышения квалификации библиотечных работников на 1997—2000 гг.". Основной целью проекта является создание центров обучения при АКУНБ и базовых библиотек в различных районах края.

Этапы программы:

1997 г. — организационный: обсуждение итогов исследования, определение целевой аудитории, подбор специалистов для обучения. Разработка учебных программ.

1998—1999 гг. — интеграция и кооперация средств для взаимодействия на краевом и зональном уровнях: привлечение средств местных бюджетов, специалистов библиотек, в том числе специалистов АКУНБ, учреждений культуры, краевой администрации, преподавателей вузов. На этом этапе началась реализация учебной программы.

2000 г. — техническая реализация программы: оснащение центра мобильным оборудованием.

В рамках реализации проекта решено организовать проблемное обучение по следующим направлениям: "Библиотека как социальный институт", "Управление Централизованной библиотечной системой (ЦБС)", "Поиск внебюджетных средств", "Библиотека в системе местного самоуправления". Самой оптимальной формой обучения стали зональные семинары.

Серия таких семинаров привлекла различные категории библиотечных работников от директоров до библиотекарей сельских библиотек. Цель обучения "Библиотека — социальный институт" — интеграция отраслевого (библиотекарь — социальный работник) и инновационного (руководитель нового типа) подхода к библиотечной специальности. Расширение области знаний и практических навыков библиотекарей, руководство процессом реформирования сети, организация социологических исследований развития услуг. Базами обучения стали ЦБС Косихинского, Завьяловского районов, ЦБС г. Алейска.

Системный характер имеет обучение по теме "Управление библиотекой в рыночных условиях". Данная тема включается в программы зональных семинаров, краевые курсы повышения квалификации, практикумов и тренингов в центре обучения при АКУНБ. Цель обучения: нормативно-правовое регулирование деятельности ЦБС, поиск и привлечение внебюджетных средств, управление персоналом. Обучение прошло в АКУНБ, ЦБС Барнаула, Славгорода, Алейска, Смоленского района.

1999 г. АКУНБ с участием ЦБС г. Бийска и ЦБС Павловского района разработали и реализуют сетевую программу по теме "Библиотека

в системе местного самоуправления" с участием заместителей глав администраций районов (городов), председателей комитетов по культуре. В ходе семинаров обсуждались программы совместной деятельности библиотек и органов местного самоуправления, демонстрировались автоматизированные базы данных "Право", "Консультант +". По материалам семинаров подготовлен сборник "Библиотека — центр информации по вопросам местного самоуправления", видеопрограмма "Право", в ЦБС направлена передвижная выставка литературы по вопросам местного самоуправления.

Вместе с тем библиотекари нуждаются в новых знаниях и методиках работы с читателями, повышении своей квалификации по проблемам общения, личного имиджа, о чем свидетельствуют запросы ЦБС. Мы думаем приступить к проведению профессиональных тренингов-семинаров по этим проблемам.

К сожалению, библиотекари не всегда могут заняться самообразованием из-за отсутствия в библиотеках профессиональных изданий. Так, журнал "Библиотека" получают 80% центральных библиотек, "Библиотековедение" выписывают 19,6%, "Библиографию" — 17,7%, "Научные и технические библиотеки" — 14,0%.

Мы попытались установить задачи, которые библиотекари ставят лично перед собой и определяют их как задачи первостепенной важности или как второстепенные и менее значимые. Первостепенными задачами библиотекари считают обновление знаний (79%), сохранение уровня профессиональной подготовки (67%), творческое отношение к работе (51%), приобретение хороших коммуникативных навыков (48%), знание потребностей читателей (47%), сохранение своего места работы (21%). По типам библиотек эти показатели различаются.

Изучались финансовые возможности оплаты обучения слушателей на различных уровнях. На всероссийском уровне повышать квалификацию не может никто, на региональном, краевом — 13 человек (12%), на районном (городском) — 90 человек (84%). Как видим, участие даже в мероприятиях районного уровня не всегда может быть профинансировано местными администрациями.

Ситуация в наших библиотеках довольно сложная. В отличие от других регионов европейской части России, возможности библиотечных работников Алтая в повышении профессиональной квалификации ограничены в силу экономических причин, удаленности от российских и региональных центров обучения. Однако в отрасли культуры края, в том числе в библиотеках — именно проблеме обучения уделяется достаточно много внимания. Многолетний опыт, творческий потенциал

специалистов способствуют поиску выходов из трудных ситуаций, разработке альтернативных методов и форм обучения.

**Т.А. Тетерина**

## **ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ФАКТОР НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Одним из нетрадиционных методов изучения и оценки, позволяющим дать более адекватную характеристику явлениям и процессам социокультурной ситуации, является фокус-группа.

Как и любой метод исследования, фокус-группа имеет достоинства и недостатки. К числу достоинств следует отнести точную достоверную фиксацию происходящего; субъективное управление ситуацией, так как организатор может взять на себя функции модератора. Недостатками можно считать существенные интеллектуальные, временные и материальные затраты при проведении фокус-группы. Непродуктивные потери времени происходят на этапах: отбора участников группы, проведения нескольких фокус-групп. Вероятно поэтому в методиках предусматривается жесткий хронометраж процесса (разминка 10 мин., продолжительность фокус-группового обсуждения от 40 мин. до 2 час.). Для экономного использования времени аудитории существуют методики погашения конфликтов, специально разработанных для фокус-группы, а также качественная "очистка" групп с помощью отвлекающего опроса.

Интеллектуальные затраты менее поддаются подсчетам. Следует отметить особую сложность разработки оригинальных анкет для отбора участников, выбор темы собеседования. Весьма проблематичным, особенно на начальных этапах, является разработка путеводителя для модератора.

Приведение специалиста со стороны на роль модератора может привести либо к неуправляемому процессу в фокус-группе в связи с отсутствием специальных знаний у модератора, либо превращению всего процесса исследования в форму диалога — нескончаемому перечислению жалоб со стороны участников, которые могут увидеть в модераторе заинтересованное лицо, обладающее возможностью им помочь.

Первая попытка освоения методики фокус-группы в региональном библиотековедении предпринята в рамках исследовательской программы "Тенденции изменения социальных функций публичных библиотек в современной России".

Цель исследования: изучение динамики преобразования функций библиотеки; определение значимости глобальной социализации библиотек для пользователя.

Задача исследования: выявить аспекты преломления проблем адаптации библиотек в сознании представителей различных групп общества.

В качестве испытаний избраны группы:

- будущие профессиональные библиосоциальные работники;
- специалисты библиотек для слепых, пользователи этих библиотек;
- специалисты-эксперты (библиотековеды и социальные работники).

База наблюдения:

- система сервиса специальных библиотек для слабовидящих;
- система сервиса социальных центров;
- пакет учебно-методического обеспечения библиосоциологического образования.

Обоснование и характеристика групп:

1. Студенты библиотечного факультета Алтайского государственного института искусств и культуры (АГИИК), прошедшие производственную практику в социальных службах (пилотажный вариант фокус-группы). Цель — выявление уровня, теоретической подготовки и ее востребованности на практике.

2. Специалисты-сотрудники библиотеки для слепых. Библиотеки имеют четкую социальную ориентацию. Библиотечная работа детерминирована типологией. Видовое разнообразие библиотек включает "пограничные" виды информационных учреждений, которые совмещают в себе черты информационных и социальных центров. К числу последних следует отнести сеть библиотек для слабовидящих. Цель — выявить специфику реализации библиотечных форм, определить содержание понятия "социальное партнерство".

3. Пользователи библиотек для слепых. При выборе метода фокус-группы для анализа этой категории пользователей главное — выяснить ранг библиотеки в структуре свободного времени горожан; определить основные проблемы организации семейного чтения, общения в библиотеке.

4. Работники социальной службы города. Мнение специалистов этой группы следует использовать для экспертизы перспектив социального партнерства библиотек.

5. В качестве экспертной фокус-группы возможна организация итоговой дискуссии в среде библиотечников. Цель: выявление программной установки в подготовке специалистов библиосоциального профиля.

Для каждой группы участников разрабатывается оригинальная отборная анкета, путеводитель модератора, исходя из цели и задач исследования, специфики каждой фокус-группы.

Как качественный метод исследования фокус-группа до сих пор мало используется не только библиотекарями, но и при исследовании зон традиционного социологического интереса. Применение метода фокус-группы позволит открыть новые горизонты анализа библиотечной практики, возродить дух творческих инициатив.

**О.И. Афанасьева**

### **О СОЗДАНИИ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БИБЛИОТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)**

В Республике Саха (Якутия), по данным на 01.01.99, 537 библиотек Министерства культуры, в которых работает 1242 библиотечных работника. Из них высшее образование имеют около 49% (608 человек), среднее специальное — 37% (461 человек). При этом средний возраст библиотечных работников — 40 лет, средний стаж работы — около 20 лет. Среди директоров ЦБС высшее образование не имеет только один, средний возраст — 46 лет, средний стаж работы — 21 год. Эти данные показывают, что большинство директоров библиотек, а также значительная часть специалистов закончили свое обучение в вузах и средних специальных учебных заведениях 15—20 лет назад, что повышает актуальность создания эффективной системы непрерывного образования, отвечающей требованиям сегодняшнего дня.

К середине 1990-х гг. система повышения квалификации, существующая с 70—80 гг. XX в., стала действовать малоэффективно. Ухудшение финансирования отрасли культуры привело к фактическому свертыванию работы курсов повышения квалификации при Министерстве культуры республики, все труднее стало проводить республиканские и зональные семинары библиотечных работников. Значительно сократилось количество выездов для обучения на курсах и семинарах в Москве, Санкт-Петербурге и других городах. Особенно обделенными оказались библиотечные работники северных улусов (районов), в которых сотрудники Национальной библиотеки (НБ) не были уже в течение 8—10 лет, а директор ЦБС выезжает в Якутск раз в 2—3 года.

Национальная библиотека как организатор повышения квалификации библиотечных работников Республики Саха (Якутия) занимается

разработкой новой гибкой системы, основанной на применении многообразных форм и методов обучения, многоуровневости и непрерывности образования. Создан Совет по повышению квалификации при директоре НБ, установлен тесный контакт со вновь созданным заочным центром культурологического образования при Министерстве культуры РС(Я) (ЗЦКО) и Якутским факультетом Восточно-Сибирской академии культуры и искусства (ВСГАКИ). ВСГАКИ является основным учебным заведением, готовящем кадры для библиотек республики, в том числе по таким новым специальностям как библиотекарь-технолог.

Необходимость обучения на месте обусловлена тем, что в 1990-е гг. резко сократилось количество студентов из Якутии, обучающихся в вузах культуры, что связано с финансовыми возможностями большей части населения. В настоящее время прорабатывается вопрос об открытии в Якутске Арктического института культуры.

Возникший на базе курсов повышения квалификации заочный центр культурологического образования задуман как государственное некоммерческое образовательное учреждение, обеспечивающее многоуровневое образование работников культуры. Однако деятельность ЗЦКО осложняется практически полным отсутствием материально-технической базы. Национальная библиотека как партнер ЗЦКО занимается составлением планов проведения курсов и семинаров, разработкой программ, формированием преподавательского состава из числа ведущих специалистов библиотек. Организационные вопросы решаются совместно, оплата лекторов производится ЗЦКО.

Опыт совместной работы Национальной библиотеки и ЗЦКО в течение 1998/99 учебного года показал, что такое сотрудничество является перспективным. В течение первого учебного года Национальная библиотека совместно с ЗЦКО организовала дважды краткосрочные курсы по автоматизации библиотечно-библиографических процессов, а также участвовала в зональных семинарах, организованных Министерством культуры и ЗЦКО.

НБ продолжает оставаться центром повышения квалификации библиотечных работников республики. Основной формой обучения являются ежегодно организуемые семинары-совещания директоров ЦБС. Каждый такой семинар-совещание проводится по определенной теме. В последние годы используются возможности приглашения специалистов из крупнейших библиотек: так в 1996 г. в работе семинара-совещания "Менеджмент и маркетинг на службу библиотек" принимали участие вице-президент Международной федерации библиотечных ассоциаций (ИФЛА), директор Всероссийской государственной библиотеки

иностранной литературы (ВГБИЛ) им. М. Рудомино Е.Ю. Гениева и начальник отдела Министерства культуры Российской Федерации (МК РФ) Н.В. Шахова, в 1998 г. — начальник отдела МК РФ М.Н. Усачев и доценты ВСГАКИ А.Р. Баторов и Э.Б. Батуева, в 1999 г. был проведен семинар совместно с Сибирским региональным библиотечным центром непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН. Эту форму повышения квалификации мы считаем одной из наиболее перспективных и готовы к дальнейшему сотрудничеству.

Другой зарекомендовавшей себя формой являются республиканские и зональные семинары, проводимые на базе ЦБС. В 1994 г. было проведено 2 республиканских и 1 зональный семинар, в 1995 г. — 2 зональных семинара, в 1996 г. — ни одного, в 1997 г. — 1. Практикуются также выезды на семинары, организуемые в библиотеках улусов. Это экономически более выгодно, эффективно, так как позволяет обучить при меньших затратах значительно больше специалистов, причем прежде всего сельских библиотек, которые практически не имеют возможности приезжать в Якутск.

Национальная библиотека использует также такую форму повышения квалификации как учебно-экспериментальные школы. В 1998 г. Республиканская учебно-экспериментальная школа по автоматизации открыта при Хангаласской ЦБС.

Предполагается проведение семинаров на базе отдельных ЦБС, имеющих опыт работы по определенному направлению. Запланировано проведение семинара по Центрам правовой информации на базе Нерюнгринской ЦБС.

Организация повышения квалификации библиотечных работников республики предъявляет повышенные требования к специалистам Национальной библиотеки.

По состоянию на 01.01.99 в штате Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия) 172 человека, в том числе 115 библиотечных работников. Образовательный уровень довольно высок: 94 человека имеют высшее образование, в том числе 70 — специальное библиотечное, 18 человек — среднее специальное, в том числе 15 — библиотечное. В вузах заочно обучаются 8 человек. Большинство сотрудников Национальной библиотеки имеет большой опыт библиотечной работы: у более 53% стаж свыше 20 лет. Приток молодых специалистов в библиотеку незначителен.

За последние 10 лет сократились возможности повышения квалификации в центре, она носит несистематический, непланомерный характер, так как напрямую зависит от финансирования библиотеки.

В этих условиях очень эффективно проведение семинаров, тренингов, стажировок, организуемых по грантам различных фондов крупнейшими библиотеками России. Это дает возможность обучения представителей отдаленных регионов, каким является Республика Саха (Якутия). В 1998 г. сотрудники НБ прошли обучение в семинаре-тренинге "Современные подходы к менеджменту и управление персоналом" (г. Владивосток), стажировке по программе "Пушкинская библиотека. Электронный заказ книг" (г. Москва), в 1999 г. — в семинаре "Роль библиотек в обеспечении доступа граждан к официальным публикациям и правительственной информации" (г. Москва), в Петербургском библиотечном Форуме, где проводились "круглые столы" для руководителей региональных библиотечных центров Мегапроекта "Пушкинская библиотека".

С 1998 г. НБ приступила к реализации концепции непрерывного образования. С 1998/99 учебного года обучение специалистов библиотеки велось по трем уровням: 1-й — молодые специалисты и библиотекари I категории, 2-й — ведущие библиотекари и ведущие библиографы, 3-й — административно-управленческий персонал, главные специалисты и научные сотрудники. При этом обучение проходило в форме Недели повышения квалификации. Проводились занятия и для сотрудников одного или нескольких смежных отделов, например, семинар для сотрудников отдела книговедения, практические занятия для сотрудников, работающих над созданием баз данных.

Работа по внедрению новой системы непрерывного образования в республике только началась. Одним из перспективных направлений мы видим развитие дистанционного обучения (ДО), которое пока возможно только в кейс-технологии. Сетевая технология ДО, на наш взгляд, может развиваться по мере создания автоматизированной библиотечно-информационной системы республики на базе ЦБС.

**Н.А. Бредихина, О.О. Ковальчук**

## **СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БИБЛИОТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ В РЕТРОСПЕКТИВЕ ПОСЛЕДНЕГО ДЕСЯТИЛЕТИЯ**

Формирование системы непрерывного образования можно отнести к 20-м гг. нашего столетия. Общеизвестно, что к середине 80-х гг. сложившаяся за время советской власти система непрерывного библиотечного образования включала подготовку библиотечных кадров средней квалификации в библиотечных техникумах, на отделениях

культпросветучилищ, подготовку библиотечных кадров высшей квалификации на библиотечных факультетах вузов, повышение квалификации библиотечных специалистов. На характеристике систем повышения квалификации мы и остановимся подробнее. Ей присущи следующие признаки:

— всеобщность (т.е. приглашались к повышению квалификации почти все библиотекари независимо от стажа, образования, должности);

— непрерывность (то есть систематическое участие в обучающих мероприятиях, направленных на повышение профессионального мастерства);

— дифференцированность обучения (в зависимости от специализации и принадлежности к различным типам библиотек).

Вплоть до 1991 г. работой по повышению квалификации библиотекарей занимались:

— институты повышения квалификации работников культуры при Министерствах культуры СССР и союзных республик. Здесь регулярно обучались директора, заместители директоров, ведущие специалисты областных библиотек, частично руководители ЦБС различных регионов страны;

— курсовые базы областных и краевых управлений культуры. Ими проводились курсы повышения квалификации библиотечных работников;

— библиотеки — методические центры, которые, используя многообразие форм и методов, проводили семинары, практикумы, школы передового опыта, совещания, научно-практические конференции по актуальным проблемам для библиотечных работников своего региона.

Для любой формы повышения квалификации была характерна своя периодичность. Так, например, совещание директоров — ежегодно; научно-практическая конференция — 1 раз в 2—3 года, курсы по повышению квалификации, как правило, не реже 1 раза в 5 лет и т.д.

По такой схеме строилась система повышения квалификации и в Новосибирской области. При комитете по культуре более 25 лет существовали курсы повышения квалификации работников культуры и искусства. Областной научной библиотекой как методическим центром проводился ряд мероприятий обучающего характера по различным вопросам библиотечного дела для работников региона.

В системе повышения квалификации находило отражение все новое, перспективное, что характерно было для библиотечной практики того времени. Так, у нас в области, когда шел глобальный процесс централизации библиотечной сети, перевод фондов на библиотечно-библиографические классификации (ББК), усилилась роль системы

повышения квалификации. Библиотечные специалисты остро почувствовали необходимость в проведении циклов кустовых семинаров по данной проблематике. Позднее были организованы школы передового опыта, на занятиях которых освещались актуальные вопросы: внутрисистемный книгообмен, учет и сохранность книжных фондов; изучение состава и использования книжных фондов; подготовка библиографов-информаторов.

В 1992 г. на базе Новосибирской государственной областной научной библиотеки (НГОНБ) был организован клуб директоров библиотек. С этого времени и вплоть до 1997 г. заседания клуба проходили 2 раза в год — весной и осенью. Среди них: "Современный руководитель: искусство и наука управления"; "Библиотека в новых условиях" (это заседание проходило на базе Томской областной научной библиотеки. В нем, кроме директоров Централных библиотечных систем (ЦБС) двух областей приняли участие преподаватели Кемеровской государственной академии культуры и искусств); "Библиотека в новых условиях хозяйствования" (оно знаменательно тем, что носило региональный характер. Были приглашены представители из Новосибирской и Кемеровской областей, Алтайского края). Большой интерес в свое время вызвала тема "Маркетинг в библиотеке". Много вопросов стояло перед участниками семинара, так как данное понятие только входило в российскую библиотечную политику. Разобраться в принципиально новом направлении им помогли ведущие преподаватели научно-внедренческого центра "Библиомакет". Последним в деятельности клуба директоров стало заседание по теме "Правовое поле библиотеки", на котором состоялась презентация Новосибирского областного библиотечного общества. К сожалению, из-за финансовых проблем столь значимая для повышения квалификации библиотечных работников форма канула в лету, оставив после себя помимо приятных воспоминаний массу приобретенных профессиональных знаний, умений и навыков.

Прекратили свое существование, проходившие с 1977 г. совещания-семинары заведующих отделами комплектования библиотек, школы методистов. Чрезвычайно важной формой были выезды в ЦБС области с оказанием методической помощи на местах. В среднем ежегодно областными библиотеками (областной научной, юношеской, детской) проводилось около 90 выездов. Значение таких мероприятий трудно переоценить, поскольку они не ограничивались только методическими консультациями, но и, благодаря их регулярности, функционировала хорошо отработанная обратная связь, которая давала полное

представление о деятельности той или иной районной ЦБС и позволяла выделять приоритеты в методической работе.

Необходимо отметить, что системе повышения квалификации на всем протяжении ее существования была присуща динамика развития. Тенденция изменения была характерна как для форм, так и для содержания обучающих мероприятий. Так, школы передового опыта постепенно перерастают в творческие лаборатории. С начала 90-х гг. XX в. в области начинается возрождение библиотечного краеведения, которое получило свое развитие в Сузунской творческой лаборатории "Проблемы библиотечного краеведения". В ее работе принимали участие библиотекари области, сотрудники краеведческого музея, преподаватели местной школы, автор, редактор, режиссер и оператор первой в области народной студии кинохроники "Деревенька моя" — писатель Михаил Щукин. Гостем и участником одного из занятий лаборатории был работник Томской областной библиотеки, один из создателей альманаха "Сибирская старина" Э.К. Майданюк. На этом работа с краеведческой тематикой не закончилась. Продолжением стала научно-практическая конференция, проведенная на базе областной научной библиотеки, "Библиотечное краеведение в системе идейно-воспитательной работы", в которой приняли участие свыше ста библиотечных работников из библиотек всех систем и ведомств и других учреждений культуры. Вскоре краеведение стало одним из ведущих направлений в работе библиотек области. Об этом свидетельствуют результаты смотра-конкурса "Возвращение к истокам". В 1997 г. победители этого смотра, работники сельских филиалов, были приглашены на слет, посвященный 60-летию Новосибирской области. Наряду с празднованиями прошли библиотечные чтения по истории библиотек и библиотечного дела в Новосибирской области. В 1998 г. на базе Куйбышевской ЦБС открылась творческая лаборатория "Сохраняя традиции, искать новое", на занятиях которой впервые был поднят вопрос о создании летописи по истории библиотек области. Сейчас такие материалы есть в каждой центральной библиотеке района и в каждом сельском филиале.

Параллельно работе с краеведческой тематикой библиотеки активно включились в работу по экологическому просвещению населения. В ряде ЦБС области охрана окружающей среды получила приоритетное направление. В 1995—1996 гг. Новосибирская область участвовала в I Всероссийском смотре-конкурсе по экологии. Проведение в 1998 г. 2 Всероссийского смотра-конкурса по экологическому просвещению населения можно назвать уже доброй традицией. Интересно отметить, что все библиотеки-участницы не ограничивались только своими возможностями,

а активно привлекали к сотрудничеству районные комитеты охраны окружающей среды, комитеты по делам молодежи, предприятия жилищно-коммунального хозяйства, дома культуры, школы, различные общественные организации. С 1995—1996 гг. четко отлаженная централизованная система непрерывного образования библиотечных работников во многих регионах России, в том числе и в Новосибирской области, к сожалению, практически была разрушена. Одной из основных причин стало отсутствие финансовых средств. Так, учрежденные в начале 70-х гг. и просуществовавшие более 25 лет, многие региональные курсы повышения квалификации работников культуры и искусства закрылись. Для библиотек отдаленных регионов, в число которых можно включить и Новосибирскую область, посещение обучающих мероприятий в Москве проблематично, так как требует значительных средств; на местах такие мероприятия стали единичными.

Но кризис данной системы не ограничивался только финансовыми трудностями. Важную роль здесь сыграли, как это не парадоксально, динамичные преобразования в России. Развитие рыночной экономики, демократизация и компьютеризация общества требовали принципиально нового отношения к профессиональному образованию библиотечных работников, для которых сохранение компетентности в своей деятельности стало более сложным, ибо изменились традиционные представления о функционально-профессиональной ориентации библиотекарей. Многие зарубежные, да и российские библиотековеды утверждают, что влияние электронных технологий обязывает представителей библиотечной профессии быть готовыми к освоению новых ролей в библиотечно-информационном обслуживании общества. Наряду с традиционной ролью "хранитель фонда", появляются новые роли — консультант по информации, менеджер системы и др. НГОНБ, являясь главной в сети публичных библиотек, оказывает методическую помощь библиотекам по адаптации к новым экономическим условиям, в ролевой установке на повышение общественной значимости библиотек, совершенствовании доступа к информационным ресурсам, внедрению новых технологий. С 1993 г. библиотека приступила к автоматизации библиотечных технологий, используя при этом французский пакет прикладных программ Libreg. Два года спустя, накопив некоторый опыт в этом направлении деятельности, мы выделили для себя приоритетную методическую функцию, связанную с формированием определенной политики в автоматизации библиотечного обслуживания в библиотеках города и области. Это нашло свое отражение в том, что данный пакет прикладных программ единственный, который используется при автоматизации библиотечных процессов в публичных библиотеках Новосибирска

и области. В дальнейшем, по мере накопления опыта, мы перешли от формирования определенной политики в области автоматизации к конкретной и действенной помощи библиотекам при приобретении парка ЭВМ, обучению программе Libeg, решению проблем, возникающих в процессе перевода традиционных технологий в автоматизированный режим, повышению квалификации в области компьютерных технологий. По результатам опроса представителей библиотек Новосибирска и области и итогам ориентационного семинара, проходившего в 1999 г. на базе Новосибирского библиотечного общества (НБО) в рамках регионального тренинг-центра по повышению квалификации библиотечных специалистов Западной Сибири "Библиотека: проблемы и новые решения", наибольший интерес вызывают следующие темы: проектная деятельность библиотек, управление персоналом, управление конфликтами, Интернет в библиотеке, партнерство, авторское право, библиотечная этика, фандрайзинг.

Современные программы непрерывного образования предусматривают и разнообразие форм обучения. По-прежнему остаются актуальными краткосрочные курсы, семинары, конференции. Но, наряду с ними, внедряются и пользуются большой популярностью семинары-тренинги, мастер-классы. Надеемся, что в перспективе должно внимание будет уделено дистанционному обучению, которое позволит решить проблемы, связанные с географической удаленностью библиотек области. В последнее время приобрели новое содержание ранее известные стажировки. Территориальная ограниченность теперь в прошлом. Мы уже привыкли воспринимать образовательные поездки за рубеж как нечто само собой разумеющееся. Например, только из Новосибирской областной научной библиотеки в стажировках принимали участие 6 сотрудников. Их обучение проходило в Англии, США, Венгрии, Германии.

Развитие международных связей с библиотечными организациями разных стран породило и такую форму, как международные семинары, конференции. Так, за последние 2 года на базе НГОНБ прошло 2 международных семинара. Первый — "Управление библиотекой в условиях перемен" при непосредственном участии директора учебного центра "Школа Рудомино" ВГБИЛ, кандидата педагогических наук Н.В. Жадько (Москва) и независимого консультанта по вопросам библиотечного дела профессора Линдона Пью (Великобритания). Второй семинар — "Библиотека — мастерская будущего". Его организаторами выступили "Гете Институт" и Новосибирская государственная областная научная библиотека. Ведущие семинара — специалисты из Штуттгартской Центральной библиотеки фрау Юли (директор ЦБ) и господин Ауэр (главный специалист по вопросам автоматизации Штуттгартской библиотеки).

На этих семинарах поднимались очень важные на сегодняшний день вопросы: как развиваться библиотеке в условиях перемен, что есть библиотека будущего, какими знаниями должен обладать современный библиотекарь?

Кроме того, библиотечные работники Новосибирской области имеют возможность участвовать в различных международных семинарах, организуемых на базах крупнейших библиотек России. При этом в условиях территориальной отдаленности нашего региона очень важна финансовая поддержка участия в таких проектах.

В настоящее время огромная роль в организации непрерывного образования библиотечных работников Новосибирской области принадлежит обществу, ведущим направлением деятельности которого является проведение мероприятий по повышению квалификации и контроль над их качеством. Так, в этом году на базе НБО при содействии института "Открытое общество" был организован региональный тренинг-центр по повышению квалификации библиотечных специалистов Западной Сибири. Он предполагает объединение усилий крупных библиотек Новосибирска под эгидой НБО и координацию деятельности с Сибирским региональным библиотечным центром непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН. Консолидация ресурсов этих библиотек, а также привлечение интеллектуального потенциала вузов и библиотек Западной Сибири позволили перейти от разовых, случайных мероприятий к регулярным, проводящимся на базе тренинг-центра семинарам, стажировкам, тренингам. В 1999 г. в рамках тренинг-центра проведен ряд семинаров. Среди них: ориентационный "Библиотека: проблемы и новые решения", "Централизация библиотек: новый подход и перспективы развития" (семинар проходил в Бердской ЦБ) и др.

В результате библиотеки Новосибирской области в какой-то степени решили для себя проблему повышения квалификации кадров, и хотят надеяться впредь только на дальнейшее развитие этой деятельности.

Таким образом, система непрерывного библиотечного образования в Новосибирской области, несмотря на сложности того или иного периода, продолжает развиваться соразмерно с требованиями времени. Меняются формы, делаются другие акценты на содержание работы, но значимость этой деятельности всегда несомненна. Важным моментом для решения многих проблем стало понимание Новосибирским библиотечным сообществом идеи объединения усилий, взаимодействия вне зависимости от ведомственной принадлежности библиотек. Только в этом случае даже самые сложные вопросы будут иметь положительные результаты.

Л.А. Жарикова

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНЫХ КЛАССИФИКАЦИЙ

Понятие "непрерывное образование" включает не только возможность получения и продолжения образования в рамках какого-либо учебного заведения, но и интеллектуальную работу личности по осмыслению меняющейся действительности. В большинстве своем мы привыкаем и приспосабливаемся к обыденному, повторяющемуся изо дня в день порядку вещей и без излишней рефлексии склонны считать его очевидным и постоянным. Но есть профессии, которые по сути своей вовлекают человека в осмысление происходящих вокруг перемен, побуждая к их анализу и оценке. В комплексе библиотечной технологии таким свойством обладает процесс лингвистической обработки текущего потока документов.

Систематизатор научной литературы соотносит существующие таблицы библиотечной классификации с текущей структурой развивающегося научного знания. Он обрабатывает и накапливает информацию об изменениях, происходящих в этой структуре. По мере ее накопления он принимает и реализует решения по развитию классификации, что выделяет его из ряда работников библиотечных профессий. Профессионализм систематизатора дополняется непрерывным образованием в системе повышения квалификации библиотечных работников, а также постоянным и непрерывным самообразованием в области общенаучных и общетехнических знаний. Чтобы выявить различные аспекты данного образовательного процесса, необходимо рассмотреть процесс лингвистической обработки научных документов, который состоит во взаимодействии (общении, диалоге) ряда участников этого процесса (см. рис.).

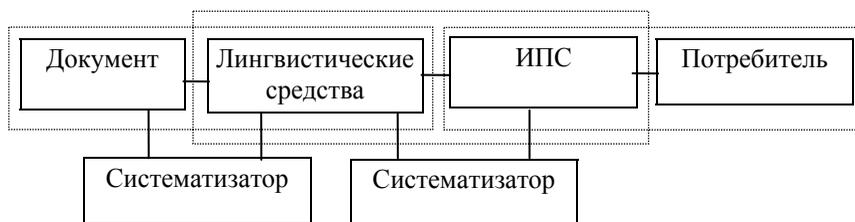


Рис. Взаимодействие участников и составляющих процесса лингвистической обработки научных документов

В этом процессе можно выделить взаимодействия (диалоги), которые на рисунке очерчены пунктиром и каждые из которых представляют для нас интерес. Первый важный тезис, который возникает при анализе этих взаимодействий, состоит в образовательном характере изучения потока научных документов, в процессе которого систематизатор изучает не только документы нового потока научной литературы, но и обращается к документам, включенным в фонд библиотеки ранее, к научным справочникам и т.д. Дополнительным образовательным процессом является и взаимодействие потребителя с информационно-поисковой системой (ИПС).

Образовательный процесс, в котором действует систематизатор, имеет место также на этапе совершенствования научной классификации, разработки конкретных классификационных решений. При этом надо отметить, что именно процесс разработки новых классификационных решений делает систематизатора субъектом фактически новой библиотечной профессии — инженера по классификации научного знания, которая имеет определенную аналогию с профессией инженеров по знаниям, имеющей место в технологии разработки экспертных систем.

Важной задачей, решаемой инженером по классификации научного знания, является поддержка взаимодействия "систематизатор — классификация" (см. рис.). Смысл ее — приведение в соответствие структуры развивающегося научного знания, отражаемого в потоке научных документов со структурой библиотечной классификации, на основе которой научное знание отражается в каталогах универсальной научной библиотеки.

Другая ипостась профессии — оптимизация с точки зрения непрерывно развивающегося научного знания справочно-библиографического аппарата библиотеки. Здесь можно выделить также и аспект профессии, направленный на совершенствование взаимодействия "ИПС — потребитель" (см. рис.), так как практически ни одна крупная научная библиотека не может обойтись без электронного библиотечного каталога. Особенности программных и лингвистических средств управления электронным каталогом требуют наиболее полного отражения в каталоге семантики научного знания для наиболее полного донесения ее до потребителя. Поясним этот тезис. Во взаимодействии (диалоге) потребителя и ИПС весьма важен процесс предоставления структуры знания, особенно при решении семантических задач, каковыми являются поиск и хранение информации. Все чаще универсальную библиотечную классификацию рассматривают в данном аспекте. Основой такой классификации является перечень крупных отраслей знания. Многолетняя практика

использования крупнейших классификаций, таких как универсальная десятичная классификация (УДК), библиотечно-библиографическая классификация (ББК) и других, показывает, что структура и содержание запросов в большинстве своем совпадает со структурой классификаций, т.е. заложенная в них иерархия успешно работает. Для того чтобы она работала более эффективно, систематизатор должен совершенствовать ее структуру, актуализировать используемую в научной классификации терминологию, отслеживать новые научные направления, номенклатуру и конъюнктуру отраслей науки и техники, отраслей знания.

Из всего комплекса лингвистических средств, применяемых в аналитико-синтетической обработке документов, иерархическая универсальная классификация приобретает особое значение. Первоначальной целью библиотечных классификаций было упорядочение знаний об окружающем мире, т.е. универсальную классификацию можно рассматривать как зеркало мира (другой вопрос — насколько объективно это зеркало). Усложняются знания о мире — усложняется и классификация. Ответственность за качество их взаимоотношений несет (обобщенно говоря) систематизатор. И классификация для него — рабочий инструмент. Если рассматривать взаимодействие классификационной системы (контролируемый словарь) с документами (неконтролируемый словарь) и поисковыми запросами пользователей, то в этом сложном процессе эффективный поиск можно рассматривать как пересечение, совпадение многих дискурсов. Насколько плодотворным будет этот процесс зависит от очень многих факторов, в том числе от систематизатора, его интеллектуальных усилий, знаний, эрудиции, лингвистического чутья.

Принимая во внимание все вышесказанное, в частности, утверждение о том, что систематизатор в процессе своей профессиональной деятельности решает классификационные, лингвистические и другие задачи, выступает в роли аналитика, эксперта по структуре научного знания, предлагаем учесть это в образовательных программах библиотечников. Целесообразно дифференцированно готовить систематизаторов-индексаторов и систематизаторов-классификационистов. Они-то и будут являться инженерами по классификации научного знания. Таким образом, мы сталкиваемся с необходимостью выделения этой профессии в общей их структуре организации данной специальности (либо специализации) в рамках существующих библиотечных образовательных учреждений.

В данном контексте возникает еще один важный аспект классификации научного знания, имеющий место в образовательной системе. Фактически все научные направления, выступающие в роли учебных

дисциплин в образовательных учреждениях, также имеют определенную структуру содержащегося в них научного знания. Эта структура в сильной степени коррелируется со структурой той или иной отрасли науки, представленной в научной библиотечной классификации. Фактически в научной библиотеке при обработке документов реализуется тот же процесс, который имеет место в высших образовательных учреждениях. В вузах профессорско-преподавательский состав также отслеживает научное развитие той или иной дисциплины для периодического поддержания в актуальном состоянии рабочих программ учебных дисциплин, вводя в эти программы новые направления, расставляя современные акценты, регулируя объемы материала по разделам и т.п. Учитывая то, что в сфере образования сложилась система государственных образовательных стандартов, можно сказать, что они, наряду со многими другими документами, stanовятся в определенной мере методической основой слежения за структурой современного образовательного знания. И научная библиотечная классификация должна коррелировать с ней на практике. Более того, такая классификация и система образовательных стандартов должны взаимодействовать, дополняя друг друга.

**Н.В. Перегоедова**

### **ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ ПРИ ПОДДЕРЖКЕ РОССИЙСКОГО ГУМАНИТАРНОГО НАУЧНОГО ФОНДА И РОССИЙСКОГО ФОНДА ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

Экономические реформы, проводимые в нашей стране, не лучшим образом отразились на финансировании библиотек, что оказало отрицательное воздействие на развитие библиографической деятельности в России и сибирском регионе. Регулярно проводимый в ГПНТБ СО РАН лиз подготовки и издания региональных ретроспективных и текущих библиографических указателей показал, что количество отдельно изданных в регионе библиографических пособий за годы реформ сократилось с 648 (1986—1990 гг.) до 462 (1991—1995 гг.). Уменьшилось и количество библиографических указателей, опубликованных в ГПНТБ СО РАН, с 93 библиографий (в 1986—1990 гг.) до 73 (в 1991—1995 гг.)<sup>1,2</sup>. Ряд подготовленных к публикации библиографических пособий — "Сводный каталог сибирской и дальневосточной книги" (XVIII в. — 1917 г.), "История книги и книжного дела в Сибири и на Дальнем Востоке" (XVIII в. — 1917 г.) и др., — не изданы в связи с отсутствием средств на типографские рас-

ходы. Библиографы ГПНТБ СО РАН не смогли приступить к подготовке включенных в перспективный план библиографической деятельности необходимых для ученых и специалистов региона фундаментальных библиографических пособий по актуальной тематике ("Земельные ресурсы Сибири" (1964—2000 гг.), "Все о Сибири" (путеводитель-справочник в помощь научной работе) и др.).

И тем не менее работа по подготовке библиографических пособий в ГПНТБ СО РАН продолжается. В настоящее время осуществляется подготовка текущих указателей литературы по природным ресурсам, экономике, гуманитарным и межотраслевым проблемам региона ("История Сибири и Дальнего Востока", "Литература, искусство Сибири и Дальнего Востока", "Наука в Сибири и на Дальнем Востоке", "Экономика Сибири и Дальнего Востока", "Природа и природные ресурсы Сибири и Дальнего Востока, их охрана и рациональное использование", "Проблемы Севера"). Оперативность выхода в свет изданий низкая. Ретроспективные информационные массивы за 1999—2000 гг. имеются в электронном виде и доступны через международную компьютерную сеть Интернет. Не прекращена работа над ретроспективными библиографическими пособиями. В 1999 г. вышел в свет заключительный третий том фундаментального библиографического ретроспективного указателя, посвященного региональным проблемам истории библиотечного дела и библиографии <sup>3</sup>, в 1998 г. издан указатель справочных и информационно-библиографических изданий "Загрязнение и охрана окружающей среды" (1990—1993 гг.) <sup>4</sup>.

Положительное влияние на возможность вести и развивать библиографическую деятельность в помощь сибирской науке оказали фонды поддержки Российской науки: Российский гуманитарный научный фонд (РГНФ) и Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ). Работа по сотрудничеству с РФФИ и РГНФ была начата отделом научной библиографии ГПНТБ СО РАН в 1995 г. и продолжается в течение последних пяти лет. Нужно отметить, что вероятность получения грантов из фондов сибирской "периферийной" библиотекой невелика: нам трудно конкурировать с ведущими научными учреждениями (и крупнейшими библиотеками) Москвы и Санкт-Петербурга. Так, по данным РГНФ, 65% профинансированных в 1995—1998 гг. проектов выполнялись учеными Москвы, 15% — Санкт-Петербурга, 5,5% — Новосибирска, 2% — Томска <sup>5</sup>. Руководители фонда считают, что при хронической ограниченности средств регионально ориентированные научные проекты обречены проигрывать в общероссийских конкурсах, хотя потеря региональных научных работ обедняет палитру научных исследований,

а отсутствие финансовой поддержки ведет региональные центры к деградации. По мнению экспертов фонда, проекты, представляемые в РГНФ учеными и специалистами из регионов, имеют низкую конкурентоспособность зачастую по причине их привязанности к местным региональным проблемам, которые не могут быть приоритетными в общероссийских конкурсах<sup>6</sup>. Отказывая, как правило, в поддержке проектам, посвященным исследованию краеведческих или иных локальных задач, РГНФ, понимая значимость решения региональных проблем, планирует в перспективе оказать "действенную поддержку развитию краеведения"<sup>7</sup>. Для повышения эффективности использования научно-технического потенциала регионов РФФИ и РГНФ в последние годы (1997—2000 гг.) развернули работу по организации региональных конкурсов. Тематика этих конкурсов ориентирована на фундаментальные исследования, но с учетом перспективы прикладного использования результатов применительно к нуждам региона. Конкурсы проводятся при условии паритетного финансирования с администрациями регионов, в экспертные советы по которым входят, с одной стороны, наиболее авторитетные ученые и представители администрации регионов, по инициативе которых организован конкурс, с другой — эксперты фондов. По Сибири и Дальнему Востоку были объявлены следующие конкурсы: "Камчатка", "Байкал", "Сибирь", "Енисейский меридиан", "Российское могущество прирастает будет Сибирью и Ледовитым океаном" и др. Тематика поддержанных проектов: региональное природопользование, охрана окружающей среды и экология природно-климатических комплексов, механизмы функционирования экосистем, междисциплинарные модели стратегии и механизмов устойчивого развития и т.д. В 1999 г. РГНФ и администрацией Новосибирской области был проведен региональный конкурс по социогуманитарным проблемам.

Требования к представляемым на участие в конкурсах проектам высоки: они должны отвечать критериям новизны, актуальности, соответствовать мировому уровню; коллектив (индивидуальный исследователь) должен иметь научный задел по предлагаемому проекту. Кроме этого, заявки на гранты должны быть безукоризненно оформлены, для чего, наряду с прочим, требуется соответствующая техника (персональный компьютер, принтер).

Невзирая на высокие требования, нам удавалось достаточно регулярно, начиная с 1996 г., получать в РФФИ и РГНФ гранты на осуществление перспективных библиографических проектов. Не все из предлагаемых нами проектов были поддержаны фондами (кроме РФФИ и РГНФ мы направляли проекты и в другие фонды поддержки науки

и культуры: Неправительственный фонд им. В.И. Вернадского, конкурс в рамках федеральной целевой программы "Развитие и сохранение культуры и искусства" и др.). К сожалению, мы не смогли принять участие во многих конкурсах, подразумевающих совместную работу (и финансирование) с партнерами из-за рубежа (конкурс INTAS, конкурс совместных проектов с учеными из республики Беларусь и др.), из-за недостаточно хорошо отлаженных связей с зарубежными научными организациями и библиотеками. Отсутствие финансовых средств на зарубежные командировки и участие в международных научных мероприятиях ограничивает возможности заключения партнерских соглашений с коллегами из других стран (таково главное условие поддержки международных проектов). Не можем мы претендовать и на получение грантов из института "Открытое общество" (фонд Дж. Сороса), ибо этот фонд не поддерживает проекты на создание проблемно-ориентированных баз данных (ПОБД) и издание библиографических пособий для ученых и специалистов.

За период с 1995 по 1999 г. в отделе научной библиографии (ОНБ) было подготовлено и направлено в РГНФ и РФФИ (конкурсы 1996—2000 гг.) 30 заявок-проектов на получение грантов для реализации перспективных библиографических проектов. В таблице представлены общие сведения о количестве направленных (и поддержанных) в РФФИ и РГНФ проектов и видах конкурсов, в которых мы принимали участие.

В течение пяти лет в РФФИ и РГНФ было направлено 30 проектов, из которых получили финансовую поддержку 9 (т.е. 30% от общего числа посланных в фонды конкурсных заявок). Количество заявок на финансовую поддержку фондов по годам распределяется неравномерно, что объясняется не снижением активности библиографов ГПНТБ СО РАН в отдельные годы, а необходимостью осуществлять работы по ранее получившим поддержку проектам, рассчитанным на выполнение в течение 2—3 лет.

К сожалению, фондами не был поддержан практически ни один из издательских проектов, предполагающих опубликование фундаментальных ретроспективных (часто с включением документов с XVIII—XIX вв. и по наши дни) библиографических пособий по актуальным для региона темам научных исследований ученых-сибиряков ("Водные ресурсы Сибири", "Устойчивое развитие природы и общества Сибири и Дальнего Востока", "История библиографии в Сибири и на Дальнем Востоке" и т.д.). Видимо, экспертные советы фондов полагаются на действенность принципа доступности информации на электронных носителях, полностью игнорируя тот факт, что периферийные библиотеки

**Участие ОНБ ГПНТБ СО РАН в конкурсах проектов,  
проводимых РФФИ и РГНФ**

Название фондов / Виды проектов	1996	1997	1998	1999	2000	Итого
<b>РФФИ</b>						
а. инициативные	—	1	1	2	3	7
в. создание информ. систем	—	—	—	—	—	—
д. издательские	—	2	—	—	1	3
Послано проектов	—	3	1	2	4	10
Поддержано проектов	—	1	1	0	1	3
<b>РГНФ</b>						
а. инициативные	2	3	—	1	5	11
в. создание информ. систем	1	—	1	2	—	4
д. издательские	1	—	—	2	2	5
Послано проектов	4	3	1	5	7	20
Поддержано проектов	3	0	1	0	2	6
<b>Итого РФФИ и РГНФ</b>						
Послано проектов	4	6	2	7	11	30
Поддержано проектов	3	1	2	0	3	9

и научные учреждения имеют крайне недостаточную компьютерную оснащенность и не всем из них обеспечен доступ в Интернет. Не был поддержан и проект на издание коллективной монографии "Информационные ресурсы региона: принципы формирования, организационная и видовая структура", обобщивший итоги многолетних исследований в области теории, методологии и практики регионального библиографоведения, что мы объясняем, прежде всего, тем обстоятельством, что библиографоведение как направление вообще исключено по необъяснимой причине из рубрикатора РГНФ. Наиболее благоприятным годом для участия в конкурсах РГНФ был 1996, поскольку в этом году в фонде для поддержки периферийной науки была выделена защищенная квота для регионов, наименее удачным был 1999 г., из семи посланных в РФФИ и РГНФ проектов не был поддержан ни один (в 1999 г. в связи с материальными трудностями в РФФИ и РГНФ финансовую поддержку получили в два раза меньше заявок, по сравнению с предыдущими годами). В основном (семь из девяти), поддержанные фондами проекты были заявлены как коллективные, два проекта выполнялись индивидуально.

Несмотря на достаточно скромную долю (от общего количества посланных в фонды) поддержанных конкурсных заявок, финансовая помощь РГНФ и РФФИ позволила библиографам ГПНТБ СО РАН реализовать несколько перспективных библиографических работ.

В РГНФ за 1996—1998 гг. были поддержаны проекты, направленные на решение задач изучения и сохранения культурного наследия народов Сибири и Дальнего Востока, являющегося неотъемлемой частью культурного достояния как России, так и мировой цивилизации. Это фундаментальные библиографические работы по истории книги с большим хронологическим охватом: коллективные проекты – "История книги и книжного дела в Сибири и на Дальнем Востоке" (XVIII в. — 1975 г.), "Сводный каталог периодических и продолжающихся изданий по Сибири и Дальнему Востоку" (XVIII в. — 1995 г.), "Сводный каталог сибирской и дальневосточной книги" (XVIII в. — 1917 г.) [профинансирован частично]; индивидуальный проект — "Православная и книжная культура Сибири". По итогам регионального конкурса РГНФ и администрации Новосибирской области в 1999 г. был одобрен проект создания документально-аналитической базы для целей информационного сопровождения научных исследований по комплексу проблем, связанных с изучением истории Новосибирской области. Эксперты РФФИ при оценке наших заявок отдали предпочтение остроактуальной тематике: "Устойчивое развитие природы и общества Сибири и Дальнего Востока", "Экология и охрана окружающей среды природно-территориальных комплексов Западной Сибири", "Загрязнение и охрана окружающей среды".

Проекты предполагают как создание проблемно-ориентированных баз данных и развертывание на их основе оперативного информационного обслуживания в режиме избирательного распространения информации (ИРИ) ученых и специалистов региона, так и библиометрический анализ документальных массивов за последние годы: с 1992 г. — для ПОБД "Устойчивое развитие", с 1988 г. — для ПОБД "Экология и охрана окружающей среды ПТК Западной Сибири", с 1985 г. — для ПОБД "Загрязнение и охрана окружающей среды". При этом проекты: "Устойчивое развитие" и "Загрязнение и охрана окружающей среды" получили положительную оценку на всероссийских конкурсах, проект "Экология и охрана окружающей среды ПТК Западной Сибири" — на региональном конкурсе "Р98 Сибирь", проводимом совместно РФФИ и администрациями Томской области и Республики Алтай.

Поскольку библиографические работы, составляющие основу направляемых нами в фонды заявок, носят, несомненно, прикладной характер, для получения гранта на исследовательский проект необходимо внесение в него исследовательского компонента, в качестве которого мы, как правило, предполагаем проведение наукометрического (библиометрического) изучения документальных потоков, позволяющих выявлять состояние и дать прогноз развития научных исследований

по заявленной тематике с опубликованием результатов анализа в научных отраслевых журналах и сборниках. Некоторые проекты предполагают подготовку аналитических обзоров, фундаментальных ретроспективных библиографических пособий как особо ценных источников информации, выполняющих подытоживающую функцию.

РГНФ и РФФИ уделяют исключительно большое внимание развитию компьютерных сетей и повышению уровня доступа к информационным ресурсам, что открывает широкую возможность ученым и специалистам, несмотря на территориальное отдаление от центра, оставаться полноправными членами научного общества и иметь оперативную информацию о новейших научных результатах. Принимая во внимание вышесказанное, все библиографические продукты (базы данных), полученные в ходе реализации проектов, представляются нами в международную компьютерную сеть Интернет.

Достаточно трудной задачей при участии в конкурсах РФФИ и РГНФ является подготовка заявки на конкурс. Основное условие, которое должно быть соблюдено при выборе темы проекта, — это направленность его на решение фундаментальных научных проблем, кроме этого конкурсная заявка должна отвечать по тематике критериям новизны и актуальности.

Достаточно сложной задачей для нас является при направлении заявки в РГНФ определение области знания и кода классификатора проекта — очень важного элемента заявки, определяющего, в какой экспертный совет она будет направлена, попадет ли точно в нужный совет, или ее путь пройдет по нескольким экспертным советам. Раньше классификатор РГНФ содержал раздел "История культуры", который подходил для большинства наших библиографических проектов. В последние годы этот раздел из классификатора РГНФ был исключен, теперь мы должны выбирать между разделами "Историография, источниковедение и специальные исторические дисциплины" (исторические науки) и "Социальная история науки и техники; науковедение" (социальные науки). И только немногие из библиографических работ мы смогли адресовать в разделы "Отечественная история с древнейших времен до 1917 г." и "Отечественная история с 1917 г. до наших дней". Библиографоведение, как наука, исключена из классификатора РГНФ, поэтому работы по теории и методологии развития библиографии не могут быть, по-видимому, рассмотрены в имеющихся в фонде экспертных советах.

Несколько проще классифицировать заявки для РФФИ, ибо предлагаемые нами на конкурс проекты предусматривают, как правило, создание информационно-аналитической базы по конкретной тематике

("Экология и рациональное природопользование", "Устойчивое развитие", "Водные ресурсы" и т.д.), отраженной в классификаторе РФФИ. Определенные трудности возникают при определении кода классификатора при подготовке конкурсного проекта по межотраслевой и комплексной тематике. Например, такие темы, как "Земельные ресурсы Сибири", "Цеолиты, их свойства и применение", не могут быть классифицированы одним (как требуется по условиям фонда) кодом, вследствие многоаспектности тематики.

В процессе подготовки заявки-проекта нет мелочей, все детали его должны быть тщательно выверены. Очень важно максимально правильно сформулировать название заявки и дать краткую аннотацию проекта. Название проекта не должно быть громоздким и трудным для восприятия, поэтому не нужно стараться сделать его максимально информативным за счет перечисления всего, что планируется выполнить в ходе реализации проекта. Для подробной многоаспектной расшифровки перечня работ в формах, подлежащих заполнению при подготовке конкурсной заявки, существует много других разделов. Название должно быть достаточно лаконичным, но привлекательным для эксперта, в нем следует подчеркнуть направленность проекта на фундаментальные исследования. Достаточно сложно в краткой аннотации (ее рекомендуемый размер не более 0,5 страницы машинописного текста) описать полно суть проекта, научную проблему, на решение которой он направлен, методы и подходы к реализации поставленной задачи, дать краткую характеристику результатов выполнения проекта, показать, что имеющийся у вас задел поможет успешно сделать намеченное. Лучше всего аннотацию писать в конце, после заполнения других форм, разнообразно характеризующих предлагаемый проект (с точки зрения новизны, актуальности, сравнения с результатами, достигнутыми в мировом научном сообществе и т.д.), когда будут неоднократно продуманы и отработаны все формулировки.

Должное внимание при подготовке конкурсной заявки необходимо уделить форме (смете) на финансирование проекта. Опыт показал, что для правильного заполнения финансовой формы, необходимо не только подробно проконсультироваться в планово-финансовом отделе, но и тщательно изучить номенклатуру предлагаемых статей расхода, в противном случае возможно возникновение таких ситуаций, что, получив из фондов средства, вы не сможете купить (в связи с тем, что деньги из фондов идут через казначейство по строго определенным статьям) необходимое вам оборудование и расходные материалы, а будете вынуждены приобретать предметы не первой необходимости. Вообще, и это

также отмечается руководителями фондов <sup>6</sup>, с появлением такого института как казначейство значительно ухудшился и усложнился порядок финансирования проектов, что вызывает справедливые нарекания со стороны грантодержателей. Мы не можем также объяснить того факта, что РГНФ удается гораздо полнее (часто и до 100%) выплатить обещанные по грантам суммы, финансирование от РФФИ всегда секвестрируется. Теневой стороной участия в региональных конкурсах является неотлаженный механизм финансирования уже поддержанных проектов, когда обещанные деньги выделяются администрация территорий после неоднократных напоминаний и в неполном объеме (так, по гранту конкурса "Р98 Сибирь" мы смогли с большим трудом получить лишь 36% от суммы, выделенной РФФИ и администрацией Томской области, третий соучредитель — организатор конкурса — администрация Республики Алтай — финансирования не выделил).

Опыт сотрудничества с РФФИ и РГНФ в течение последних пяти лет показал, что работа соискателей грантов по реализации проектов — почти всегда дополнительная к основной деятельности отдела научной библиографии. Чаще всего для успешного выполнения библиографического проекта, получившего финансовую поддержку в РФФИ или РГНФ, создается временный творческий коллектив, состоящий из сотрудников разных секторов и отделов — специалистов-отраслевиков, библиографов, автоматизаторов. Велика роль руководителя подразделения в осуществлении научно-организационной активности по оформлению конкурсных заявок и отчетов, организации и координации работ по реализации поддержанных фондами проектов. Не стоит полагаться только на инициативу научных сотрудников подразделения, дело руководителя — определить приоритетную тематику, подготовить конкурентоспособные коллективные проекты, вдохновить коллектив на выполнение поставленных задач, организовать весь комплекс необходимых работ. Очень важна постоянная работа на будущее: отслеживание перспективных планов и прогнозов развития научных исследований, создание необходимых заделов — ведь успешно реализовать фундаментальный библиографический проект за период в 2—3 года без весомого научного задела зачастую просто нереально.

Подготовка проектов для конкурсов, проводимых фондами поддержки Российской науки, — многотрудная задача, требующая значительных усилий и времени. Однако такая практика "добывания" средств как на дополнительную прибавку к зарплате сотрудников отдела, так и на приобретение необходимой для успешной работы библиографа техники — реалии сегодняшнего дня. За пять лет, используя возможности

получения грантов в РФФИ и РГНФ, нам удалось приобрести четыре персональных компьютера, три принтера, сканер, расходные материалы, что позволило в какой-то степени решать вопросы технического обеспечения информационно-библиографической деятельности отдела. Основное же достижение в сотрудничестве библиографов ГПНТБ СО РАН с РГНФ и РФФИ — это подготовка нужных сибирским ученым информационных ресурсов по актуальной для региона тематике.

В последние годы конкурсы РГНФ и РФФИ становятся все жестче и жестче, расширяется географическая и ведомственная принадлежность учреждений, в них участвующих. Гранты, полученные в фондах, стали своего рода знаком высокого качества осуществляемых научных работ. Участвуя в общероссийских конкурсах РГНФ и РФФИ, не следует оставлять без внимания конкурсы, проводимые совместно с администрациями территорий, так как несмотря на их открытость для всех ученых России, приоритет в поддержанных заявках ученых и специалистов, работающих непосредственно в данном регионе, очевиден, поэтому мы стараемся принимать по возможности большее участие в конкурсах, проводимых в Сибири. На региональных конкурсах более вероятно поддержка проектов по сибирской тематике.

#### ЛИТЕРАТУРА

<sup>1</sup> Лукьянова Е.И. Развитие сибирской библиографии: Обзор [1986—1990 гг.]. — Новосибирск, 1993. — 32 с. — (Препр. / ГПНТБ СО РАН; 93-1).

<sup>2</sup> Лукьянова Е.И. Развитие сибирской библиографии: Обзор [1991—1995 гг.]. — Новосибирск, 2000. — (Машинопись).

<sup>3</sup> История библиотечного дела и библиографии в Сибири и на Дальнем Востоке. Ч. 3. Библиография в Сибири и на Дальнем Востоке (XIX в. — 1975 г.): Библиогр. указ. / ГПНТБ СО РАН; Науч. ред. Соболева Е.Б. — Новосибирск, 1998. — 175 с.

<sup>4</sup> Загрязнение и охрана окружающей среды: Указ. справ. и информ.-библиогр. изд. / ГПНТБ СО РАН. — Новосибирск, 1997. — 168 с.

<sup>5</sup> Семенов Е.В. Региональные конкурсы в стратегии развития Российского гуманитарного научного фонда // Байкал как участок мирового природного наследия. — Новосибирск, 1999. — С. 97—100.

<sup>6</sup> Семенов Е.В. Российский гуманитарный научный фонд: противостояние энтропии // Науч. книга. — 1999. — № 3/4. — С. 58—64.

<sup>7</sup> РГНФ: между прошлым и будущим // Родина. — 1999. — № 10. — С. 33—35.

**Л.П. Павлова**

## **КТО МЫ? КАКИЕ МЫ?**

**(Портрет коллектива Отделения ГПНТБ СО РАН)**

Библиотека как социальный институт включает в себя 4 составляющих: читатель, книжные фонды, библиотекарь, материально-техническая база. Библиотекарь является ключевой фигурой в библиотеке, его трудом создается нравственный климат. Морально-психологический климат — это групповое настроение, которое определено совокупным настроением всех членов коллектива. Настроение человека зависит от конкретных условий его жизнедеятельности. Женский коллектив, составляющий основу любой библиотеки, имеет свои отличительные свойства. Это связано с тем, что женщины более персонифицированы, т.е. на все смотрят через призму своего "я". Вот почему при анкетировании, проведенном в коллективе Отделения ГПНТБ СО РАН, главное внимание было обращено на самооценку своей работы.

Анкета была предложена 32 сотрудникам, вернули заполненной 26 (82%). Остальные по тем или иным причинам отказались участвовать в опросе (в основном это совместители и недавно работающие). Из принявших участие в опросе 42,3% работают в Отделении свыше 20 лет, свыше 10 лет работают 26%, до 10 лет — 23% и лишь 7,7% работают от двух до пяти лет.

Длительная работа на одном месте зависит от многих факторов, как субъективных, так и объективных. Все ли устраивает сотрудника на данной работе, было ли (есть ли) желание поменять место работы? Нас интересовали те причины, по которым человек остался на работе, несмотря на то, что раньше у него было желание покинуть ее. Ответы распределились следующим образом:

- нравится работа — 46%,
- привычка — 11%,
- нет ничего лучшего — 7%,
- другое ( без конкретизации) — 19%.

Из работающих в библиотеке от двух до 30 лет удовлетворены своей работой 50% (это те, кто никогда не хотел поменять место своей работы), совсем не удовлетворены — 34,6%, частично удовлетворены — 19%.

Большинство сотрудников библиотеки (96%) считает, что их работа приносит пользу научному сообществу, и только один человек не считает свою работу востребованной. Это очень важная оценка своей работы и библиотеки в целом.

Как положительные моменты были отмечены сотрудниками Отделения — умение владеть собой в общении с читателем; расширение своего кругозора; общение с интересными людьми; возможность реализовать свои способности, развить творческую инициативу; иметь доступ к информации и книгам. И лишь немногие отметили, что работа — это зарплата и какая-то социальная защищенность. Большинство сотрудников считает, что в библиотеке царит творческая атмосфера, что радость доставляет не только общение с читателями — учеными Академгородка, но и со своими коллегами.

Многие респонденты умеют анализировать свою работу и сумели отметить свои личные удачи. Это и освоение новых информационных технологий, и подготовка конкретных выставок и указателей, и удачно выполненные тематические запросы, и появление новых идей и их внедрение в традиционную технологию.

В опроснике упоминались лишь некоторые качества, обеспечивающие нормальную творческую работу. Это — профессионализм, трудолюбие, инициативность, активность. Оценивались они по 5-балльной системе. Разброс оценок большой: от 0 до 5. В среднем трудолюбие было оценено на 4,5; инициатива — на 3,6; активность — на 3,9. Особого внимания заслуживает оценка своего профессионализма. Конкретного определения этого термина в справочниках нет, поэтому интерпретация этого качества у разных сотрудников неодинакова. Некоторые понимали его в широком смысле этого слова, т.е. знание, умение, владение всеми направлениями работы в библиотеке. Другие рассматривали профессионализм как применение своих познаний в узкой области, например только в обработке литературы или в технике выдачи книг. Поэтому специалист очень высокого уровня и широкого профиля мог оценить свой профессионализм лишь на 4, а другой, более узкого профиля, на 5. Но что характерно, ниже 4 баллов никто эту позицию не оценил. Средний балл — 4,45.

Комфортность, которая создана в рабочем коллективе, в среднем оценена на 2,6 балла. Многие респонденты вообще не стали оценивать эту позицию, считая, что в работе не созданы элементарные удобства. Большинство оценило комфортность на 3 балла, лишь 4 человека поставили оценки 4 и 5.

Интересным оказалось отношение сотрудников к оценке их труда руководителем. Многие (30,7%) считают, что руководство их ценит, большинство (61%) видит терпимое отношение со стороны администратора, 7,6% считают, что руководитель их просто не замечает. Никто не отметил плохого отношения.

Проявление инициативности было оценено в среднем на 3,6 балла, что говорит о неспособности или нежелании что-либо поменять в своей работе. Анализ ответов на этот вопрос подтверждает этот факт. В основном сотрудники хотели бы получать большую зарплату, улучшить режим работы, создать (скорее получить) комфортные условия для себя. И лишь немногие дали предложения по повышению квалификации, по созданию комфортных условий для читателей (например, объединение двух помещений), по увеличению парка технических средств, по ускорению внедрения новых технологий.

Абстрагируясь от конкретных знаний своих сотрудников, учитывая лишь их самооценку, можно сделать следующее заключение о коллективе:

1. Коллектив стабилен, текучести кадров нет. Конфликтные ситуации не возникают.

2. Сотрудники в целом любят свою работу, дорожат ею, считают ее полезной для научного сообщества.

3. Конкретная работа не всегда удовлетворяет, мала комфортность, нет достаточных условий для профессионального роста.

4. Сотрудникам хотелось бы получать больше внимания со стороны руководства, чаще получать материальные и моральные поощрения.

5. Сотрудники высоко оценивают свой профессиональный уровень, свое трудолюбие, но понимают, что мало проявляют инициативы и активности в работе. Резервы для этого в библиотеке есть, об этом говорят конкретные предложения по улучшению работы в целом.

Результаты исследования могут быть учтены руководством, что поможет улучшить многие позиции в работе Отделения.

**Г.И. Каратаева**

## **ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ БИБЛИОТЕК- ДЕПОЗИТАРИЕВ: ПОСТАНОВКА ВОПРОСА**

Видный отечественный библиотековед Э.Р. Сукиасян справедливо утверждал, что наличие диплома — лишь свидетельство о начальном образовании; его необходимо продолжать всю жизнь<sup>1</sup>. Развитие новых направлений в деятельности библиотек, внедрение современных технологий требует от библиотечных работников постоянного повышения своего профессионального уровня. Так, развитие системы депозитарного хранения библиотечных фондов в стране и сибирско-дальневосточном регионе определило появление новых форм и программ подготовки

специалистов, которым предстояло заниматься их формированием и организацией. Поскольку при своей разработке депозитарная система накладывалась на уже существующую сеть библиотек, ее кадровая обеспеченность зависела от специфики и возможностей библиотеки, вошедшей в систему. Подразделения, задействованные в ней, формировались без выделения дополнительных штатных единиц в рамках различных функциональных подразделений: при основном книгохранении, отделе комплектования отечественной литературой и даже научно-методическом отделе, в зависимости от номенклатуры процессов, вмещающихся в обязанности персонала.

Например, это могла быть только работа с карточной и списочной информацией, либо анализ результатов обслуживания читателей и абонентов литературой из фонда депозитарного хранения и т.д.

Необходимо было найти такую форму обучения, которая бы сочетала в себе теорию депозитарного хранения с практикой. Такой формой на том этапе стала школа передового опыта (ШПО). Первая ШПО была создана на базе ГПНТБ СО РАН в 1981 г. Основными задачами ШПО являлись:

- пропаганда системы депозитарного хранения;
- обучение работников библиотек принципам и методам отбора и передачи литературы на депозитарное хранение;
- изучение и широкое распространение передового опыта в практику работы библиотек региона.

Программа ШПО включала чтение теоретических докладов специалистами крупнейших библиотек страны о выработке единой терминологии, критериях отбора литературы, методах изучения фондов и т.д. Участники ШПО на практике знакомились с опытом работы ГПНТБ СО РАН по организации депозитарного хранения библиотечных фондов, вторичным отбором, переводом изданий на компактные формы хранения. На занятиях ШПО выступали с освещением опыта работы по организации депозитарного хранения библиотечных фондов представители библиотек-депозитариев европейского региона (Иваново, Кострома, Нижний Новгород, Челябинск), а также библиотек-депозитариев Сибири и Дальнего Востока.

Итогом работы каждой ШПО (а их за период 1981—1991 гг. было проведено 3, в которых приняло участие свыше 200 человек) являлись рекомендации, направленные на совершенствование системы депозитарного хранения библиотечных фондов в регионе. Материалы публиковались в сборниках трудов, издаваемых ГПНТБ СО РАН.

Впоследствии ШПО были организованы в Алтайской краевой и Магаданской областной библиотеках. Была организована система стажировок как на базе ГПНТБ СО РАН, так и в межобластных депозитариях региона.

Последовавшее далее кардинальное изменение социально-экономических условий в стране, отсутствие у библиотек механизма адаптации к этим изменениям, нанесло ущерб библиотечным процессам, в том числе и межведомственному взаимодействию библиотек в системе подготовки и переподготовки кадров.

Даже самый поверхностный анализ кадровой обеспеченности формирования депозитарных фондов в регионе, характеризующейся, во-первых, сокращением числа сотрудников, задействованных в данном процессе и, во-вторых, увеличением числа лиц, не имеющих специального образования (по материалам проведенного контрольного анкетирования), выявил ряд объективных, на наш взгляд, причин необходимости организации региональной системы повышения квалификации сотрудников библиотек-депозитариев. К ним можно отнести:

1) отсутствие учебной литературы, ориентированной на подготовку специалистов в данной области, несмотря на то, что система функционирует уже более 20 лет. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования 1996 г. легализовал начавшийся ранее процесс поливариативности (отказа от унификации учебных программ. Это порождает (наряду и с позитивными моментами) чисто практические трудности, когда молодой специалист, придя в библиотеку-депозитарий, может иметь лишь слабое представление о специфике ее функций. В качестве положительного примера хотелось бы отметить кафедру профилирующих дисциплин факультета информационных технологий заочного отделения Кемеровской государственной академии культуры и искусств, функционирующую на базе ГПНТБ СО РАН, которая уделяет достаточно внимания данному вопросу;

2) практическую малодоступность общероссийской системы профессионального образования и переподготовки кадров для библиотекарей региона;

3) отсутствие новой методической литературы центральных библиотек, а также законодательной базы функционирования библиотек-депозитариев и нормативов их кадрового и материально-технического обеспечения. После работ А.С. Чачко, которая занималась этим вопросом в 80-х гг. XX в., профессиональные программы на работников, занятых организацией, хранением и использованием фондов крупных библиотек и библиотек-депозитариев не разрабатывались.

Заявленные респондентами в анкетах темы для изучения касаются вопросов освоения новых информационных технологий, внедрения в практику научных разработок, комплектования депозитарных фондов в новых экономических условиях, освоения ресурсов Интернет и т.д.

Безусловно, реанимировать ШПО в сложившихся экономических условиях нецелесообразно, но, осознавая специфичность работы по формированию депозитарных фондов региона, следует искать новые формы подготовки и переподготовки кадров для библиотек-депозитариев.

Для этого необходимо:

1. Создание системы дистантного образования на базе организованного Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования.

2. Создание полнотекстовых баз данных учебных дисциплин, в том числе и по курсу "Библиотечный фонд", составной частью которого должен стать раздел "Региональная система депозитарных библиотечных фондов".

3. Организация программ стажировок и тренингов на базе крупнейших библиотек региона по темам, заявляемым желающими принять в них участие. В заключение хотелось бы привести слова И.Г. Моргенштерна, который писал: "Опираясь на принципы профессиональной этики и ориентируясь на проекции развития общества, технологии и техники, нужно готовить специалистов, знающих и, главное, понимающих, современное состояние проблемы и ресурсы, и способных чутко улавливать информационные потребности социума, владеющих методами совершенствования практической деятельности"<sup>2</sup>.

#### ЛИТЕРАТУРА

<sup>1</sup> Сукиасян Э.Р. Каким будет завтра библиотекарь-профессионал? // Библиотековедение. — 1993. — № 5-6. — С. 124-134. Он же. Непрерывное образование: реальность и возможности. — Библиотекарь. — 1991. — № 8. — С. 48-50.

<sup>2</sup> Моргенштерн И.Г. Подготовка кадров: нужна модернизация. / Библиография. — 1998. — № 1. — С. 11-15.

Л.В. Гугля

## МАРКЕТИНГ КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ БИБЛИОТЕКОЙ УНИВЕРСИТЕТА

Учреждения культуры переживают трудные времена. В сложных экономических условиях актуализировалась проблема управленческой деятельности. Это в полной мере затрагивает сферу деятельности библиотек и университетских библиотек в частности.

Сокращение финансирования деятельности библиотек, рост цен на книги и периодические издания, увеличение затрат на автоматизацию библиотек, обострение конкуренции на информационном рынке и рынке образовательных услуг, становление новой парадигмы образования, потребовало от библиотек в качестве первоочередной задачи пересмотреть традиционные виды, формы и организацию работы вузовской библиотеки.

Назрела необходимость разработки и применения новой стратегии управления, позволяющей библиотекам быстрее адаптироваться к непрерывно меняющейся экономической ситуации, повысить качество и эффективность обслуживания потребителей информации, пересмотреть концепцию развития библиотеки высшего учебного заведения с учетом ее отношений с окружающим миром.

Для решения поставленных задач актуальным является использование руководителем библиотеки принципов маркетинга в деятельности вузовской библиотеки.

Применительно к управлению библиотекой можно говорить о подготовке программы адаптации библиотек к формирующемуся информационному обществу. Программа включает стратегическое планирование всей деятельности библиотек. Это целенаправленная политика управления, направленная на изменение взглядов руководителей и сотрудников библиотек в соответствии с потребностями, целями и принципами информационного общества.

Сегодня маркетинг является обычной формой управления информационными службами и библиотеками. Библиотека больше не может ждать, когда придут ее потребители. Она должна сама выходить к ним и рекламировать свои фонды, источники информации, как традиционные, так и на электронных носителях, предлагать свои информационно-библиотечные услуги.

Известный специалист по маркетингу Ф. Котлер утверждал, что услуга — это любое мероприятие или выгода, которые одна сторона может

предложить другой, и которые в основном неосязаемы и не приводят к завладению чем-либо. Производство услуг может быть, а может и не быть связано с товаром в его материальном виде.

Как отмечено выше, российские библиотеки пришли к пониманию применения принципов маркетинга в своей профессиональной деятельности по причинам изменения экономической ситуации в стране.

В профессиональной производственной деятельности главным ставится не продукт, а пользователь. Взяв на вооружение теоретические знания о маркетинге, и воплощая их в практической деятельности, используя опыт зарубежных коллег, руководители и сотрудники библиотек осваивают новые методы управления и планирования деятельности библиотек, учитывая правила и законы информационного рынка, прежде всего, информационный спрос своих потребителей, налаживая дружественные и плодотворные связи с внутренним и внешним окружением.

Важная особенность маркетинга как управленческой деятельности состоит в том, что он предполагает принятие решений с применением компьютерной техники и ориентирован на создание организационных, экономических и юридических условий для эффективного функционирования и развития библиотеки.

**Н.В. Могилевер**

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ ПРОЕКТОВ РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕК С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНТЕРЕСОВ**

В библиотечной сфере проблема формирования новой системы управляющих параметров связана с преобразованием функций, технологий, содержания, условий библиотечного обслуживания и характером взаимодействия библиотек с внешним миром. Эти изменения поставили перед управлением в библиотеках совершенно новые задачи. Для их решения руководству потребовались такие параметры, которые бы адекватно отражали новые реальности и происходящие под воздействием принимаемых решений процессы.

Необходимость формирования отличных от прежних параметров оценки развития библиотек обусловлена также изменением механизма поступления финансовых средств. Независимо от источника финансирования, эта проблема для библиотечной сферы, в первую очередь, политическая, т.е. проблема формирования приоритетов, а уже потом — самих средств. Поэтому в поле зрения распорядителей ресурсов должна

быть информация о том, что и сколько приобретает (или теряет) общество от развития данной сферы. Только тогда у них (держателей средств) появится возможность оценить предполагаемые социальные, политические и экономические последствия того или иного решения по распределению финансовых средств. При этом распорядителям финансов требуются не яркие аргументы, а точная информация, количественная оценка, ориентированная не на библиотечное сообщество, а на общественные интересы.

Формирование таких оценок должно учитывать изменения нашей экономической системы и места библиотек в новом экономическом пространстве. В смешанной экономике общедоступные библиотеки относятся к общественному сектору. Это означает, что они финансируются из общественных фондов (бюджетных и внебюджетных) и их услуги представляют собой общественные блага. При обосновании решений о производстве таких благ принимается во внимание не столько экономическая эффективность, сколько потребность общества в них и уровень их социальной значимости. Поэтому деятельность библиотек, проекты развития данной сферы надо оценивать по величине так называемых внешних эффектов (как положительных, так и отрицательных).

Следовательно, в современной ситуации проблема формирования параметров оценки развития библиотек состоит в выявлении величины внешних эффектов, на которые предполагается реагировать с помощью общественных расходов. Несомненно, подход с точки зрения общественных интересов меняет методологию оценки затрат и результатов осуществляемых проектов, так как включает в расчет общественные издержки и выгоды, а также оценку внешних эффектов от реализации (или нереализации) проекта.

Наиболее общими проблемами указанного подхода к оценке параметров развития библиотек являются следующие: выявление новых компонентов затрат и последствий их осуществления во времени и с учетом риска и неопределенности, формирование экономических и внеэкономических измерителей (индикаторов целей, результатов, затрат), адекватных конкретному проекту.

Если ясно определены цели и набор характеристик экономичности, производительности и результативности, то можно не только обосновывать решения, но и отслеживать ход выполнения программ, выявлять резервы и выбирать наилучшие пути использования общественных средств.

При данном подходе оценка проектов развития не включает политических аспектов принятия решений. Применение аналитических методов

при оценке проекта и поиске альтернативных вариантов использования общественных средств доставляет во властные структуры информацию для принятия политических решений, не полагаясь при этом на прежние образцы, интуицию и групповые интересы. И чем сильнее проект влияет на условия развития библиотек и их возможности, тем настоятельней потребность и необходимость такого анализа.

**М.Н. Глазков**

### **РОЛЬ ПЕТЕРБУРГСКОГО ОБЩЕСТВА БИБЛИОТЕКОВЕДЕНИЯ В НАЛАЖИВАНИИ НЕПРЕРЫВНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПЕРВОЙ ТРЕТИ XX ВЕКА**

В марте 1908 г. в Санкт-Петербурге было официально зарегистрировано Общество библиотековедения. Среди важнейших задач этой общественной организации назывались повышение квалификации библиотечных кадров, пропаганда передового библиотечного опыта, налаживание разных форм специального образования. Исторический опыт деятельности Общества библиотековедения по данным направлениям может быть практически значим и актуален в наше время при аналогичных попытках создания системы непрерывного библиотечного образования.

Петербургское общество считало важным учреждение специального периодического издания, где бы рассматривались вопросы подготовки и переподготовки библиотекарей. Таким органом стал журнал "Библиотекарь", начавший выходить с 1910 г.

Журнал явился первым общероссийским периодическим изданием по библиотечному делу. На его страницах печатались научные, популярные и прикладные материалы, освещавшие передовую технику и методику работы библиотек, острые теоретические проблемы, пути обучения библиотекарей. Журнал несомненно внес вклад в повышение уровня профессиональной образованности кадров, подчас играл роль универсального библиотечного учебника.

В то же время следует отметить, что "Библиотекарь" издавался небольшим тиражом, распространялся в основном в Москве и Петербурге, а также в крупных губернских библиотеках. На окраинах и в российской провинции, где существовала особая необходимость повышения квалификации библиотекарей, журнал почти не был известен. Кроме того, "Библиотекарь" преимущественно пропагандировал американские новинки и передовой для США опыт. В этом не было бы ничего зазорного, если бы данный опыт воспринимался критически, если бы отбиралось

действительно только лучшее из заокеанского библиотечного дела, причем, именно то, что прижилось бы на очень специфичной российской почве. Увы, редакции журнала порой не хватало конструктивной критики.

Другим направлением деятельности Петербургского общества библиотекведения по организации разных форм библиотечного образования стало проведение учебных библиотечных курсов. Как правило, это были краткосрочные, продолжительностью в несколько недель, курсы, в ходе которых учащиеся получали актуальные теоретические и практические знания.

Особо хочется сказать о почти забытых нашей историей библиотечных курсах имени Новикова. Они были организованы Обществом библиотекведения в городе на Неве в июле-августе 1918 г. при некоторой финансовой поддержке властей. План проведения курсов разрабатывался П.М. Богдановым при участии совета общества. Затем, в связи с переводом Богданова по службе в Москву, руководство курсами принял его коллега Б.П. Гушин.

Высокая квалификация и энтузиазм организаторов и преподавателей принесли свои плоды. Выпускники курсов (их было 85 человек) явились ядром, создавшим будущую советскую Высшую библиотечную школу, законно признанную одной из ведущих в мире.

В последний период своей деятельности — в 1920-х гг. — Общество библиотекведения сталкивалось с различными сложностями политического и идеологического характера. Старая "буржуазная" интеллигенция, входившая в состав общества с дореволюционных лет, так и не смогла "вписаться" в новую советскую действительность. Тем не менее и в эти трудные для общества годы, оно пыталось искать способы развития образования библиотекарей разного уровня.

С 1924 г. Общество библиотекведения стало проводить в Ленинграде свои собрания, на которых заслушивались и обсуждались доклады по наиболее примечательным библиотечным вопросам. Событием в библиотечной жизни Ленинграда второй половины двадцатых годов стали библиотекведческие доклады членов общества Д.Д. Шамрая "Московский читатель Государственной публичной библиотеки 1923—1925 гг.", А.Е. Лаппо-Старженецкой "Очередные задачи американских библиотек". Регулярно проводились "беседы на библиотечные темы" в ленинградских библиотеках, обзоры новой иностранной литературы по библиотекведению и т.д.

Таким образом, во все время своего существования Общество библиотекведения пыталось практически реализовывать важнейшую идею, называемую ныне непрерывным библиотечным образованием.

Конечно, формы библиотечного образования, применявшиеся этой общественной организацией, соответствовали уровню развития библиотечного дела того времени. Сегодня библиотечная теория и практика, система специального обучения ушли далеко вперед. Однако их дальнейшее плодотворное развитие невозможно без творческого исследования отечественной библиотечной истории, без опоры на "хорошо забытый", но бесценный исторический фундамент.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Авраева Юлия Борисовна** — кандидат педагогических наук, доцент Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусства

**Артемьева Елена Борисовна** — кандидат педагогических наук, заведующая отделом ГПНТБ СО РАН

**Афанасьева Ольга Ильинична** — заместитель директора Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия)

**Белоус Ирина Павловна** — заместитель директора Научной библиотеки Иркутского государственного университета

**Бредихина Нэлина Александровна** — директор Новосибирской государственной областной научной библиотеки

**Бувевич Галина Александровна** — старший преподаватель Алтайского государственного института искусств и культуры

**Бургер Ирина Петровна** — директор Научной библиотеки Южно-Уральского государственного университета

**Гарке Татьяна Михайловна** — заместитель директора ЦНСХБ СО РАСХН

**Гендина Наталья Ивановна** — доктор педагогических наук, академик МАИ, профессор, проректор по науке Кемеровской государственной академии культуры и искусств

**Глазков Михаил Николаевич** — кандидат педагогических наук, доцент Московского государственного университета культуры и искусств

**Гугля Людмила Васильевна** — заведующая отделом Научной библиотеки Сибирского государственного университета путей сообщения

**Дергилева Татьяна Владиславовна** — главный библиотекарь ГПНТБ СО РАН

**Дрешер Юлия Николаевна** — кандидат педагогических наук, директор Республиканского медицинского библиотечно-информационного центра Республики Татарстан

**Жарикова Людмила Анатольевна** — старший научный сотрудник ГПНТБ СО РАН

**Каратаева Галина Ивановна** — старший научный сотрудник ГПНТБ СО РАН

**Князева Светлана Юрьевна** — и.о. начальника отдела международных программ Управления организацией научных исследований Президиума СО РАН

**Ковальчук Ольга Олеговна** — заведующая отделом Новосибирской государственной областной научной библиотеки

**Кожевникова Лариса Анатольевна** — кандидат педагогических наук, доцент, ведущий научный сотрудник ГПНТБ СО РАН

**Колкова Надежда Ивановна** — кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой технологии автоматизированной обработки информации Кемеровской государственной академии культуры и искусств

**Коморовская Татьяна Васильевна** — директор научно-технической библиотеки Сибирского государственного технологического университета

**Кузнецова Татьяна Яковлевна** — кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой библиотековедения и информатики Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма

**Мартынова Елизавета Васильевна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры технологии документальных коммуникаций Кемеровской государственной академии культуры и искусств

**Медведева Лидия Анатольевна** — заведующая научно-методическим отделом Алтайской краевой государственной универсальной научной библиотеки

**Мельникова Татьяна Николаевна** — директор ЦНХБ СО РАСХН

**Могилевер Надежда Владимировна** — кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Российской национальной библиотеки

**Морева Ольга Николаевна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры технологии документальных коммуникаций Кемеровской государственной академии культуры и искусств

**Николаева Галина Георгиевна** — кандидат исторических наук, доцент, декан библиотечного факультета Алтайского государственного института искусств и культуры

**Павлова Лия Павловна** — кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник ГПНТБ СО РАН

**Паршукова Галина Борисовна** — кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник ГПНТБ СО РАН

**Перегоедова Нэлия Викторовна** — заведующая отделом ГПНТБ СО РАН

**Подгайченко Раиса Васильевна** — директор Научной библиотеки Иркутского государственного университета

**Сбитнева Галина Ивановна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры технологии документальных коммуникаций Кемеровской государственной академии культуры и искусств

**Смирнова Нина Георгиевна** — кандидат педагогических наук, доцент Кемеровской государственной академии культуры и искусств

**Соболева Елена Борисовна** — кандидат педагогических наук, заместитель директора ГПНТБ СО РАН

**Сукиасян Эдуард Рубенович** — кандидат педагогических наук, Российская государственная библиотека

**Тетерина Татьяна Анатольевна** — старший преподаватель Алтайского государственного института искусств и культуры

**Трофимова Раиса Афанасьевна** — кандидат педагогических наук, профессор Алтайского государственного института искусств и культуры

**Трубица Галина Александровна** — исполнительный директор Новосибирского библиотечного общества

**Тюкова Тамара Николаевна** — заведующая отделом Научной библиотеки Новосибирского государственного технического университета

**Федотова Ольга Павловна** — кандидат педагогических наук, заведующая отделом ГПНТБ СО РАН

**Цимбалюк Наталья Анатольевна** — заместитель директора Иркутской государственной областной универсальной научной библиотеки

**Gorman G.E.** — School of Communications and Information Management Victoria University of Wellington

## Содержание

<i>Соболева Е.Б., Артемьева Е.Б.</i> Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования в структуре взаимодействия научных библиотек Сибири и Дальнего Востока.....	3
<i>Кузнецова Т.Я.</i> Дополнительное профессиональное образование библиотечных работников: системный подход.....	9
<i>Смирнова Н.Г.</i> Концептуальные подходы к организации работы центра непрерывного образования в Кемеровской государственной академии культуры и искусств.....	13
<i>Сукиасян Э.Р.</i> Как решить проблему интеграции усилий в условиях дифференциации интересов библиотек и учебных заведений? .....	16
<i>Морева О.Н.</i> Непрерывное библиотечное образование в контексте современного профессионального сознания библиотекарей .....	21
<i>Мартынова Е.В., Сбитнева Г.И.</i> Организационно-методические аспекты системы непрерывного образования по специальности 05.27.00 "Библиотековедение и библиография" .....	23
<i>Николаева Г.Г.</i> Непрерывное библиотечное образование .....	25
<i>Сукиасян Э.Р.</i> Профессионализм руководителя .....	26
<i>Gorman G.E.</i> The library Profession and Professional Values.....	31
<i>Федотова О.П.</i> Образовательные программы в деятельности секции ИФЛА "Региональная библиотечная деятельность: Азия/Океания".....	41
<i>Князева С.Ю.</i> Программа "Телематика для библиотек" и возможности участия российских библиотечных специалистов в научно-технических программах Европейского союза .....	44
<i>Мельникова Т.Н., Гарке Т.М.</i> Совершенствование структуры библиотеки и управление персоналом.....	77
<i>Гендина Н.И.</i> Курс "Основы информационной культуры" в библиотеке: приоритеты, проблемы, перспективы .....	79
<i>Кожневникова Л.А.</i> Основные факторы формирования экономико-правовой культуры руководителей библиотек.....	83
<i>Паришуква Г.Б.</i> Роль библиографических знаний в непрерывном образовании .....	88

<i>Трофимова Р.А.</i> Минимум конфликтологических знаний деятельности руководителя библиотеки .....	91
<i>Авраева Ю.Б.</i> Речевая культура руководителя библиотеки — важнейшее средство его общения с коллективом .....	93
<i>Колкова Н.И.</i> Проект дистанционного непрерывного библиотечного образования: разработка и реализация.....	96
<i>Дрешер Ю.Н.</i> Республиканский медицинский библиотечно-информационный центр как межрегиональный центр повышения квалификации и переподготовки кадров медицинских библиотек .....	99
<i>Дергилева Т.В.</i> Повышение квалификации специалистов академических библиотек как направление научно-методической деятельности ГПНТБ СО РАН .....	107
<i>Бувеч Г.А.</i> Вузовская библиотека как партнер и организатор системы непрерывного образования.....	110
<i>Тюкова Т.Н.</i> Роль методического объединения вузовских библиотек Новосибирска в решении проблем непрерывного образования библиотечных работников .....	112
<i>Трубица Г.А.</i> Новые возможности для повышения квалификации библиотекарей при посредничестве библиотечных общественных организаций .....	119
<i>Бургер И.П.</i> Некоторые аспекты кадровой политики и управления персоналом в Научной библиотеке Южно-уральского государственного университета .....	122
<i>Коморовская Т.В.</i> Повышение квалификации как одно из условий развития персонала. (Опыт работы научно-технической библиотеки Сибирского государственного технологического университета, г. Красноярск) .....	130
<i>Подгайченко Р.В., Белоус И.П.</i> Развитие кадрового потенциала в библиотеках Восточной Сибири .....	137
<i>Цимбалюк Н.А.</i> Кадровый потенциал Иркутской областной государственной универсальной научной библиотеки им. И.И. Молчанова-Сибирского .....	143
<i>Медведева Л.А.</i> Проблемы повышения квалификации библиотечных работников Алтайского края .....	151

<i>Тетерина Т.А.</i> Внедрение новых методов исследования как фактор непрерывного образования .....	154
<i>Афанасьева О.И.</i> О создании системы непрерывного образования библиотечных работников в Республике Саха (Якутия) .....	156
<i>Бредихина Н.А., Ковальчук О.О.</i> Система непрерывного образования библиотечных работников Новосибирской области в ретроспективе последнего десятилетия .....	159
<i>Жарикова Л.А.</i> Образовательные аспекты развития библиотечных классификаций .....	166
<i>Перегаедова Н.В.</i> Осуществление региональных библиографических проектов при поддержке Российского гуманитарного научного фонда и Российского фонда фундаментальных исследований .....	169
<i>Павлова Л.П.</i> Кто мы? Какие мы? (Портрет коллектива Отделения ГПНТБ СО РАН) .....	179
<i>Каратаева Г.И.</i> Переподготовка кадров для библиотек-депозитариев: постановка вопроса .....	181
<i>Гугля Л.В.</i> Маркетинг как стратегическая концепция управления библиотекой университета .....	185
<i>Могилевер Н.В.</i> Информационные параметры оценки проектов развития библиотек с точки зрения общественных интересов .....	186
<i>Глазков М.Н.</i> Роль петербургского общества библиотековедения в налаживании непрерывного библиотечного образования в первой трети XX века .....	188
Сведения об авторах .....	191

Научное издание

**Руководитель библиотеки: непрерывное образование  
в условиях перемен. Материалы I Сибирского семинара  
по непрерывному библиотечному образованию  
(19—21 октября 1999 г., Новосибирск)**

Редактор: *Р.К. Суханова*

Верстка *Н.А. Айгаровой*

Корректор *А.В. Овечкина*

Подписано в печать 02.03.01. Формат 60x84/16.

Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 11,4.

Уч.-изд. л. 11,0. Тираж 250 экз. Заказ № 29.

РИО ГПНТБ СО РАН. 630200, Новосибирск, ул. Восход, 15.

Полиграфический участок ГПНТБ СО РАН.

630200, Новосибирск, ул. Восход, 15.

