

РОССИЙСКАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ АССОЦИАЦИЯ  
Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования  
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПУБЛИЧНАЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА  
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования

## **БИБЛИОТЕКА В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Препринт 99-1

Новосибирск  
2000

**Авторы благодарят Российский гуманитарный научный фонд за финансовую поддержку проекта № 98–06–08031а "Концепция развития региональной системы непрерывного образования библиотекарей Сибири" в рамках которого подготовлен этот препринт.**

**Библиотека** в системе непрерывного профессионального образования. — Новосибирск: ГПНТБ СО РАН, 2000. — 56 с. (Препр. / ГПНТБ СО РАН; 99-1).

Освещается современное состояние, проблемы развития повышения квалификации и переподготовки кадров в библиотеках Сибири и Дальнего Востока. Излагается концепция развития системы непрерывного библиотечного образования в сибирском регионе. Обсуждаются вопросы переподготовки специалистов с высшим небиблиотечным образованием и технология организации дистанционного образования на Высших библиотечных курсах. Описывается опыт подготовки кадров в Библиотеке Конгресса США.

Материалы препринта адресованы руководителям, методистам и специалистам библиотек, преподавателям, аспирантам и студентам библиотечных учебных заведений.

Составитель кандидат педагогических наук Т.А. Жданова

## СОДЕРЖАНИЕ

От составителя.....	4
Жданова Т.А. Концепция развития региональной системы непрерывного образования библиотекарей Сибири .....	6
Жданова Т.А. Современное состояние повышения квалификации кадров в библиотеках Сибири и Дальнего Востока .....	13
Лащевская В.М. Система повышения квалификации сотрудников муниципальных библиотек Кемеровской области .....	26
Жданова Т.А. Роль Высших библиотечных курсов в подготовке специалистов для библиотек .....	31
Калюжная Т.А. Технология перехода к дистанционному обучению библиотекарей: постановка вопроса .....	39
Сукиасян Э.Р. Система повышения квалификации кадров в Библиотеке Конгресса США .....	49

## От составителя

Необходимость успевать за быстро идущими изменениями и растущий дефицит высококвалифицированных библиотекарей — таковы главные причины пересмотра роли и возможного вклада библиотек в систему непрерывного библиотечного образования в современный период. Каким бы высоким не было качество выпускника высшей библиотечной школы, оно никогда не будет идеально соответствовать требованиям практики. Библиотеки вынуждены постоянно компенсировать пробелы в подготовке вновь поступающих на работу сотрудников и специалистов, работающих уже многие годы. В последние годы возникла потребность в дальнейшем развитии концепции непрерывного библиотечного образования. Все представленные в препринте материалы в той или иной форме отражают необходимость пересмотра и изменения существующей роли библиотек в системе непрерывного образования. Это говорит о том, что значительно повысилась активность библиотек в повышении квалификации и переподготовке специалистов, хотя современные условия меньше чем когда-либо способствуют этому процессу.

Многие вопросы организации и развития системы непрерывного образования на российском и региональном уровнях остаются нерешенными. Прежде всего не узаконено участие библиотек и их место в системе непрерывного образования, не решены основные вопросы, необходимые для создания единого образовательного пространства в регионах: управление системой непрерывного образования, структура и организационные основы взаимодействия библиотек и учебных заведений, технология распределения функциональных ролей и обязанностей, содержательная канва образовательного процесса и его формы. Как правило, библиотековеды чаще всего обсуждают последний аспект. Одна из немаловажных задач сегодня — обобщение и анализ накопленного библиотеками опыта, выработка стратегической линии развития непрерывного образования. В препринте мы пытались продвинуться вперед в решении этой задачи.

Возможно, одна из главных ошибок в организации непрерывного образования в наших библиотеках состоит в том, что при разработке своих программ обучения мы часто "следуем" за учебными заведениями и невольно переносим их организационные принципы в свою систему, в то время как в библиотеках должны быть свои принципы и подходы к обучению. Очевидно, акцент должен быть сделан не на предметно-тематические курсы, близкие по содержанию к программам курсов учебных заведений, а на проблемное освоение и развитие накопленного опыта, актуальную специфику функциональной роли библиотек. Именно этот подход будет препятствовать устареванию библиотечной профессии. Остро стоит задача сохранения преемственности между

старым и новым поколением библиотекарей. Нельзя допустить, чтобы между ними образовался вакуум и его заполнили "пилигримы", так как это грозит профессии катастрофой. Особую значимость при обучении персонала в библиотеке приобретает формирование новой профессиональной культуры, умения учиться, понимать и использовать знания. Отличительный принцип обучения в библиотеке должен выражаться в направленности на решение функциональных задач.

Главная задача библиотек в системе непрерывного образования заключается в развитии и поддержании компетентности специалистов на протяжении всего периода их трудовой деятельности. Качество ее выполнения — будущее библиотек, и мы должны максимально стремиться к тому, чтобы сделать его перспективным.

Т.А. Жданова, ведущий научный сотрудник ГПНТБ СО РАН

## **КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БИБЛИОТЕКАРЕЙ СИБИРИ\***

Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН) в последние годы разрабатывает концепцию развития региональной системы непрерывного библиотечного образования. Ее отличительной особенностью является то, что в одну систему предполагается объединить библиотеки и учебные заведения, занимающиеся подготовкой библиотечных кадров. В настоящее время обучение персонала библиотек ведется разрозненно, при этом библиотеки занимаются преимущественно практическими вопросами довузовского и послевузовского обучения своих сотрудников, а учебные заведения свою основную задачу видят в разработке теории профессионального вузовского обучения и программ их реализации. Отсутствие единой концепции развития непрерывного библиотечного образования не позволяет решать вопросы обучения библиотекарей на требуемом сегодня уровне. Необходима разработка общими усилиями крупнейших библиотек, учебных заведений, библиотечных организаций новой концептуальной модели региональной системы непрерывного образования библиотекарей Сибири. Эта модель должна быть нацелена не только на обучение и передачу знаний, но и на профессиональное развитие библиотечных работников, повышение их профессиональной культуры, включая овладение технологией получения новых знаний. Особенностью системы непрерывного образования должна стать ориентация на достижение адекватности квалификации специалистов требованиям внешней и внутренней среды, новой информационной технологии и общественным переменам.

Важным условием создания современной системы непрерывного библиотечного образования выступает интеграция и партнерское взаимодействие библиотек и учебных заведений. Создание единой региональной системы непрерывного библиотечного образования представляется назревшей объективной реальностью и средством выхода из кризиса, охватившего систему среднего, высшего, послевузовского образования в целом. Социально-экономические факторы, определившие кризис системы образования в стране, еще длительное время будут влиять на систему непрерывного библиотечного образования. Так, усиление факторов децентрализации и регионализации привело к развитию локальных систем обучения библиотечных работников. Но они

---

\* Данная работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 98-06-08031а).

при всей своей значимости и необходимости не могут решить в полном объеме задачи обучения и подготовки персонала нового типа, способного активно войти в единое информационное пространство и осваивать новые технологии предоставления информации. С другой стороны, повысилась потребность в организации региональной (территориальной) системы непрерывного образования, так как одной библиотеке сегодня невозможно обеспечить высокое качество обучения. Принцип центризма в данном случае понимается как условие интеграции всех уровней регионального библиотечного образования.

Немаловажной предпосылкой создания региональных систем непрерывного образования является то, что идет процесс консолидации ресурсной базы библиотек региона по многим направлениям деятельности. Это обстоятельство вносит определенные коррективы в методические задачи организации системы непрерывного образования в регионе.

Большую помощь в организации современной системы регионального непрерывного библиотечного образования могут оказать новые информационные технологии, внедрение которых значительно решает проблемы географической разобщенности библиотекарей региона. (См. статью Т.А. Калужной в данном препринте). Развитие новых информационных и коммуникационных технологий способствует повышению уровня информационной культуры библиотекарей, позволяет внести в концепцию деятельности системы непрерывного образования новые элементы, существенно обновить содержание, методы и формы обучения, а главное — приблизить его к обучению. Библиотечное дело довольно долго балансирует на грани работы и выживания. В этих условиях большое значение приобретает выработка единой региональной политики подготовки, переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров, позволяющей объединить все ресурсы и максимально полно их использовать. Термин "региональная политика" в сфере непрерывного библиотечного образования в данном случае означает обоснование целей и задач стратегического характера, определение форм и методов, средств достижения намеченных целей. Сущность региональной политики можно определить как согласование и выработку целенаправленной, научно обоснованной деятельности всех связанных с библиотечным делом учреждений и организаций по повышению уровня профессиональной подготовки библиотекарей региона. Содержание региональной политики в области непрерывного библиотечного образования должно включать: определение региональных проблем в сфере подготовки библиотекарей, имеющих приоритет перед остальными проблемами; выявление приоритетных направлений; выбор и обоснование системы целей переподготовки и повышения квалификации; формирование системы необходимых мер для обеспечения дополнительного профессионального образования; согласование и включение региональной пере-

подготовки в систему федерального обучения; создание системы контроля реализации намеченных мероприятий и т.д.

Для современного состояния кадровых ресурсов библиотек сибирского региона характерным является стремление выйти из периода стагнации и кризиса. Этому процессу препятствует дефицит финансовых ресурсов, отсутствие плановой системы заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов, неразработанность нормативных требований к специалистам разного уровня квалификации, работающим в библиотеках, разобщенность действий библиотек и учебных заведений, несогласованность программ обучения. Если раньше система повышения квалификации функционировала сверху донизу, то в настоящее время она пришла в упадок, обучение носит разрозненный и несогласованный характер, нет преемственности в его организации на федеральном, региональном и локальном уровнях, не все категории библиотекарей охвачены в равной степени регулярным обучением, значительно уменьшилось количество мероприятий и число слушателей, повышение квалификации в некоторых регионах часто сводится к проведению локальных одноразовых мероприятий.

Такое положение дел обуславливает необходимость формирования нового механизма повышения квалификации библиотекарей в условиях дефицита финансовых ресурсов, возможность корректировки содержания, форм и методов непрерывного профессионального образования. Современная концепция региональной системы непрерывного библиотечного образования должна быть адаптированной к социально-экономическим условиям жизни региона, базироваться на существующей системе подготовки библиотечных кадров и максимально учитывать возможности всех библиотек.

Задачи и принципы функционирования региональной системы непрерывного библиотечного образования в самом общем виде сводятся к созданию благоприятных возможностей для обучения библиотекарей региона, повышению качества подготовки специалистов библиотек.

"Сердцем" региональной системы образования должен стать Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования, который создан в ГПНТБ СО РАН в 1998 г. Основными задачами Центра являются обеспечение непрерывности образования, повышение профессионального, информационного и культурного уровней сотрудников библиотек; содействие сокращению расходов библиотек на обучение и развитие персонала, облегчение доступа к мировому комплексу знаний и информации в области библиотечного дела; объединение и координация действий в развитии регионального и международного сотрудничества в сфере непрерывного библиотечного образования; внедрение новых форм и методов обучения, организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации на базе Центра, а также на местах по заказам библиотек. Реализация концепции существенно облегчается тем,



что Центр создан в ГПНТБ СО РАН. Последняя является координационным центром для библиотек региона и имеет богатый опыт работы с библиотеками, знает их региональные особенности, специфику и потребности. В основу организации обучения в Центре будут положены следующие принципы: всеобщность, доступность, обязательность, планомерность и многоступенчатость. Практическое выражение эти принципы найдут в составлении стратегического плана развития системы непрерывного образования, территориальных программ повышения квалификации, ориентированных на все категории работников библиотеки и предусматривающих стратегически нацеленное ритмичное обучение с установленными временными интервалами. В модели создания Центра будут в равной степени учитываться интересы обучающихся и обучаемых сторон. Обучение может быть организовано традиционным образом или с использованием новых информационных технологий, может проводиться в Центре или в конкретных библиотеках. Содержание обучения предполагается ориентировать на достижение следующих целей (стратегий): 1) освоение профессии (обучение новых сотрудников, адаптация молодых специалистов, профессиональное обучение специалистов с небиблиотечным образованием); 2) расширение или углубление профессиональных и общенаучных знаний основного персонала, переподготовку специалистов по функциональному кругу обязанностей; 3) подготовку по индивидуальным программам (обучение резерва руководителей, освоение новых и смежных специальностей, обучение в аспирантуре, стажировки в библиотеках России и за рубежом).

В функции Центра будет входить составление программ и организация обучения, привлечение ученых и специалистов к преподаванию и подготовке учебных пособий, контроль обучения и анализ укомплектованности библиотек широко образованными специалистами, формирование заказа и численности подлежащих обучению сотрудников библиотек.

Задачи системы непрерывного образования библиотекарей Сибири должны определяться перспективной программой развития региональных библиотечных ресурсов и связанными с нею потребностями в обучении. Координационное совещание библиотек Сибири и Дальнего Востока (Новосибирск, 1998 г.) показало необходимость взаимосближения библиотек по многим направлениям деятельности, аналогичные процессы должны идти и в непрерывном образовании. Более того, нужна не столько единая территориальная программа подготовки библиотекарей, сколько создание общесибирской школы, в смысле воспитания высокой профессиональной культуры и подготовки команды единомышленников. Не секрет, что качество подготовки специалистов и их теоретическая приверженность той или иной школе часто серьезно осложняют процесс взаимопонимания. При этом ни в коей мере нельзя нивелировать профессиональное мышление, хотя неизбежно уже в отборе и подаче

материала содержатся элементы управления процессом развития личности обучаемого. Непрерывное образование в отличие от стандартного вузовского образования охватывает все категории сотрудников и именно в этом заключается его преимущество, так как оно способно превратить знания, навыки, опыт и умения каждого отдельного сотрудника в достояние культуры всей организации. Очень важно объединить умы и сердца не только работающих библиотекарей, но и тех, кто сегодня учится. Это предполагает тесную интегративную связь между системой первоначальной подготовки и дополнительного профессионального образования, которую можно выразить в одной фразе — "обучение через воспитание и воспитание через обучение".

Региональная система непрерывного образования в своей деятельности должна ориентироваться на следующие принципы: 1) профессионализм (ориентация обучения на те обязанности, от выполнения которых в наибольшей степени зависит качество труда; высокая квалификация преподавательского корпуса); 2) целенаправленный характер (рассмотрение задач и целей обучения в контексте общей политики кадрового обеспечения библиотек региона, реализация конкретных целей и приоритетных направлений); 3) непрерывность (ритмичность обучения, обеспечение постоянного роста квалификации, исходя из "производственной" и "программной" потребностей); 4) системность и комплексность, целостность и согласованность; 5) обоснованность (осуществление обучения в периоды возникновения необходимости, которая может определяться результатами аттестации, назначения на вышестоящую должность, изменением условий деятельности и т.п.); 6) дифференцированный подход к обучению в зависимости от категории сотрудника и целей обучения (адаптация, специализация/профессионализация, переквалификация или актуализация); 7) эффективность (улучшение качества работы отдельного сотрудника и библиотеки в целом).

Программа деятельности регионального Центра включает следующие разделы: общий раздел (анализ состояния и особенностей развития библиотечного дела и системы повышения квалификации в регионе); принципы построения и задачи системы непрерывного образования; характеристику основных мероприятий по непрерывному образованию и главные стратегические направления развития региональной системы; календарный план ~~Работы~~ <sup>Факторы</sup> условий эффективной деятельности Центра являются: совместная подготовка учебных и методических пособий в помощь повышению квалификации библиотекарей; анализ и обобщение опыта повышения квалификации в регионе, стране, мире; выпуск специальных изданий по вопросам непрерывного образования; укрепление контактов библиотечных работников; распространение новой философии и идеологии библиотечной работы и др.

Основу региональной системы непрерывного образования в регионе составляют постоянно действующие формы повышения квалификации, которые

будут определены с учетом мнения и потребностей всех участников региональной системы образования. Вероятнее всего, ГПНТБ СО РАН возглавит ряд направлений, например обучение руководителей библиотек, молодых ученых, библиографов, специалистов в области депозитарного хранения фондов и др.

В формировании региональной программы непрерывного образования особое внимание будет уделяться информатизации образования, разработке новых форм обучения с использованием компьютерных технологий, например организации дистанционного обучения на Высших библиотечных курсах.

Предстоит модернизация и возобновление некоторых хорошо себя зарекомендовавших ранее форм и введение новых курсов, семинаров, школ, а также проведение международных и региональных конференций, летних сибирских библиотечных чтений, организация региональных конкурсов научно-исследовательских работ, обмен сотрудниками и преподавателями, стажировки в библиотеках и учебных заведениях, семинары по повышению управленческой культуры библиотечных специалистов и т.д. В октябре 1999 г. был проведен Сибирский региональный семинар по непрерывному образованию для руководителей библиотек, которому предстоит стать постоянно действующей формой обучения руководителей.

Практические попытки создания регионального Центра непрерывного образования затруднены большим количеством проблем — организационных, кадровых, финансовых, материально-технических, социально-этических и др. Нужны опытные специалисты-организаторы, которые занимались бы решением перечисленных вопросов. Необходима поддержка библиотек, учебных заведений и администраций территорий. ГПНТБ СО РАН рассчитывает также на фонды поддержки науки и международные библиотечные организации. Теоретическую разработку создания региональной системы непрерывного образования в 1998—1999 гг. поддерживал Российский гуманитарный научный фонд, а Институт "Открытое общество" частично помог решить проблему технической оснащенности Центра, провести ряд семинаров в библиотеках региона, издать учебные пособия.

В современной ситуации работоспособность системы регионального образования в немалой степени будет зависеть от развития коммуникационных контактов, от умения библиотек и учебных заведений сотрудничать и совместно решать общие проблемы. Ситуация, действительно, непростая, особенно если учесть большую территориальную протяженность региона, ведомственную разобщенность библиотек, отсутствие идеальных условий для налаживания системы коммуникаций и профессиональных контактов. Прежде всего, повышение уровня информационной культуры (по многим причинам, в том числе и потому, что предполагается общаться и обучаться на расстоянии) выходит на одно из первых мест среди задач системы непрерывного образования.

Применительно к практике непрерывного образования эта задача может трактоваться как сохранение и поддержание компетентности библиотечных работников на протяжении всего периода их профессиональной деятельности.

Концепция непрерывного образования должна учитывать ведущие тенденции современного этапа развития библиотечного дела региона. Предполагается, что ее развитие будет проходить в рамках действующей тенденции — объединения и распределения ресурсов. При этом неизбежный центризм (создание Центра при ГПНТБ СО РАН) представляется средством интеграции ресурсов всех учреждений, осуществляющих повышение квалификации библиотекарей в регионе. Создание единого образовательного пространства в регионе предполагает наличие системы контроля и оценки качества подготовки специалистов. Законодательно за библиотеками не закреплено право на осуществление образовательной деятельности. Первая версия государственного образовательного стандарта профессионального библиотечного образования разработана без участия библиотек и отражения их интересов в стандарте. Между тем во многих национальных и областных библиотеках сегодня создаются центры повышения квалификации, тренинг-центры, что говорит о необходимости пересмотра роли библиотек в системе подготовки кадров и повышения квалификации. Понятие о библиотеке как образовательном учреждении давно укоренилось в профессиональном сознании библиотекарей, но оно не узаконено на практике и не отражено *de facto* применительно к системе библиотечного образования. Настало время закрепить в подзаконных документах возможность библиотек осуществлять образовательную деятельность и при этом четко разграничить их компетенции с библиотечными учебными заведениями. При этом условии система контроля за качеством подготовки библиотечных специалистов могла бы быть четко определена в государственном стандарте профессионального библиотечного образования. Этот или другой аналогичный документ подобного рода нужны для проведения научно обоснованной кадровой политики подготовки и повышения квалификации библиотекарей в регионе. Их отсутствие затрудняет разработку концепции региональной системы непрерывного библиотечного образования.

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В БИБЛИОТЕКАХ СИБИРИ И ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА\*

Современная библиотечная ситуация в регионе характеризуется повышенной сложностью, напряженностью, динамизмом, что вызвано необходимостью обновления библиотечной деятельности, а также трансформацией роли библиотек в структуре социальных институтов общества и информационного сервиса. Подготовка к непредсказуемому завтра заставляет библиотеки максимально активизировать и использовать человеческие ресурсы, персонал библиотек. Резко возросла потребность в высококвалифицированных сотрудниках. Наметилась тенденция вкладывать значительные силы и средства в подготовку персонала. Библиотеки четко осознали, что в ближайшие десятилетия преимущество будут иметь те из них, кто наилучшим образом подобрал и обучил сотрудников, кто в полной мере способствовал развитию и использованию кадрового потенциала.

В последние годы повысилась значимость локального уровня обучения в системе непрерывного образования. Активизация роли областных и национальных библиотек в организации обучения библиотекарей вызвана разрушением прежней системы, невозможностью в силу тяжелого экономического положения в стране использовать федеральный уровень (т.е. обучение в центре), несмотря на предлагаемую интересную тематику конференций и семинаров. В то же время библиотекам остро требуются профессионалы нового типа, способные предвидеть, что будет востребовано в будущем, и умеющие принимать компетентные решения с учетом новых субъективных и объективных факторов среды и рабочей обстановки.

Это связано с имеющим место старением коллективов библиотек, сокращением количества молодых специалистов, увеличением числа специалистов с небиблотечным образованием. Преодоление процесса наметившегося устаревания библиотечной профессии и поддержание профессионального уровня библиотекарей становится делом чести для библиотек. Стандартное базовое образование не успевает за революционными процессами, происходящими в библиотеках в связи с внедрением новых информационных и компьютерных технологий. Поэтому в последние годы наблюдается значительное изменение роли библиотек в системе непрерывного образования. Библиотеки Сибири и Дальнего Востока вынуждены по вышеуказанным объективным причинам

---

\* Данная работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 98-06-08031а).

больше внимания уделять вопросам повышения квалификации, к тому же они почти перестали получать методическую помощь из центральных библиотек федерального значения. Тем не менее, несмотря на все трудности, в 90-х годах библиотеки существенно улучшили работу по организации систем повышения квалификации библиотекарей на местах и внесли определенный вклад в ее развитие, что дает основания говорить об усилении роли библиотек в системе непрерывного образования.

В настоящей публикации освещаются результаты анализа работы по повышению квалификации в библиотеках Сибири и Дальнего Востока\* на основе материалов, полученных от национальных, универсальных научных областных и краевых библиотек региона и опубликованных в печати за последние пять лет<sup>1—8</sup>.

Собранные материалы по повышению квалификации кадров в регионе говорят о том, что в каждой библиотеке накоплен интересный опыт, который мог бы быть полезен другим библиотекам. Сегодня на территории Сибири и Дальнего Востока насчитывается около 14 тыс. библиотек, в которых работает более 35 тыс. работников (данные приведены без учета детских и школьных библиотек). За последние пять лет (1995—1999) общая численность библиотечных работников, несмотря на тяжелое финансовое положение библиотек, существенно не изменилась; кое-где наблюдался даже незначительный рост, а при последнем сокращении в основном были сокращены вакансии. Но в некоторых регионах, например в Республике Бурятия, прошло реальное сокращение кадров. За 1994—1997 гг. было уволено из ЦБС республики 220 человек, в основном пенсионного возраста<sup>9</sup>.

Системы повышения квалификации в библиотеках строятся с учетом уровня образования, должности сотрудников, профиля выполняемых ими функциональных обязанностей. Многие библиотеки, например Тюменская<sup>1</sup> и Кеме-

---

\* ГПНТБ СО РАН благодарит за присланные справки, планы и программы мероприятий по повышению квалификации Тюменскую областную научную библиотеку, Кемеровскую областную научную библиотеку им. В.Д. Федорова, областную универсальную научную библиотеку им. Шолом-Алейхема (Еврейская автономная область), Национальную библиотеку им. Н.Г. Доможакова Республики Хакасии, Агинскую окружную национальную библиотеку (Читинская область, Агинский Бурятский национальный округ), Национальную библиотеку им. А.С. Пушкина Республики Тывы, Национальную библиотеку Республики Саха (Якутия), Таймырскую окружную библиотеку (г. Дудинка, Красноярский край), Дальневосточную государственную научную библиотеку (г. Хабаровск), Алтайскую государственную универсальную научную библиотеку им. В.Я. Шишкова, Амурскую областную научную библиотеку, Приморскую государственную публичную библиотеку им. А.М. Горького, Читинскую областную научную библиотеку им. А.С. Пушкина, Камчатскую областную научную библиотеку им. С.П. Крашенинникова, Сахалинскую областную универсальную научную библиотеку.

ровская<sup>2</sup> областные библиотеки, Алтайская краевая библиотека<sup>3</sup>, Дальневосточная государственная научная библиотека (Хабаровск)<sup>4</sup>, Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)<sup>5</sup>, систематически анализируют состав и движение кадров своей библиотеки, публикуют результаты анализа в специальной печати. Особое внимание в библиотеках уделяется анализу уровня образования сотрудников. Следует отметить, что по количеству специалистов с высшим образованием крупные библиотеки многих областей региона близко подошли к показателям, которые можно считать самодостаточными, — 53—55%. Но это характерно лишь для национальных, областных и краевых библиотек, в то же время в районных и сельских ЦБС данные показатели ниже желаемого уровня. Так, по результатам анализа кадров, предпринятого Тюменской универсальной областной научной библиотекой в 1993—1995 гг., выяснилось, что обеспеченность специалистами с высшим библиотечным образованием низка во всех районах области<sup>1</sup>. В среднем только 15% работников Тюменской области имеет высшее библиотечное образование; в Ханты-Мансийском крае обеспеченность кадрами высшей квалификации не поднимается выше 24%, а на юге области не превышает 8%. Самый низкий уровень профессионального образования имеют работники отделов комплектования (17%) и обслуживания (24%), наиболее высокий уровень образования у директоров ЦБС (62%), примерно половина методистов и библиографов имеет высшее специальное образование. Недостаточно укомплектованы работниками с высшим библиотечным образованием центральные районные и городские библиотеки. В центральных районных библиотеках Тюменской области высшее библиотечное образование имеют примерно 20% сотрудников, в городских — 31%, при этом в центральных районных библиотеках около 17% заведующих отделами имеют только общее среднее образование. В Тюменской области наблюдается и высокая сменяемость кадров: за год состав методистов обновляется на 45%, библиографов — на 37%, заведующих отделами обслуживания — на 34%, директоров ЦБС — на 28%. И все же процентное соотношение специалистов с высшим образованием имеет тенденцию к повышению.

В областях, где библиотечные высшие учебные заведения были открыты раньше, чем в Тюмени, ситуация с обеспечением библиотек специалистами несколько лучше, но не настолько, как это можно было предполагать. (Например, в Кемеровской области 29% работников библиотек имеет высшее библиотечное образование, в городских ЦБС работает 39% библиотекарей высшей квалификации, на селе — 14%<sup>10</sup>). Высокая сменяемость и низкий квалификационный уровень кадров библиотек Тюмени в немалой степени объясняются тем, что это молодой город, его население в силу социально-демографических и экономических факторов отличается подвижностью, склонностью к перемене мест и рода занятий.

---

В этом смысле антиподом тюменскому варианту кадровых ресурсов библиотек, находящихся в стадии "формирования", можно считать модели кадровых ресурсов библиотек национальных республик и областей: Республик Саха (Якутия), Бурятии, Тывы, Хакасии, Еврейской автономной области. В национальных республиках (за исключением Бурятии) нет высших библиотечных учебных заведений, но при этом кадры национальных библиотек имеют самый высокий образовательный уровень в регионе и отличаются стабильностью. Так, в Национальной библиотеке Республики Саха около 70% сотрудников имеют высшее библиотечное образование, за последнее пятилетие два сотрудника защитили кандидатские диссертации, три получили второе высшее образование. В Национальной библиотеке им. Н.Г. Доможакова Республики Хакасии 50% сотрудников имеют высшее библиотечное и 44% — высшее неблиотечное образование. В Национальной библиотеке Республики Тывы специалисты с высшим библиотечным образованием составляют 83%. Наблюдается положительная динамика и в ЦБС республики, за последние пять лет количество специалистов с высшим образованием в Тыве значительно возросло, хотя и остается по сравнению с Кызылом значительно ниже — всего 26%.

На стабильность кадров национальных библиотек влияют в основном два фактора: в библиотеках работают местные жители, в их числе представители коренных национальностей; действует система материального стимулирования. Наиболее существенным фактором является первый, так считают специалисты Республики Саха <sup>11</sup>.

Структуру кадровых ресурсов библиотек национальных республик можно считать стабильной, так как ее формирование в основном завершилось, она имеет крепкие этнические корни и как бы "подпитывается" национальным менталитетом коренного населения республик. Большинство библиотекарей из числа коренных народов удовлетворено социальным статусом своей профессии.

Кадровые ресурсы следующей группы библиотек находятся в стадии развития. К ним относятся в первую очередь центральные библиотеки областей, в которых имеются высшие библиотечные учебные заведения, а также Амурская, Сахалинская и другие универсальные научные библиотеки. В этих областных библиотеках сложилась идентичная структура кадров по уровню квалификации: специалисты с высшим библиотечным образованием составляют в них 54—55%, с высшим неблиотечным — 23—28%, со средним библиотечным — 10—14%, со средним неблиотечным — 7—10%. Видимо, это может рассматриваться как примерная модель штата областной библиотеки по соотношению уровня квалификации специалистов. Показатель текучести кадров в этой группе библиотек выше, чем в национальных библиотеках, но ниже, чем в библиотеках быстро развивающихся областей.

---



Итак, в регионе по состоянию кадрового состава ресурсов (уровень образования, стаж и сменяемость кадров) можно выделить три группы (модели) кадровых ресурсов библиотек:

1) библиотеки, где процесс формирования штата в основном еще не закончен (низкий уровень квалификации и высокая сменяемость кадров), — "формирующаяся модель";

2) библиотеки, в которых основная структура кадров уже сложилась (достаточно высокий уровень квалификации и относительно невысокие показатели текучести персонала), — "развивающаяся модель";

3) библиотеки, для которых характерно наличие высококвалифицированно-го персонала и низкий процент текучести, — "стабильная модель".

Разумеется, для каждой библиотеки эти модели имеют условное применение, которое позволяет нагляднее представить и лучше понять цель и задачи повышения квалификации в библиотеках региона, исходя прежде всего из понятий желаемого качества подготовки персонала, затрат на обучение и использования специальных программ. Все библиотеки в своем развитии проходят названные выше стадии (модели) кадровых ресурсов, при этом они непрерывно сменяют друг друга. Неизбежно эта последовательность циклов наблюдается и внутри библиотек, в ее отделах, лабораториях, секторах, группах. Несколько упрощая, заметим, что для каждой модели кадровых ресурсов библиотек полезна подготовка целевых программ обучения с акцентированием внимания на их специфике, т.е., говоря конкретно, например, в их основу может быть положен принцип минимума квалификационных требований к каждой основной категории сотрудников. Этот принцип не получил своего применения при планировании содержания обучения, но он действует при отборе и приеме специалистов на работу. Следует отметить неразработанность методологических основ составления целевых программ обучения. В настоящей статье нет возможности остановиться на этом вопросе подробно, хотелось бы лишь указать на важность и практическую значимость подобной работы и тем самым привлечь к ней внимание специалистов и руководителей библиотек. Наиболее общими рекомендациями могут быть следующие: в библиотеках, где формирование штата еще не завершилось, особое внимание следует уделять программам обучения новичков (впервые пришедших и вновь поступивших на работу); в библиотеках со стабильно работающим коллективом — программам повышения квалификации основного персонала; в библиотеках с высоким уровнем подготовки кадров — программам индивидуального развития и переобучения. Безусловно, это не означает, что не должно быть индивидуализации в обучении или что библиотекам следует работать только по какой-либо одной программе. Учиться должны непрерывно все сотрудники библиотеки, независимо от образования и стажа работы. Но специфика кадрового состава библиотек должна четко прослеживаться в мероприятиях, формах,

содержании и количестве часов обучения для каждой группы сотрудников. Каждая библиотека, последовательно проходя все фазы развития коллектива, накапливает опыт обучения всех основных категорий сотрудников. Научный подход к составлению программ обучения и развития персонала предполагает учет и оценку достигнутого уровня квалификации, показателя профессиональной культуры, перспектив развития библиотеки и личности. Программы обучения персонала библиотек, естественно, будут отличаться, так как не бывает двух абсолютно одинаковых коллективов.

Как показывает практика, почти все категории сотрудников охвачены обучением, но, насколько можно судить по материалам библиотек, недостаточное внимание уделяется новичкам, молодым специалистам и специалистам с небиблиотечным образованием. Не все библиотеки составляют специальные целевые программы обучения и развития персонала и акцентируют внимание на содержании и преемственности обучения для всех категорий сотрудников. Недостаточно полно используются возможности и опыт других библиотек региона, обучение носит ограниченный ведомственными рамками характер. Библиотечные специалисты в своем карьерном развитии преимущественно ориентируются на должностной рост или совершенствование выполнения своих функциональных обязанностей. В то же время мало внимания уделяется качеству выполнения этих обязанностей, расширению знаний в смежных областях деятельности, формированию нового типа мышления. Между тем часто именно из-за этого возникают трудности в общении и взаимопонимании специалистов различных отделов и библиотек, что мешает им плодотворно работать, совместно принимать новые технологические и методические решения. Преодоление узости и стереотипности профессионального мышления, повышение общего уровня профессиональной культуры библиотечного специалиста — одна из главных задач современной системы непрерывного образования.

Во всех библиотеках региона, несмотря на присущие им специфические особенности, имеются общие закономерности в развитии структуры штатов сибирских библиотек. Сегодня их характерными негативными чертами являются низкий уровень профессионального образования, особенно среди работников отделов обслуживания и комплектования, частая сменяемость кадров, высокий возраст руководителей библиотек и преобладание сотрудников со стажем работы свыше 15 лет. Все это вместе взятое объясняет причину постоянного внимания библиотек к проблеме обучения и развития персонала. Положительно характеризует библиотечный персонал растущий интерес к повышению качества работы, ее соответствию требованиям потребителей, а также тенденция роста уровня образования, что выражается в постепенном увеличении количества специалистов высшей категории и в их стремлении участвовать в процессе непрерывного обучения. Но это увеличение является относительным, так как сокращение лиц пенсионного возраста во многих биб-

лиотеках автоматически будет означать снижение квалификационного уровня кадров. (Подавляющее большинство пенсионеров имеют высшее библиотечное образование).

Вместе с тем почти для всех библиотек характерно старение кадров и недостаточный приток молодых специалистов. Основное ядро персонала библиотек сегодня составляют специалисты, пришедшие на работу в 60—70-х гг., что обусловлено открытием новых институтов культуры в эти годы и ростом популярности библиотечной профессии. Кадровую ситуацию, сложившуюся в современный период в библиотеках, нельзя оценить однозначно. С одной стороны, более половины сотрудников библиотек составляют высококвалифицированные специалисты со стажем работы более 15 лет. Они имеют богатый опыт, но передавать свой опыт им некому, так как количество молодых специалистов, приходящих на работу в библиотеки, резко сократилось. С другой стороны, формирование основного кадрового состава современных библиотек проходило в совершенно иных условиях 60—70-х гг. и сегодня им тоже нужно адаптироваться к новым условиям деятельности, переучиваться, избавляться от консерватизма и стереотипов.

В 90-х годах глобально изменилась роль библиотек, что привело прежде всего к повышению требований к персоналу библиотек. Если в 60—70-х гг. библиотеки рассматривались потребителями преимущественно как "базы знаний", в 80-х годах — как учреждения, создающие продукты и услуги для потребителей, то в 90-х годах — как организации, удовлетворяющие потребности пользователей и строящие свою работу по принципу функциональности. (Под функциональностью в данном случае понимается нетрадиционный подход к созданию новых продуктов и технологических решений, удовлетворяющих ранее неудовлетворенную или недостаточно удовлетворенную потребность). Ускорение научно-технического прогресса, использование новых информационных технологий привели к быстрому старению профессиональных знаний и навыков, потребовали замены традиционной матрицы "потребители и услуги" на принципиально новую — "потребности и функциональность". Потребители знаний хотят сегодня от библиотек наивысшей степени адаптации услуг к их нуждам. В новой социально-культурной среде библиотеки вынуждены искать новые идеи и методы создания новых продуктов. Это, прежде всего, требует нового типа мышления и умения быстро воспринимать новое. Таким образом, программы профессионального развития и обучения персонала библиотек должны в первую очередь по-новому "учить учиться" и мыслить все категории библиотечных работников. При этом обучение следует начинать с руководителей библиотек и заведующих отделами, чтобы не возникло непонимание между обученными сотрудниками и не прошедшими обучения руководителями.

---

С этих исходных позиций рассмотрим программы обучения персонала, существующие в библиотеках Сибири и Дальнего Востока.

---

Почти во всех библиотеках наблюдается большое разнообразие программ, что вызвано в немалой степени тем, что в них работают сотрудники различной квалификации — от выпускника школы до кандидата и доктора наук. Как показал анализ материалов, присланных областными, краевыми и национальными библиотеками сибирского региона, во многих библиотеках существуют интересные и содержательные, созвучные современным требованиям формы обучения. Действительно, "преобразования в библиотечном деле побуждают многому учиться заново, и прежде всего, экономической и правовой компетентности, предприимчивости, основам компьютеризации и информатизации"<sup>12</sup>. Учатся библиотеки и по-новому организовывать и проводить обучение своих сотрудников. По-прежнему за обучение и развитие персонала главным образом отвечают методисты и заместители директоров библиотек. Несмотря на то что во многих библиотеках отделы, занимающиеся этой работой, называются по-разному (отдел научно-методической и научно-исследовательской работы, методический отдел, отдел прогнозирования и развития библиотечного дела, отдел методической и исследовательской работы, научно-исследовательский отдел и т.п.), организационные основы этой деятельности изменились несущественно. Значительно больше внимания, чем раньше, библиотеки уделяют содержательной и финансовой стороне обучения, а также поискам его новых форм. Таким образом, даже в условиях экономического кризиса система повышения квалификации в библиотеках Сибири и Дальнего Востока продолжает развиваться и совершенствоваться.

И все же лишь в немногих библиотеках имеются стратегические планы развития кадров, построенные на оценке ситуации в данной библиотеке сегодня и в долгосрочной перспективе. К числу таких библиотек относятся: Тюменская областная библиотека, где была разработана специальная программа "Кадры" (на 1996—1997 гг.), Кемеровская областная библиотека и Национальная библиотека Республики Саха, в которых программы повышения квалификации персонала составляются отделом прогнозирования и развития библиотечного дела, Алтайская краевая библиотека и др. Интересные планы повышения квалификации имеются в Биробиджанской, Сахалинской, Амурской, Дальневосточной и других областных библиотеках. Вместе с тем проблема организации непрерывного образования остается нерешенной и в "благополучных" областях. Более того, многие библиотеки отмечают, что с 1994 г. ощущается острая нехватка средств для организации планового обучения. Только отдельные библиотеки (в основном национальные) могут планировать расходы на обучение и развитие персонала. Интерес и потребность в обучении все возрастают, а возможности библиотек уменьшаются. Некоторые организаторы обучения в библиотеках считают, что все успехи в развитии системы

непрерывного образования остались в прошлом. С 1996 г. библиотеки отмечают трудности с выездом в командировки и на семинары даже в пределах области. Наиболее предпочтительными и эффективными формами повышения квалификации в областных библиотеках являются курсы, семинары, самообразование<sup>2</sup>. В последние годы заметно уменьшилось количество курсов, семинаров и сроки обучения (вместо 3-дневных семинаров проводятся 3—4-часовые), сокращается число участников. Но поскольку курсы и семинары по-прежнему остаются, по мнению областных библиотек, основной формой повышения квалификации, хотелось бы надеяться на то, что ситуация изменится к лучшему.

Заметно реже в библиотеках стали проводиться научно-практические конференции, приглашаться специалисты из других библиотек, организовываться командировки по обмену опытом. Материалы программ мероприятий 90-х годов, присланных, например, библиотеками Тюмени, Кемерова, Владивостока, показывают высокий профессиональный уровень организаторов повышения квалификации и свидетельствуют о том, что им и в условиях ограниченных ресурсов удается подобрать высококвалифицированный состав лекторов и преподавателей. Но все же подобные мероприятия — исключение, подтверждающее общую ситуацию — невозможность библиотек развернуть работу по повышению квалификации в плановом порядке.

Как одну из наиболее предпочтительных форм библиотекари выделяют профессиональное самообразование, но при этом "далеко не все библиотекари систематически следят за специальными изданиями, слабо ориентируются в современных проблемах библиотечного дела"<sup>4</sup>. Количество выписываемых специальных периодических изданий в большинстве библиотек обычно ограничивается 1—2 названиями. Многие библиотеки отметили, что отсутствуют (или их недостаточно) методические пособия и учебные материалы по многим направлениям работы, в том числе и по повышению квалификации. В то же время 30% библиотекарей различных функциональных категорий считают полученные знания в вузе и в системе повышения квалификации кадров невостребованными в полной мере<sup>13</sup>. Это указывает на то, что необходимо реформирование системы повышения квалификации, изменение содержания, форм и методов обучения.

Очевидно, в настоящий период важно обучать сотрудников библиотек не столько новому знанию, сколько умению самостоятельно получать, оценивать и использовать знания, преодолевать устаревшие профессиональные стереотипы, творчески подходить к выполняемой работе, работать над саморазвитием, расти и становиться профессионалом. От того, насколько хорошо библиотекари научатся использовать новые знания, будет во многом зависеть успешность деятельности библиотек. В библиотеках растет спрос на профессионалов, которые отличаются от специалистов прежде всего умением создавать

новые технологии и средства (инструменты) для выполнения работы. Необходим приток свежих идей, тесное общение с коллегами из других библиотек разных ведомств, знакомство с опытом широкого круга библиотек<sup>4</sup>. В отличие от стандартного базового образования непрерывное обучение в библиотеке своей конечной целью должно ставить не повышение квалификации, а формирование профессионала, для которого характерны стремление к совершенству, личный энтузиазм и осознание персональной ответственности за общее дело. Без этого немислимо улучшение работы библиотек в современных условиях. Решить эту проблему отдельно, силами изолированных и разобщенных библиотек не представляется возможным. Современная информационная, экономическая и культурная ситуация побуждает к тесному взаимодействию и сотрудничеству библиотек. Именно в силу вышеперечисленных причин библиотеки региона поддержали идею создания при ГПНТБ СО РАН Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования. Он был создан в 1998 г. (Информацию о работе Центра можно получить на сервере ГПНТБ СО РАН по адресу: <http://www.nsc.ru>). О том, как предполагается организовать работу Центра, уже сообщалось в печати<sup>6</sup>.

Многие библиотеки отметили, что они имеют положительный опыт работы, с которым им бы хотелось ознакомить коллег. Например, Сахалинская областная библиотека достигла высоких результатов в области автоматизации библиотечных процессов. В этой библиотеке полностью автоматизированы все трудоемкие библиотечные процессы, проведена аттестация рабочих мест, внесены изменения и дополнения в должностные инструкции. Практически не осталось некомпьютеризированных рабочих мест, новые сотрудники принимаются только с испытательным сроком, и одним из условий приема на работу является компьютерная грамотность.

Кемеровская областная библиотека считает, что она могла бы поделиться с коллегами опытом ведения электронного каталога, издательской деятельности, организации и работы Центра прикладных библиотечных исследований. Алтайская краевая библиотека полагает, что имеет интересный опыт работы с новыми информационными технологиями.

Областная универсальная научная библиотека им. Шолом-Алейхема Еврейской автономной области большое внимание уделяет аттестации кадров, которая проходит как праздник. Предваряет ее серьезная подготовка сотрудников. Детально разрабатываются характеристики, применяется балльная система оценок, учитывается интенсивность и качество труда, каждым сотрудником готовится текстовый отчет за проработанный период с анализом работы и предложениями. Эта же библиотека накопила большой опыт проведения конкурсов профессионального мастерства, библиотечной рекламы, массовых мероприятий<sup>7</sup>. Тюменская, Кемеровская, Камчатская областные библиотеки,

Национальные библиотеки Республик Тывы и Саха (Якутия) также имеют богатый опыт проведения научно-практических конференций, семинаров, школ.

Практически во всех библиотеках региона работают курсы компьютерной грамотности. На Сахалине, например, обучить библиотекарей работе в Интернет помогают фонды "Айрекс" и "Евразия", а также стажировки, которые проводятся в американских библиотеках. Следует заметить, что в 90-х годах заметно расширились контакты с зарубежными коллегами, появились новые совместные формы обучения международного уровня. Так, специалисты Приморской государственной библиотеки выезжали на стажировки в Японию, Китай, США; Кемеровской областной библиотеки — в Израиль, США, Германию, Турцию. Директора некоторых библиотек участвуют в сессиях ИФЛА и конференциях в Крыму. (Более подробно о том, какие конкретно мероприятия сейчас проводятся в библиотеках, можно узнать из статьи В.М. Лашцевской в настоящем препринте).

Свой опыт работы по повышению квалификации библиотеки региона освещают в самостоятельно публикуемых изданиях. Уже приобрели известность сборники "Библиотечная жизнь Кузбасса" (Кемеровская областная библиотека) и "Опыт. Проблемы. Поиск" и "В практику библиотек" (Тюменская областная библиотека). Можно надеяться, что наберет силу и издательский опыт "Библиотечный вестник" (областная библиотека Биробиджана). К сожалению, библиотеки не в состоянии по тем или иным причинам издавать методические материалы. Многие библиотеки (Читинская окружная национальная библиотека Агинского Бурятского округа, Амурская областная библиотека, Национальные библиотеки Республик Хакасии, Саха и др.) прямо указывают, что хотели бы методические и учебные материалы по повышению квалификации получать из библиотек федерального значения: РГБ, РНБ, а также ГПНТБ СО РАН.

Таким образом, для современного состояния системы регионального непрерывного библиотечного образования характерны следующие положительные тенденции: 1) понимание, что организация непрерывного образования важна для эффективного управления библиотекой и изменяющейся профессией. Если эта непрерывность основана не на должном уровне, происходит ухудшение качества выполнения работы и возрастает количество стрессов у руководителей и работников; 2) понимание персоналом, что участие в непрерывном образовании — это обязательное условие для выполнения текущей профессиональной деятельности, которое позволяет преодолевать устаревание, определяемое как меньшая степень требуемой профессиональной сноровки. Эти положительные тенденции уже действуют в сознании библиотекарей, есть и некоторые эмпирические данные, подтверждающие их. Так, по результатам исследования "Повышение квалификации и профессиональные задачи

библиотекарей", проведенного на базе 11 централизованных библиотечных систем Алтайского края, первостепенными своими задачами библиотекари считают обновление знаний (79%), сохранение профессионального уровня (67%), творческое отношение к работе (51%), приобретение хороших коммуникативных навыков (48%), знание потребностей читателей (47%)<sup>14</sup>.

Одним из основных вопросов в системе повышения квалификации является оценка качества мероприятий и соответствие их содержания потребностям слушателей. Организаторов обучения всегда заботит то, получают ли слушатели семинаров и курсов необходимые им знания, применяют ли они полученные знания на практике. Как показывает опыт библиотек Сибири и Дальнего Востока, в них нашли применение различные формы обратной связи — от использования цветных индикаторов (Национальная библиотека Республики Тывы) до проведения специальных опросов и исследований (Тюменская областная библиотека, Алтайская краевая библиотека, Национальная библиотека Республики Саха и др.). В целом, по имеющимся данным, опубликованным в печати<sup>3,5</sup>, применяют полученные знания от 34 до 53% слушателей. Главными показателями качества проведенных мероприятий большинство библиотекарей считают актуальность темы, наличие интересного опыта работы, возможность применить полученные знания на практике. Тематика семинарских занятий, проводимых в библиотеках Сибири и Дальнего Востока, показывает, что библиотеки много внимания уделяют подготовке библиографов, комплектаторов, методистов, заведующих отделами. Вместе с тем, как полагают библиотекари, ряд важных вопросов, интересных для большинства работников библиотек, освещается недостаточно. Например, такие темы, как "Место и роль библиотек в современном обществе", "Перспективы внедрения автоматизации библиотечных процессов", "Роль новых информационных технологий в развитии библиотек", "Обслуживание инвалидов и социально незащищенных слоев населения", "Роль библиотек в духовном возрождении России", "Профессиональная этика библиотекаря", "История русской культуры и библиотеки".

Наконец, нельзя не отметить то, что все библиотеки озабочены перспективами развития системы повышения квалификации, так как тяжелое финансовое положение библиотек и их скромная материально-техническая база не способствуют тому, чтобы с "оптимизмом смотреть в будущее". Информатизация общества и бурное развитие новых информационных технологий предъявляют новые высокие требования к компетентности и профессионализму библиотекарей. Одновременно они же могут помочь по-новому поставить обучение в библиотеке, расширить возможности доступа к обучению, что особенно важно для обширной сибирской территории. Современная постановка обучения в библиотеке не мыслится без информатизации образования, без использования в учебном процессе новых информационных технологий, средств удаленного доступа к знаниям, дистанционного образования. В этих условиях существенно



возрастает роль региональных библиотечных центров повышения квалификации, которые способны организовать обучение с использованием новых технологий, оказывать консультационную и методическую помощь библиотекам по всем интересующим их вопросам, проводить практические занятия с выездом в библиотеки, обобщать и распространять библиотечные инновации, оценивать качество библиотечного персонала, консолидировать усилия библиотек и учебных заведений по подготовке профессионалов. Работа центра поможет приблизить непрерывное образование к локальному уровню, позволит вовлечь в него все большее число библиотекарей и быть максимально адаптированным к местным условиям.

#### ЛИТЕРАТУРА

- <sup>1</sup> *Кострова Л.А.* Библиотечные кадры области. Информация к размышлению // Опыт. Проблемы. Поиск: Сб. метод. и практ. материалов в помощь работе б-к. Тюмень, 1993. Вып. 2. С. 49—58; *Она же.* Библиотечные кадры области. Продолжаем разговор // Там же. Тюмень, 1994. Вып. 3. С. 8—11; *Она же.* Методическая деятельность библиотек области: традиции и новые подходы // В практику библиотек. Тюмень, 1994. Вып. 9. С. 43—46.
- <sup>2</sup> *Лацевская В.М.* Непрерывное образование библиотечного специалиста: реальность и перспективы // Библиотечная жизнь Кузбасса. Кемерово, 1994. № 4. С. 3—10.
- <sup>3</sup> *Медведева Л.А.* Повышение квалификации библиотекарей Алтайского края: анализ ситуации // Проблемы научно-исследовательской работы библиотек Алтай-96. Барнаул, 1997. С. 1—6.
- <sup>4</sup> *Пленкова Г.Н., Киселева О.В.* Повышение квалификации в оценке библиотекарей: (По материалам исследования) // Библиотеки Хабаровского края: реалии, достижения, проблемы: Материалы науч.-практ. конф. библиотечных работников Хабар. края, 21—23 мая 1996 г. Хабаровск, 1996. С. 112—116.
- <sup>5</sup> *Дмитриева Е. И.* Повышение квалификации библиотечных работников в Республике Саха (Якутия) // Книжная культура Республики Саха (Якутия). Новосибирск, 1993. С. 125—134.
- <sup>6</sup> *Жданова Т.А.* Кадры повышают квалификацию // Библиотековедение. 1998. № 6. С. 34—39.
- <sup>7</sup> *Белобородова М.* Библиотекарь — профессия праздничная // Библиотеч. вестн. Биробиджан. 1996. № 9. С. 4—6.
- <sup>8</sup> *Дарьенко Л.Н., Трончева В.А.* Кадры библиотечных работников Республики Бурятия: современное состояние и перспективы развития // Библиотечные кадры: пути совершенствования профессиональной и социально-психологической компетентности. Улан-Удэ, 1998. С. 58—60.
- <sup>9</sup> *Там же.* С. 58
- <sup>10</sup> *Лацевская В.М.* Непрерывное образование библиотечного специалиста... С. 3—4.
- <sup>11</sup> *Дмитриева Е.И.* Повышение квалификации библиотечных работников... С. 127.
- <sup>12</sup> *Лацевская В.М.* Непрерывное образование библиотечного специалиста... С. 5.
- <sup>13</sup> *Пленкова Г.Н., Киселева О.В.* Повышение квалификации в оценке библиотекарей... С. 114.

**В.М. Лашевская**

## **СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ни один руководитель не может позволить себе пренебречь повышением квалификации: оно развивает способности и укрепляет интерес к работе — гласит мировой опыт, зафиксированный в "Руководстве для публичных библиотек"<sup>1</sup>.

Кого, чему и как учить? Каким должен быть библиотекарь-профессионал? Вот как писал об этом польский журнал "Przekroj": Библиотекарь низшего звена, чтобы справиться со своей работой, должен обладать эрудицией Аспазии, красотой Афродиты (???), выносливостью Геракла, бескорыстием святой Клары и финансовым гением Генри Форда". Как известно, в каждой шутке есть только доля шутки. Библиотекари, действительно, сегодня выступают во многих ипостасях.

Основной целью непрерывного образования является обеспечение соответствия уровня квалификации кадров уровню и характеру выполняемой работы, улучшение качества библиотечных и информационных услуг, непрерывность и преемственность обучения. Непрерывное профессиональное образование как часть общей образовательной программы отражает быстро меняющиеся запросы среды на профессиональные услуги.

Система непрерывного образования складывалась в стране и регионе в течение ряда лет и функционирует достаточно эффективно. Характерными ее чертами являются всеобщность, обязательность, непрерывность, дифференцированность и прогностический подход. Система обеспечивает единство целей и задач всех этапов непрерывного образования: профориентации, профотбора, профобучения, профадаптации, повышения квалификации и переподготовки кадров (в том числе специализации и актуализации).

На одном из недавних заседаний секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования Российской библиотечной ассоциации высказана, на мой взгляд, здравая мысль: "Хорошо бы начать с инвентаризации того, что было сделано, изучено, исследовано и... забыто". Да, многое в системе непрерывного образования, что выдается за современный опыт "цивилизованного мира", мы можем восстановить из своего прошлого. Несколько лет назад в информационном бюллетене (ныне сборник) Кемеровской областной научной библиотеки (ОНБ) "Библиотечная жизнь Кузбасса" была

предпринята попытка такой "инвентаризации". На страницах бюллетеня, который и задумывался как трибуна для обмена опытом, учебы, была представлена деятельность каждого из участников системы непрерывного образования: Кемеровского института искусств и культуры (КГИИК), училища культуры, учебно-методического центра по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников культуры и искусства, областных библиотек<sup>2</sup>.

Центр непрерывного образования КГИИК обеспечивает три основных этапа: профессиональную адаптацию, отбор и обучение. Взаимодействие в звене "школа — вуз" реализуется через спецклассы и факультативы: в нескольких школах организованы специализированные классы двухгодичного обучения по специализации "Информационные системы". Спецкурсы по специальным дисциплинам ориентированы на формирование навыков и умений в поиске информации и овладении компьютерной грамотностью. Таким образом, институт готовит не только абитуриентов для поступления в вуз, но и пользователей для библиотек.

Вопросы связи среднего и высшего образования решаются в области созданием единого комплекса "колледж — вуз". Разработана единая система подготовки специалиста средней и высшей квалификации на основе преемственности программ по библиотековедению и библиографоведению с Кемеровским училищем культуры, Новосибирским колледжем культуры и искусств и Канским техникумом культуры<sup>3</sup>. И, конечно, преподаватели КГИИК принимают самое активное участие в работе курсов, семинаров, заседаниях профессиональных клубов.

Областные библиотеки (научная универсальная, юношеская, детская) имеют давние традиции в области повышения квалификации библиотечных кадров, хотя по справедливому замечанию Т.Я. Кузнецовой, эта деятельность не является органической функцией библиотеки<sup>4</sup>. Ведущую роль в системе непрерывного образования играет центральная библиотека региона — областная универсальная научная библиотека.

Главную задачу сегодняшнего дня мы видим в необходимости адаптации профессионального сознания к новым реалиям, основанной на анализе ситуации внутри и вне библиотеки; усвоения нового понятийного аппарата, определяющего процессы и явления в библиотеке и обществе; анализа влияния этих изменений на организацию библиотечного дела, специализацию библиотек, изменение организационной структуры, технологии процессов, профессионально-квалификационного состава кадров.

Для создания эффективной системы непрерывного образования необходимы наличие концепции, преемственности форм и методов, индивидуализация обучения. Наша система нацелена на подготовку, реквалификацию специалиста в новых условиях. Согласно Положению о системе повышения ква-

лификации кадров библиотек области планы и программы во всех звеньях системы — на курсах, семинарах, в школах и профессиональных клубах — ориентированы на технологическую подготовку, приобретение навыков делового общения, экономических, правовых знаний. Реализуется непрерывное образование через ежегодные конференции, проблемные и рабочие семинары, курсы, заседания клуба деловых встреч методистов Кузбасса и Совета директоров Централизованных библиотечных систем (ЦБС). Перспективные планы повышения квалификации на уровне города, района, ЦБС включают школы мастерства, слеты молодых специалистов, семинары, стажировки директоров и методистов, методические дни и др. Наиболее результативной формой повышения квалификации является проблемное обучение: оно дает возможность оперативно реагировать на изменения в библиотечном деле.

Мы пришли к идее постояннодействующего семинара "Библиотечный маркетинг" <sup>5</sup>. Сейчас можно спорить о допустимости этого словосочетания, но несколько лет назад все были увлечены новой идеей.

Отличительной чертой нашего семинара являлась связь маркетинга с библиотечной технологией, как наиболее перспективный путь к новому качеству библиотечных продуктов и услуг. Форма семинара давала возможность вместе с преподавателями — авторами разработок (учеными из Российской государственной библиотеки, Российской национальной библиотеки, Московского государственного университета культуры, Санкт-Петербургской государственной академии культуры) — проследить методику поиска, алгоритм решения профессиональных задач. Для четырех занятий семинара мы выбрали темы: "Библиотека в структуре информационного сервиса", "Ресурсы библиотечного обслуживания", "Библиотечная реклама", "Библиотека в новом экономическом пространстве: содержание и механизм управления библиотекой в новом экономическом и информационном пространстве". Опыт проведения семинара показал, что данная форма продуктивна и соответствует мировому опыту <sup>6</sup>. Участниками семинара были директора и методисты, библиографы и другие специалисты ЦБС и библиотек Кузбасса.

Система непрерывного образования специалистов библиотек области имеет многоступенчатый характер, и последующие ее ступени содержат формы и методы, направленные на совершенствование и углубление полученных ранее знаний. Директорам и методистам, библиографам на курсах и заседаниях Совета директоров и клуба деловых встреч в продолжение семинара были предложены темы: "Укрепление правовых основ деятельности библиотек в условиях рынка"; "Культура личности и психология общения", "Нормативно-правовое обеспечение функционирования библиотеки" и др. Необходимость преемственности в руководстве, постоянная работа с резервом на выдвижение требуют изучения потребности в руководителях, поиска и оценки кандидатов,

формирования группы, составления программ их обучения. Для этой категории работников библиотек организованы занятия по целевой программе "Организационно-управленческая модель адаптации библиотеки к новым экономическим условиям".

Инновационный подход в работе с этой категорией означает обучение высококвалифицированных специалистов современным методам организации библиотечного дела, новым информационным технологиям, освоение методологии НИР и в перспективе — возможность профессионального продвижения. Мы помогаем, советуем, управляем повышением квалификации всех, кто в этом нуждается. Так, одно из заседаний клуба деловых встреч методистов было посвящено теме "Формирование технологической культуры специалиста в системе непрерывного образования".

Кемеровским библиотекам и библиотекарям повезло: волею обстоятельств идеи автоматизации и информатизации вошли в сознание многих из них гораздо раньше, чем появилась реальная возможность реализовать их. Вероятно, поэтому не только областные библиотеки, но и ЦБС активно внедряют новые технологии. Для сотрудников библиотек области ежегодно проводятся семинары, в программе которых занятия по методике предметизации, информация о новых версиях программы "Либер" и др.

Все информационные технологии демонстрируются на базе ОНБ. Процесс обучения включает консультации, практические занятия с предоставлением каждому машинного времени для индивидуальной работы на ЭВМ. Программы курсов, совещаний, семинаров на областном, городском и районном уровнях ориентированы на необходимость освоения и внедрения новых технологий. Наиболее перспективны краткосрочные курсы, предусматривающие овладение конкретными технологическими процессами или решение организационно-функциональных задач.

Сотрудники отдела автоматизации ОНБ обучили навыкам работы на ЭВМ практически всех сотрудников ОНБ, ведущих специалистов областных библиотек, крупных городских ЦБС.

В рамках программы "Информационно-библиотечная сеть Кузбасса" организованы заседание Совета директоров "Информационная деятельность муниципальных библиотек", научные конференции "Актуальные вопросы библиотечной деятельности. Международное библиотечное сотрудничество", "Универсальная научная библиотека как центр информационно-библиотечного обслуживания региона".

Библиотека несет ответственность за развитие штата своих сотрудников, постоянное их профессиональное совершенствование, но и сам специалист обязан к этому стремиться. Наряду с личной ответственностью специалиста существует ответственность библиотекарей-профессионалов перед обществом. Кто или что гарантирует необходимый минимум компетентности спе-

циалиста? За рубежом формируется эталонная профессиональная модель. Она позволяет оценить признанное библиотечной общественностью ядро квалификационных требований, овладение которыми гарантирует необходимый минимум компетентности. Мы опираемся на "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов культурно-просветительных учреждений", некоторый эмпирический материал, что явно недостаточно. Нельзя не отметить, что отсутствует нормативный документ, ставящий деловую карьеру специалиста в зависимость от уровня его профессионализма и обновления знаний.

В условиях реформирования системы образования, преобразований в библиотечном деле и внедрения автоматизированных технологий проблемы эффективности и качества мероприятий в системе повышения квалификации и переподготовки кадров приобретают особую остроту. Однако именно в настоящее время исследователи диагностируют "симптомы остановленного саморазвития и признаки угасания инстинкта знаний" <sup>7</sup>.

Недостаточно объявить о переходе на многоуровневую систему подготовки кадров. Необходимо знать оптимальное число библиотек и библиотекарей в регионе; должностные обязанности, выполнение которых требует высшего образования; блоки дисциплин, освоение которых позволяет овладеть необходимой квалификацией. Для эффективности модели непрерывного образования необходимо соответствие между уровнем квалификации каждого сотрудника, всего коллектива и достижениями современной науки и практики.

Для полноценного функционирования системы непрерывного образования необходим широкий выбор, многообразие курсов и программ. Мы отдаем себе отчет в том, что создание в области многоуровневой системы непрерывного образования невозможно без выхода на региональный и федеральный уровни. К сожалению, в настоящее время этот путь практически закрыт; поэтому нам представляется своевременной инициатива ГПНТБ СО РАН создать на интеллектуальной и технологической базе крупнейшей библиотеки Сибири региональный центр непрерывного образования <sup>8</sup>.

#### ЛИТЕРАТУРА

<sup>1</sup> *Библиотечный персонал* // Руководства для публичных и детских библиотек, подготовленные Международной федерацией библиотечных ассоциаций и учреждений. М., 1995. С. 30—35.

<sup>2</sup> *Лацевская В.М.* Непрерывное образование библиотечного специалиста: реальность и перспективы // Библиотечная жизнь Кузбасса. 1993. Вып. 4. С. 3—10.

<sup>3</sup> *Мартынова Е.В., Сбитнева Г.И.* Классы информационной культуры в школах г. Кемерово // Библиотековедение. 1994. № 4(6). С. 97—101.

<sup>4</sup> *Кузнецова Т.Я.* Проблемное обучение в системе повышения квалификации библиотечных кадров. // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества. Судак, 1997. Т. 2. С. 512—514.

- <sup>5</sup> Лащевская В.М. Непрерывное образование библиотечного специалиста. К итогам работы семинара "Библиотечный маркетинг" // Библиотечная жизнь Кузбасса. 1995. Вып. 1—2 (10—11). С. 33—35.
- <sup>6</sup> Дрешер Ю.Н. К вопросу о внедрении концептуальной модели системы повышения квалификации и переподготовки кадров библиотек // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире... С. 514—524.
- <sup>7</sup> Жданова Т.А. Организация системы непрерывного образования библиотечных работников Сибири и Дальнего Востока: практический аспект // Региональные библиотечные системы: история, современное состояние, перспективы. Новосибирск, 1996. С. 130—141.
- <sup>8</sup> Жданова Т.А. Организация регионального центра непрерывного библиотечного образования при ГПНТБ СО РАН: постановка вопроса // Непрерывное образование библиотечных работников. Новосибирск, 1995. С. 18—30. (Препр. / ГПНТБ СО РАН; № 95-1).

**Т.А.Жданова**

## **РОЛЬ ВЫСШИХ БИБЛИОТЕЧНЫХ КУРСОВ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ БИБЛИОТЕК**

История развития библиотек свидетельствует о многочисленных попытках решить проблему: кто может быть библиотекарем? Должен ли библиотекарь обязательно иметь библиотечное образование или можно успешно работать в библиотеке, будучи специалистом в другой области знания?

Известно, что в первые периоды существования библиотек работу библиотекаря доверяли наиболее образованным людям, поэтам или "ученым мужам" того времени. Так, по Уставу библиотек российских университетов XIX века на должность главного библиотекаря мог быть назначен только профессор. Например, длительное время успешно исполнял обязанности директора библиотеки Казанского университета выдающийся математик Н.И. Лобачевский, а директором библиотеки Московского университета был профессор Ф.Ф. Рейсс. Они разработали принципы построения библиотеки высшего учебного заведения и классификацию фонда, которые используются до сих пор. Около тридцати лет работал в Публичной библиотеке Петербурга (ныне Российская национальная библиотека) великий русский баснописец И.А. Крылов, который предложил методику формирования фонда и каталогизации русской книги и фактически создал отделение русской книги, до сих пор составляющее гордость библиотеки. Вероятно, привлечение в библиотечную профес-

сию выдающихся деятелей науки и культуры послужило одной из причин того, что в XIX в. в России не были заложены основы библиотечного образования, как это произошло в странах Европы и Америки. Только в начале XX в. в России были организованы первые курсы по обучению библиотекарей, а высшие библиотечные учебные заведения были открыты уже после Октябрьской революции. К тому же библиотекарей в России стали обучать в специально созданных заведениях, а не на библиотечных отделениях на базе университетского образования, как это было, например, в Германии и других странах — родоначальницах библиотечного образования.

В настоящее время, несмотря на развитую сеть библиотечных учебных заведений, квалификация библиотечных кадров растет медленно. Из-за хронической нехватки библиотекарей приходится принимать на работу специалистов других отраслей. Специалисты с неблиотечным образованием приходят в библиотеку часто совершенно не зная работу библиотекаря, иногда рассматривая ее как временную передышку перед поиском настоящей работы. Лишь некоторая часть специалистов испытывает интерес к библиотечной работе и проявляет активность в получении библиотечных знаний.

Основной формой переподготовки специалистов с неблиотечным образованием в условиях библиотек являются Высшие библиотечные курсы (ВБК). Их роль в последние годы заметно возросла, что объективно обусловлено повышением ценности и значимости библиотечного образования, изменением профессионального сознания работников библиотек, необходимостью переквалификации и освоения новых видов работы.

Для специалистов с неблиотечным образованием изучение основ библиотечного дела по негласному положению, существующему в библиотеках, является обязательным. В Государственной публичной научно-технической библиотеке Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН) уже более тридцати лет работают Высшие библиотечные курсы, которые позволяют получить библиотечное образование специалистам других отраслей без отрыва от работы. Курсы являются своего рода профессиональной планкой, которую необходимо преодолеть специалистам без библиотечного образования, если они хотят работать в библиотеке и стать профессионалами.

К сожалению, не во всех крупных библиотеках имеется такая возможность. В тех же библиотеках, где имеются ВБК, их престиж существенно страдает из-за того, что обязательность библиотечной подготовки для специалистов-небиблиотекарей не узаконена на государственном уровне. Представляется важным принятие закона об улучшении системы подготовки профессиональных кадров для библиотек, включив в него все формы подготовки, в том числе и существующие в библиотеках ВБК.

Тенденция притока в библиотеку специалистов-небиблиотекарей существует объективно, и библиотека практически остается для них единственным



реальным местом получения основ библиотечных знаний. Руководителям библиотек приходится принимать на работу специалистов других отраслей из-за хронической нехватки библиотечных специалистов. Все меньше выпускников высшей библиотечной школы приходит на работу в библиотеки. Одной из причин такого положения является то, что во время обучения в вузе у студентов не формируется позитивная установка на библиотечную профессию, и к концу обучения немалая часть выпускников бывает разочарована в выборе профессии. В силу указанных выше причин в отдельных крупных библиотеках преобладают специалисты с неблиотечным образованием. Так, например, обстоит ситуация в ГПНТБ СО РАН (см. таблицу).

На страницах специальной печати было высказано немало разных суждений по поводу работы в библиотеках неспециалистов. Некоторые авторы считают, что специфика работы библиотек такова, что без привлечения специалистов других отраслей обойтись нельзя, другие недоумевают, почему у неблиотечных специалистов выше зарплата (например, из-за доплаты за использование иностранных языков), третьи утверждают, что засилье неспециалистов "портит" престиж библиотеки и т.п. И каждый автор в чем-то прав. Приход неспециалистов в каждой конкретной библиотеке дает "сдвиг в сторону": меняется профессиональная культура, облик, стиль, менталитет библиотекаря, характер принимаемых решений и многое другое. Восприятие библиотеки, как показывает опыт работы ВБК, может быть очень разным у специалистов других отраслей. Кроме того, им всем предстоит преодолеть барьер между знакомой и понятной ролью читателя и неизвестной ролью библиотекаря. Многие слушатели курсов отмечают, что пришли в библиотеку с большим желанием работать в ней, так как уже в процессе занятий в качестве читателя полюбили внешне несуетливую жизнь библиотек.

В последние годы в ГПНТБ СО РАН растет число желающих учиться на ВБК. С 1989 г. расширен прием, с этого времени на курсы принимаются специалисты из всех библиотек города. (Раньше на них учились только сотрудники ГПНТБ и библиотек Новосибирского научного центра). Тенденция подготовки библиотечных кадров на базе высшего неблиотечного образования для библиотек всего города набирает силу. Престиж и авторитет курсов, несомненно, связаны с тем, что они находятся в самой крупной библиотеке Сибири и Дальнего Востока, имеющей высококвалифицированный кадровый состав. Здесь в профессиональной среде крупной библиотеки наиболее благоприятно идет освоение библиотечной техники и культуры. Свидетельством формирующейся новой профессиональной культуры стало распространение мнения, что для того чтобы стать библиотекарем недостаточно одного высшего образования, важно овладеть технологией получения новых знаний и умением преодолевать непрерывно растущую планку профессиональных требований. ВБК помогают сотрудникам разных отделов и библиотек ближе узнать

друг друга, понять проблемы, которые их волнуют, прийти к единому мнению в решении спорных вопросов. Они дают чувство уверенности, что в условиях разнообразия и самостоятельности работ и вместе с тем усиления взаимозависимости

**Состав кадров ГПНТБ СО РАН по образованию, стажу, возрасту  
по состоянию на 1 января 1998 г., %**

Показатели	В среднем по библиотеке	В отделах библиотеки													Отделение б-ки
		ЦКО:ОЧ	ЦКО:МБА	ЦКО:кн/хр	ЦКО:ОПКИ	ОКИЛ	ОКОЛ	СБО	ОНБ	ЦНОД	ОНИМР	ЛИСА	ОАС	РК	
<b>Образование</b>															
Высшее библ.	36	38	82	42	19	42	26	50	35	25	69	50	—	—	50
Высшее небибл.	39	24	—	17	48	58	26	33	55	45	25	50	89	80	36
Среднее библ.	9	13	—	11	—	—	30	9	3	14	—	—	—	20	—
Среднее небибл.	6	7	18	11	24	—	—	—	—	8	—	—	11	—	2
Общее среднее	10	18	—	19	9	—	18	8	7	8	6	—	—	—	12
<b>Из них закончили ВБК</b>	11	8	—	5	31	32	17	17	13	13	—	25	—	—	4
<b>Стаж работы</b>															
До 5 лет	27	46	9	33	24	26	13	50	23	16	25	25	27	20	24
От 5 до 15 лет	32	30	—	39	48	5	43	—	29	25	25	50	69	40	29
Свыше 15 лет	41	24	91	28	28	69	44	50	48	59	50	25	4	40	47
<b>Возраст</b>															
До 33 лет	25	46	18	25	24	21	22	42	16	10	31	50	15	20	21
От 33 до 50 лет	53	41	36	47	48	47	52	42	55	63	50	25	78	60	60
Свыше 50 лет	22	13	46	28	28	32	26	16	29	27	19	25	7	20	19

Отделы ГПНТБ СО РАН:

ЦКО:ОЧ — центр комплексного обслуживания: обслуживание читателей; ЦКО:МБА — центр комплексного обслуживания: межбиблиотечный абонемент; ЦКО:кн/хр — центр комплексного обслуживания: книгохранение; ЦКО:ОПКИ — центр комплексного обслуживания: отдел патентно-конъюнктурной информации; ОКИЛ — отдел комплектования иностранной литературой; ОКОЛ — отдел комплектования отечественной литературой; СБО — справочно-библиографический отдел; ОНБ — отдел научной библиографии; ЦНОД — центр научной обработки документов; ОНИМР — отдел научно-

исследовательской и методической работы; ЛИСА — лаборатория информационно-системного анализа; ОАС — отдел автоматизированных систем; РК — отдел редких книг и рукописей.

рядом работающий коллега выполняет свою часть работы не на удовлетворительно, а на высоком уровне. Кроме того, обучение в библиотеке способствует формированию новой профессиональной культуры, так как очень важно, чтобы коллектив был не только профессионально образован, но и профессионально воспитан на лучших традициях. "Персонал предприятия — это как футбольная команда; ребята должны играть как единая команда, а не как скопище ярких личностей" (Ли Якокка).

Обучение взрослых, а тем более специалистов, имеющих высшее образование, значительно облегчает то, что люди зрелого возраста четко знают и видят цель своих занятий, обучаются целеустремленно и осознанно. Выпускница ВБК, по специальности историк, например, так определила главные задачи обучения на курсах: "Я усматриваю в обучении на курсах две задачи. Первая (основная) — повышение квалификации, содействие непрерывному образованию библиотекарей. Вторая задача, которая часто скрывается под усвоением формальных терминов, — формирование профессиональных качеств и мировоззрения библиотекаря. Курсы помогают преодолеть узость мировоззрения, которая часто присуща замкнутой профессиональной среде, помогают войти в более глубокую и творческую атмосферу, без которой невозможна успешная деятельность библиотечного сообщества".

Многие слушатели отметили, что наряду со знаниями курсы дали им чувство уверенности в себе и гордости за профессию. Отзывы о работе курсов выпускников 1997/98 г. показали, что слушатели глубоко заинтересованы своей работой. Так, школьный библиотекарь с горечью отмечает, что устарел даже процесс посещения библиотеки. Она пишет: "Сам процесс посещения библиотеки архаичен и ритуален... Посещение библиотеки можно сравнить с посещением пространства, в котором время потеряло свою динамику — стоит. А все, что стоит, теперь не особенно в моде. Нужно двигаться, причем быстро... Мы говорим детям, что посещение библиотеки — это хорошо, пытаемся воодушевить их этой мыслью, но дети не слушают и отправляются в гости к другу, у которого дома компьютер... Как заменить страшное слово "умирание" на перспективное "трансформация"?" Она пришла учиться на курсы в ГПНТБ СО РАН, чтобы получить ответ на свой вопрос...

Современная действительность заставляет каждую библиотеку решить — какую программу развития кадров предпочесть — осуществлять широкую переподготовку библиотечных кадров либо набирать специалистов с техническими знаниями и навыками (опытом) работы на компьютере и обучать их библиотечным премудростям. В ГПНТБ СО РАН организация непрерывного образования предусматривает оба варианта, потому что независимо от профессии каждому специалисту, работающему в библиотеке, приходится осваивать новые предметные области, а для этого требуются только умение учиться и инициатива. Разумеется, ценность специалиста, как правило, возрастает при

получении второго библиотечного образования. Но это отдельный большой разговор о профессионалах и непрофессионалах, работающих в библиотеке. В ГПНТБ СО РАН специалист с неблиотечным образованием сразу после окончания ВБК получает равные права с библиотечными специалистами.

В организации учебного процесса на ВБК всегда имелось немало трудностей. Хотя слушатели их практически не ощущают (по крайней мере, так показали результаты опроса), но для руководителей и преподавателей курсов очевидно, что необходимо более строго подходить к формированию преподавательского состава, оценивать качество материалов лекций и практических занятий, проводить открытые занятия, их взаимопосещения, анализировать мнение слушателей. К сожалению, основные формы ознакомления слушателей с библиотечно-библиографическими проблемами почти не изменились: преобладают лекции, мало практических занятий, семинаров, редко практикуются рефераты, недостаточно рекомендуется литературы для конспектирования. Слушатели по-прежнему нечасто привлекаются к обсуждению монографий, дискуссионных статей.

В последние годы проблем с обучением на ВБК стало заметно больше. Во-первых, потому что стали формироваться два направления развития ВБК: первое — специализированное обучение сотрудников академических библиотек с высшим неблиотечным образованием и фактически получение ими второго образования; второе — повышение квалификации сотрудников других библиотечных систем города. Выход здесь только один: переработать программы и максимально учесть в содержании обучения интересы всех библиотек. Во-вторых, несущие коренные изменения новые информационные технологии, новые направления деятельности библиотек и формы сотрудничества с библиотеками региона требуют внедрения новых автоматизированных методов обучения, электронных обучающих программ. В-третьих, для успешного выполнения задач, стоящих перед ВБК, необходимо иметь хорошую материально-техническую базу и соответственно подготовленный персонал, который бы этим занимался.

Сегодня библиотека с большим опозданием получает специальную литературу: журналы, сборники, монографии. Особенно плохо обстоит дело с получением учебников и монографий (они поступают в библиотеку примерно через два-три года после выхода в свет). Нужно еще учесть и то обстоятельство, что в 1998 г. резко сократилась подписка на специальные журналы во всех библиотеках города, поэтому приходится выборочно копировать только самые необходимые для обучения материалы, а тем самым невольно обеднять кругозор слушателей. Напрашивается вывод, что библиотекари Сибири и Дальнего Востока находятся в более трудных условиях с точки зрения доступа к специальной информации, чем библиотекари центральных регионов России. Это ведет к тому, что уровень библиотечного образования и профес-

сиональное сознание библиотекарей все больше определяются региональной принадлежностью, местом нахождения библиотеки. Почти все крупные библиотеки имеют сегодня электронную почту и выход в Интернет. Но эти каналы используются крайне недостаточно для профессиональных библиотечных целей, в том числе для общения, пересылки информации и обучения библиотекарей. Информатизация образования и организация региональных систем непрерывного образования обязательно предполагают использование электронных носителей информации. Хотелось бы, например, чтобы все центральные журналы и сборники выходили и в электронной форме и информация о них поступала бы во все библиотеки.

С 90-х годов на ВБК регулярно проводится оценка результатов обучения. Выпускники ВБК текущего года в свободной форме дают свою оценку организации обучения, содержанию учебного материала, работе преподавателей. Спустя несколько лет опрос ведется по анкете, в которую включены следующие вопросы: "Помогла ли Вам учеба на ВБК и в чем именно?", "Какие недостатки в обучении на ВБК прошлых лет Вы видите теперь?", "Какие знания нужно положить сегодня в основу преподавания на ВБК?", "Что нужно сделать, чтобы улучшить работу курсов?" и др. Обратная связь помогает вносить нужные коррективы в обучение.

В настоящее время 54 выпускника ВБК работает в ГПНТБ СО РАН. В конце 1997 г. они были опрошены по упомянутой выше анкете. Из опрошенных выпускников более 50% занимают сегодня руководящие должности. При ответе на вопрос "Помогла ли Вам учеба на ВБК?" половина выпускников ответила, что обучение помогло им в получении более высокой зарплаты и должности. 92% подчеркнули, что ВБК помогли получить профессиональные знания. Выпускники высказали пожелания больше внимания уделять в современном обучении роли и месту библиотек в информационном пространстве, новым информационным технологиям и использованию информации на электронных носителях, особенностям информационно-библиографического и справочно-библиографического обслуживания на современном этапе, практическим занятиям со справочным аппаратом, в том числе с каталогами. Они считают необходимым увеличить продолжительность обучения до двух лет, больше проводить семинарских и практических занятий, экскурсий в другие библиотеки. В качестве недостатков обучения прошлых лет выпускники отмечают излишнюю идеологизацию деятельности библиотеки, изучение трудов В.И. Ленина и Н.К. Крупской, партийных документов о библиотечном деле. Некоторые считают, что не получили целостного представления о технологии библиотечной деятельности, недостаточно уделялось внимания библиотечным каталогам и информационным дисциплинам. Выпускники высказались также за усиление материальной заинтересованности в обучении.

Помимо анкетирования в процессе изучения отдельных курсов, например курса "Библиотековедения", слушатели проходят тестирование. Тестирование проводилось в трех выпусках (1993/94; 1995/96; 1997/98 гг.), в скором времени их результаты будут опубликованы. Изучение динамики изменений профессионального самосознания будущих библиотекарей также очень важно для определения перспектив развития ВБК, так как тестирование способно выявить ряд типичных случаев формирования устойчивых профессиональных установок на профессию, и в том числе на обучение. В 1999 г. в учебном плане ВБК, исходя из пожеланий выпускников, будет увеличено количество часов на информатику и практические занятия по многим дисциплинам, в него введен курс "История библиотечного дела", перестроены курсы "Организация работы и управление библиотекой" и "Библиотечные каталоги".

Высшие библиотечные курсы в настоящий период переживают фазу обновления и пересмотра содержания обучения. Во-первых, переработка учебных планов и программ планируется в связи с возможностями информатизации образования, использования новых технологий, а также с расширением контингента слушателей. Во-вторых, ВБК предстоит стать важной региональной составляющей профессионального образования библиотекарей Сибири. Надеемся в будущем ввести дистанционное обучение на ВБК, что позволит специалистам с небиблиотечным образованием из библиотек других городов Сибири получать необходимые профессиональные знания непосредственно на своем рабочем месте. Несмотря на предстоящие перемены, ВБК сохранят свое основное первоначальное назначение — служить базой получения профессиональных знаний для специалистов с небиблиотечным образованием, работающих в системе академических библиотек.

Многие проблемы работы ВБК не решены не только в ГПНТБ СО РАН, но и в других библиотеках. Среди них такие, как повышение престижности ВБК и принятие соответствующих документов об обязательности этой формы обучения для специалистов с небиблиотечным образованием; систематическое обучение преподавателей и организаторов повышения квалификации; оперативное информирование и обмен опытом работы, издание соответствующих информационно-тематических и учебных материалов; разработка критериев оценки качества подготовки выпускника ВБК и ее связь с результатами труда; введение системы морального и материального поощрения организаторов и обучающихся за дополнительную нагрузку, а слушателей — за успешное окончание. Эти вопросы необходимо решать на подзаконном уровне.

Библиотека способна готовить профессионалов, т.е. компетентных специалистов, показывающих стабильно высокие результаты работы и практически не делающих ошибок. У нас нет сомнений на этот счет. Но мы должны больше думать о том, как оценить компетентность сотрудников. Наша главная задача как научных работников и преподавателей — создавать и за-



пускать механизм оценки компетентности, чтобы каждый специалист, считающий себя профессионалом, мог использовать самооценку для определения уровня своей индивидуальной компетентности и погрешностей в работе. Продолжение профессионального образования в библиотеке — это необходимое условие для осуществления компетентной профессиональной практики. Профессиональный успех библиотекарей завтрашнего дня зависит от тех, кого мы учим сегодня, и от того, насколько полно мы вовлекли их в это обучение.

**Т.А. Калюжная**

## **ТЕХНОЛОГИЯ ПЕРЕХОДА К ДИСТАНЦИОННОМУ ОБУЧЕНИЮ БИБЛИОТЕКАРЕЙ: ПОСТАНОВКА ВОПРОСА\***

Ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что в новых условиях информатизации общества существует необходимость перехода к новым формам повышения квалификации (ПК) библиотечных работников. Другое дело: насколько готовы мы (с точки зрения материально-технической базы) обеспечить их создание и развитие.

Система непрерывного библиотечного образования не существует изолированно. На нее влияют многие процессы, происходящие в обществе (в настоящее время — информационном обществе), в том числе в культуре и технологии, как-то: повышение уровня информационной культуры специалистов, внедрение новых информационных технологий. Поэтому проблема введения такой новой формы обучения, как дистанционное образование (ДО), возникла неслучайно.

Эта проблема рассматривается в ряде работ российских и зарубежных авторов<sup>1–6</sup>. В некоторых организациях уже внедрена и действует данная система обучения (правда, неизвестно, насколько эффективно). В Государственной публичной научно-технической библиотеке (ГПНТБ СО РАН) как региональном центре образования библиотечных работников проблема введения системы заочного ДО также существует, и сделаны первые шаги по ее разрешению.

Известно определение региональной системы дистанционного образования: "РСДО — это комплекс образовательных услуг, предоставляемых населению в крае (в данном случае в регионе) с помощью специализированной

---

\* Работа ведется в рамках проекта № 98-06-08031а, поддерживаемого Российским гуманитарным научным фондом.

информационно-образовательной среды, ориентированной на средства обмена информацией между обучаемым и образовательным заведением на любых расстояниях" <sup>1</sup>. Здесь под информационно-образовательной средой понимается прежде всего специальное программное и организационно-методическое обеспечение, предназначенное для осуществления учебного процесса.

Значимость РСДО (в конкретной профессиональной деятельности) выражается в повышении уровня образованности библиотечных работников в регионе; удовлетворении потребностей региона в качественно подготовленных специалистах; сохранении и развитии единого образовательного пространства на территории России.

Развитию ДО в западно-сибирском регионе способствуют следующие факторы: потребность охватить на огромной территории региона большое количество библиотек, постоянно растущее число сотрудников, нуждающихся в ПК и переквалификации; высокая текучесть библиотечных кадров; возникновение и развитие качественно новых технических средств обмена информацией.

Характерной чертой ДО является гибкость: обучающиеся работают в удобное для себя время, в удобном месте и удобном темпе. Они могут также выбрать удобную форму обучения и коммуникационных контактов.

Наиболее реальной представляется возможность создания дистанционной формы ПК на базе Высших библиотечных курсов (ВБК), работающих в ГПНТБ СО РАН с 1963 г. На первом этапе предполагается создать и апробировать систему заочного обучения (СЗО) для одной-двух областных библиотек, выявить положительные и отрицательные моменты, усовершенствовать и распространить опыт для обучающихся остальных городов региона.

Необходимость внедрения дистанционного обучения обусловлена тем, что в библиотеках работает много специалистов с небиблиотечным образованием, которые не имеют возможности получить второе, библиотечное, образование. Преимущество дистанционного обучения позволяет, во-первых, осуществлять оперативную обратную связь между обучающимися системы ПК и преподавателями независимо от места их нахождения (различные населенные пункты) по сети, во-вторых, выбирать средства связи (e-mail, Ftp, Интернет, в зависимости от материально-технической базы), форму и содержание обучения, общаться с преподавателем и работать над основными темами курса непосредственно на своем автоматизированном рабочем месте с привлечением электронных каталогов, баз данных (БД), Интернет по интересующим тематикам.

В целях обучения необходимо создание собственной БД, содержащей тексты лекций и вопросы семинарских занятий, тесты, список необходимой литературы, а в последующем БД лучших рефератов слушателей ВБК. База данных "Учебник" в настоящее время уже создается в ГПНТБ СО РАН.

В мировой практике ДО базируется на известных моделях, среди которых выделяют обучение на базе конкретных образовательных учреждений, использование автономных обучающих систем, неформальное ДО на основе мультимедийных программ и др. <sup>2</sup>. В зависимости от целей и задач обучаемых с помощью ДО классифицируется и система ДО.

Нам представляется необходимым рассматривать ДО в конкретных условиях нашей библиотеки, а именно: в переподготовке сотрудников с высшим образованием, не имеющих специального библиотечного образования (полный курс, согласно программе ВБК); повышении профессиональной квалификации для сотрудников библиотеки со стажем (по программам тематических семинаров); дополнительном образовании (расширение кругозора и получение дополнительной информации из различных областей знания, возможность принять участие в телеконференциях, круглых столах и обсуждениях важных научных достижений в библиотечной и смежных областях посредством общения через компьютер: irk, chat, телеконференции).

Однако нельзя забывать, что современные средства коммуникаций как средства быстрого обмена информацией и расширения границ общения имеют ряд особенностей использования. Это и сочетание различных методов и форм обучения, и отсутствие зримого контакта, взаимодействия обучающегося и преподавателя (специфика общения на расстоянии).

Первый и основной вопрос внедрения ДО в библиотеке — с чего начать? Так как база для ПК существует и действует, то возникает главная проблема: как правильно и эффективно внедрить эту базу в компьютерные сети (необходимо привлечь специалистов-программистов), а также сформировать группы слушателей, имеющих навыки работы на компьютере или возможность параллельного обучения для работы на компьютере. Это еще один шаг в процессе подготовки специалистов к использованию компьютера в своей профессиональной деятельности. Однако проблема компьютерной подготовки не является целью нашей задачи ДО. Мы предполагаем опираться на специалистов, уже имеющих навыки работы на персональном компьютере для повышения своего профессионального уровня посредством дистанционного обучения. Неизменно состав обучающихся будет иметь свою специфику, для которой характерны неоднородность обучаемых по возрасту, уровню образования, социальному статусу и таким социальным факторам, как материальная и психологическая зависимость от окружающей среды, а иногда и неготовность к переквалификации или повышению квалификации.

В работе <sup>2</sup> авторы выделяют два аспекта готовности к ДО: внутренний и внешний.

Внутренний аспект включает в себя: знание средств ДО, а также компонентов предметных областей, необходимых для начала обучения, и умение работать в сети, совокупность личностных качеств для усвоения новых зна-

ний; овладение культурой работы в сети; возможность и желание воспринимать информацию через средства коммуникации.

Внешний аспект — это наличие материально-технической базы: компьютер, модем, сеть, программное и сетевое обеспечение, системы диагностики и контроля знаний и многое другое; организационно-методическое обеспечение: перечень изучаемых дисциплин и тем, порядок их освоения, расписание и сроки поступления заданий, способы и критерии оценки знаний, процедура окончания обучения и преподавательский состав.

Существует ограниченность системы ДО, о которой было сказано выше, — отсутствие личного взаимодействия с преподавателем, опыта и навыков такого обучения, длительное взаимодействие с техникой. Однако есть и положительные моменты — это расширение профессиональных знаний в области общения с компьютерными средствами, приобретение новых навыков в усвоении информации.

Если внутренний аспект целиком лежит на обучаемом, то внешний аспект (в 1-м пункте) — это задача как обучающей стороны, так и обучаемой. Организационно-методическое обеспечение должно быть решено на первой стадии подготовки ДО. Для того чтобы наиболее оптимально решить вопросы подготовки к внедрению ДО, надо учесть приоритетные направления курсов, их опорные элементы, взаимосвязь как между собой, так и с компьютерными технологиями. Причем обучение возможно проводить избирательно в соответствии с разным уровнем подготовки слушателей (согласно предварительному тестированию) в зависимости от стажа работы в библиотеке, общего стажа, полученного высшего образования. Для обучаемых с низким уровнем подготовки можно создать опорные элементы, через которые слушатель в оптимально короткие сроки втянулся бы в процесс обучения. Для обучаемых с высоким уровнем подготовки возможно формировать задания высокого уровня и направлять их деятельность в область профессионального совершенствования.

В процессе формирования такой системы будут созданы электронные версии учебных программ, внедрены в компьютерную систему, апробированы и предложены как основа для дальнейшего развития СЗО — дистанционного направления.

Например, наблюдаемое в настоящее время уменьшение количества методических разработок объясняется трудностью их издания и распространения. Создание региональной БД, содержащей все новые разработки в области ПК, позволит ликвидировать информационный провал.

В качестве вводного элемента дистанционного образования можно рассмотреть регистрацию всех слушателей курсов ПК и предложить следующую форму (см. ниже). Она формируется и выставляется в Интернет

(с сообщением web-адреса) или пересылается в электронном варианте (в формате Word).

**Форма для регистрации слушателей высших библиотечных курсов**

Фамилия	<input type="text"/>
Имя	<input type="text"/>
Отчество	<input type="text"/>
Год рождения	<input type="text"/>
Место работы	<input type="text"/>
Должность	<input type="text"/>
Образование	<input type="text"/>
Что закончил	<input type="text"/>
Почтовый адрес	<input type="text"/>
Телефон	<input type="text"/>
e-mail	<input type="text"/>
ICQ	<input type="text"/>

Необходимость повышения квалификации:

- Повышение профессионального уровня
- Переквалификация
- Подготовка к поступлению в вуз
- Получение консультаций
- Получение дополнительных знаний

Окончание формы

Интересующие области

Форма отчетности по спецкурсам

Контрольная работа Реферат Ответы на вопросы Тест Другое
--

Форма получения и предоставления информации

e-mail Интернет ICQ Другое
-------------------------------------

Форма окончания ВБК

Экзамен Реферат
--------------------

Когда и как оплачено обучение

Почтовый перевод на... руб.,  
квит. №... от...

Ваши вопросы и предложения

В соответствии с программой изучения данного вопроса был проведен поиск по сети Интернет на предмет существования в нашей стране БД по непрерывному библиотечному образованию, в частности о наличии материалов, посвященных ДО библиотечных работников.

Первоначально за основу была взята поисковая система "Yandex-web" (по российским ресурсам) и выбраны запросы по ключевым словам. В результате по каждому из запросов было найдено:

а) непрерывное библиотечное образование — 13 611 документов, "непрерывное библиотечное образование" — строгий поиск\* — 7 документов;

б) непрерывное образование библиотекарей — 1769, строгий поиск — 1;

---

\* Строгий поиск ведется по ключевым словам, которые встречаются в документе в строго заданной последовательности.

- в) дистанционное образование библиотекарей — 2686, строгий поиск — нет документов;
- г) дистанционное обучение библиотекарей — 3270, строгий поиск — нет документов;
- д) повышение квалификации библиотекарей — 6680, строгий поиск — 8;
- е) повышение квалификации библиотечных работников — 10 357, строгий поиск — 13;
- ж) "дистанционное образование" — 1532;
- з) "дистанционное обучение" — 2118 документов.

При беглом рассмотрении заголовков источников оказалось, что многие из них не представляют интереса, так как содержат информацию об образовании, не относящемся к библиотекам, и это достаточно общая информация. Аналогичный поиск был проведен по поисковым системам "Апорт", "Euroseek" и "Информика", результаты представлены в таблице.

#### Количество найденных документов по поисковым системам Интернет

Ключевые слова	"Апорт"	"Euroseek"
Дистанционное образование	3283	Поиск не проводился
Дистанционное обучение	3776	То же
Непрерывное библиотечное образование	309	Документы не найдены
строгий поиск	12	То же
Непрерывное образование библиотекарей	147	Документы не найдены
Дистанционное образование библиотекарей	53	2*
Дистанционное обучение библиотекарей	54	2
Повышение квалификации библиотечных работников	234	3*
"Новые формы обучения библиотекарей"	Документы не найдены	Документы не найдены

\* Документы, аналогичные документам системы "Апорт".

При анализе информации, расположенной на русских серверах (пока недостаточно глубоко), сложилась следующая картина. Если запрос не является строгим, выдается огромное количество документов, среди которых порой трудно найти необходимый источник. Например, сервер "Информика" имеет страничку, посвященную ДО. Однако попытка найти что-либо, касающееся

ДО библиотечных кадров, не увенчалась успехом. Так, в ссылке на "Ассоциации международного образования "Программы и проекты" содержится документ, включающий программное обучение банковских работников, российских и зарубежных студентов в университетах. Все ссылки данной странички сервера имеют отношение к профессионально-техническому и высшему ДО.

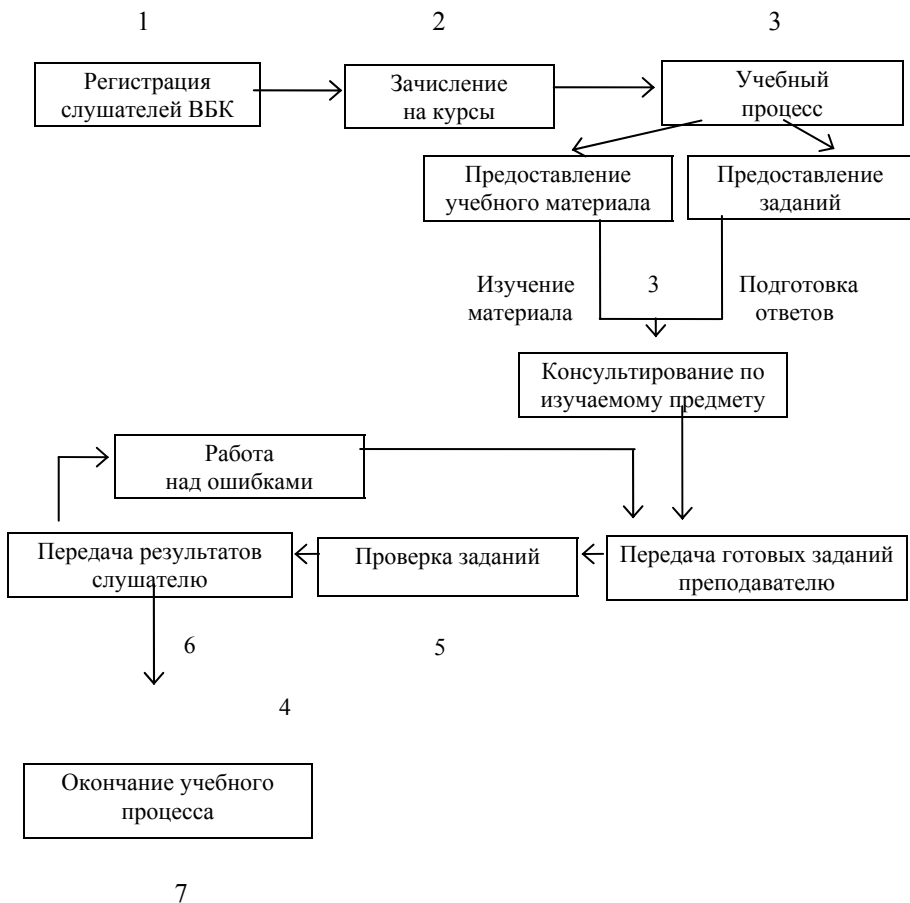
Другая ссылка сервера "Информика" – "Справочники и БД по ДО", имея внутреннюю поисковую систему, на запрос "libragian" выдает 63 документа на английском языке. Выборочный просмотр около 120 документов по запросу "непрерывное библиотечное образование" (система "Апорт") позволил выявить около 10 источников, представляющих наибольший интерес при работе с библиотечными кадрами. Это, например: Сукиасян Э.Р. "Комплексный подход к решению проблемы профессионального образования библиотечных кадров" (Российская государственная библиотека); Кузнецова Т.Я. "Профессиональная подготовка в системах дополнительного библиотечного образования. Новые подходы к формированию кадрового потенциала" (Российский институт переподготовки работников культуры и туризма); Бабич В.С. "Проблемы повышения квалификации и непрерывного образования" (Киевский государственный университет культуры и искусства); Сукиасян Э.Р. "Повышение квалификации в библиотеках. Проблемы и пути их решения" (Российская государственная библиотека); Арзуханов А.С. "Проблемы организации дистанционного обучения пользователей библиотек" (ГПНТБ России).

В ходе работы над организацией системы регионального непрерывного образования, в частности дистанционного образования, возникает проблема программного обеспечения информационной поддержки организации ДО. Традиционные методы обучения дополняются новыми формами. Они, в свою очередь, связаны с организацией получения, обработки, хранения, передачи информации.

В результате применения новых информационных технологий появляются и новые направления информационной поддержки учебного процесса: работа в сети Интернет; внедрение и использование таких средств передачи информации, как Ftp, ICQ и др.; создание и внедрение электронных учебных пособий, методичек, лекционных курсов и практикумов; тестов, экспресс-опросов для проведения зачетов по курсам и выпускного экзамена; создание и внедрение БД непрерывного образования.

На данном этапе возможно предложить следующую технологическую схему процесса дистанционного обучения.





1. Осуществляется через заполнение и отправку регистрационной формы.

2. Осуществляется руководителем курсов.

3. Заключается в подготовке и отправке слушателю комплекта лекций и ссылок на необходимую литературу (как в традиционном, так и в электронном виде), ссылки на Интернет, БД, электронные каталоги, а также заданий и тестов по данному курсу; консультировании. Здесь проходит полный курс обучения слушателя без отрыва от производства на своем рабочем месте.

4. Передача выполненных заданий преподавателю по компьютерным сетям с использованием существующих в данной библиотеке средств связи (преимущественно e-mail)\*.

5. Заключается в проверке работы, тестов слушателя и формировании замечаний, комментариев. На определенном этапе могут быть выставлены зачеты или оценки\*.

6. Слушатель получает комментарии к работе, лекции и задания на последующие курсы. Цикл повторяется (возможна работа над ошибками).

7. Завершение учебного процесса ПК: экзамен или реферат с выставлением итоговой оценки и выдачей свидетельства или удостоверения установленного образца.

Таким образом, программное обеспечение поддержки ДО должно обеспечить выполнение следующих функций: прием регистрационных форм; фиксирование оплаты за обучение; подготовку и передачу учебных программ; прием и регистрацию выполненных заданий; ведение электронного журнала успеваемости; формирование БД ответов слушателей; формирование БД заданий по курсам; формирование БД тестов, экспресс-опросов.

Проверка работ слушателей осуществляется преподавателем в доступной среде, доступными средствами электронной обработки и включает замечания преподавателя либо по ходу работы, либо в заключении. Преподаватель также может составлять личное примечание и мнение о работе слушателя и хранить в своей базе, не включая их в ответное письмо слушателю.

Для осуществления учебного процесса необходимо создание следующих БД: перечня дисциплин, учебного плана; тем по дисциплинам; заданий по дисциплинам; лекций и семинаров; тестов; ответов (к тестам); специальной литературы; тем рефератов; вопросов к экзамену; ответов слушателей; объявлений – электронная доска объявлений.

Обучение будет осуществляться в течение всего календарного года непрерывно, что потребует привлечения большого количества сотрудников. Возможно предусмотреть распределение обязанностей по таким функциям:

1) формирование и отправка комплекта заданий; прием и передача ответов слушателей;

2) техническая поддержка БД и редактирование новых материалов;

3) контроль за ходом учебного процесса и работой преподавателей и слушателей; оценка эффективности обучения; анализ и обобщение опыта непрерывного образования.

Введение дистанционного образования потребует на первом этапе немало всяческого рода затрат, но впоследствии они существенно сократятся и дис-

---

\* Так как невозможна передача файлов больших объемов, файл-ответ должен быть архивирован с помощью специальных команд.

\* Должна существовать электронная форма журнала с учетом выполнения работ по датам и оценки работы с примечанием.

танционное образование займет свое место в ряду других форм непрерывного образования.

#### ЛИТЕРАТУРА

- <sup>1</sup> *Концепция* создания и развития региональной системы дистанционного образования в Красноярском крае / Алексеев А.В., Безруков А.А., Конторин В.А. и др. // Проблемы информатизации региона. Информатизация образования: Материалы Второй межрегион. конф. Красноярск, 1996. С. 15.
- <sup>2</sup> *Повышение* квалификации библиотечных кадров: проблемы и перспективы: Сб. ст. / Респ. мед. библ.-информ. центр М-ва здравоохранения Респ. Татарстан. Казань: Медицина, 1996. 139 с.
- <sup>3</sup> *Дрешиер Ю.Н.* Повышение квалификации библиотечных кадров за рубежом // Науч. и техн. б-ки. 1996. № 9. С. 38—49.
- <sup>4</sup> *Journal of the American Society for Information Science "JASIS".* 1996. Vol. 47, N 11. P. 801—883.
- <sup>5</sup> *The story of distance education: A practitioner's perspective / M. Roberts Jndith // J. of Amer. Soc. for Inform. Sci.* 1996. Vol. 47, N 11. P. 811—816.
- <sup>6</sup> *Distance education in North American library and information science education: Applications of technology and commitment / Barron Daniel D. // Ibid.* 1996. Vol. 47, N 11. P. 805—810.

Э.Р. Сукиасян

### СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В БИБЛИОТЕКЕ КОНГРЕССА США\*

Библиотека Конгресса США (в дальнейшем — БК) — крупнейшее в мире библиотечное учреждение, штат которого превышает 4600 человек.

Сложность кадровой работы в БК определяется рядом параметров, важнейшими из которых являются: высокий уровень автоматизации технологических процессов; многообразие функций и задач БК, нередко не свойственных обычной библиотеке; колоссальный фонд документов на различных носителях, универсальных по тематике, не имеющих ограничений по хронологическим, языковым или иным признакам; мощный поток запросов на "входе" и огромный ассортимент услуг и продукции "на выходе". По сути, БК является

---

\* Статья написана на основе личных наблюдений и материалов, собранных в период командировки в БК в июле 1996 г.

правительственным учреждением, поэтому к кадрам предъявляется ряд особых требований, связанных не только с образованием или уровнем квалификации.

Профессиональный штат БК набирается из специалистов, уже проявивших себя в сфере практики, науки, специального образования, управления. Отбор ведется целенаправленно, кадровики БК работают на съездах и конференциях, семинарах и совещаниях, знакомятся там с потенциальными сотрудниками, затем изучают их по документам, публикациям, отзывам, итогам образовательного тестирования (его проходят неоднократно практически все американцы). Когда тому или другому специалисту делается предложение переехать в Вашингтон и войти в штат БК, для него это бывает неожиданным. Однако часть сотрудников, в том числе и квалифицированных, набирается традиционным для нас образом, "с улицы". Это в первую очередь специалисты высокой квалификации в той или иной области, необходимые исследовательским подразделениям, обслуживающим Конгресс, владеющие многими (и редкими) языками. Работу помогают найти специализирующиеся в этом бизнесе фирмы. Часто кадровые службы заранее подбирают предложения для членов семьи приглашенного специалиста.

Непрофессиональный штат пополняется за счет выпускников учебных заведений и обычным путем. Безработицы в Вашингтоне нет, ежедневно на работу приезжают тысячи жителей штатов Мериленд и Вирджиния. В БК, как это ни странно, почти всегда много вакансий. Несмотря на то что об открытии вакансии известно за 2—3 месяца (публикуются объявления, рассылаются приглашения), заполнить их трудно. Установленная характеристикой рабочего места планка практически никогда не снижается. Во многих случаях администрация не идет на вертикальные перемещения (при освобождении вакансии наверху), если нет подготовленного к работе на новом уровне сотрудника. Вот тут-то и смыкается работа системы подбора и передвижения персонала с системой повышения квалификации, функционирующей в БК.

Функционирование системы обучения и повышения квалификации сотрудников БК обеспечивают два подразделения, находящиеся в ее структуре, и внешние учебные заведения — библиотечные школы и Graduate School для специалистов, уже имеющих степени бакалавров и магистров\*.

Обучение и повышение квалификации в подразделениях БК проводится бесплатно и в рабочее время, является либо обязательным (для всех новых сотрудников), либо инициируется администрацией.

Стоимость обучения в библиотечной школе без отрыва от производства оплачивает слушатель. Она может возмещаться библиотекой, частично или

---

\* Об особенностях библиотечного образования в США см. цикл статей автора в сборнике "Библиотекословие и библиография за рубежом", вып. 132—134.

полностью, причем в редких случаях, когда, например, обучающийся имеет в семье малолетних детей, библиотека может сохранить заработную плату в полном размере (оплачивать 40 часов в неделю) в том случае, если ее сотрудник вынужден в связи с учебной работой, предположим, 20 часов. Все зависит от того, как проявил себя тот или иной сотрудник за время работы в библиотеке, как предполагается его использовать в дальнейшем. Библиотека часто выступает в роли заказчика, определяя свои пожелания в ходе формирования индивидуального учебного плана.

Функции каждого подразделения четко определены и их интересы не пересекаются. Одно обеспечивает адаптацию новых сотрудников и подготовку руководителей всех уровней, второе — обучение и повышение квалификации профессионалов по профессиональным программам, в основном связанным с каталогизацией. О деятельности каждого из подразделений расскажем подробно.

Первое — Staff Training and Development Office (офис подготовки и развития персонала) — находится в структуре Human Resources Services (службы человеческих ресурсов), входящей, в свою очередь, в отдельный административный блок в структуре БК со своим руководителем Associate Librarian, подчиненным в числе шести других руководителей второго уровня непосредственно директору БК и его единственному заместителю. Хорошее представление о содержании обучения, осуществляемого этим подразделением, дает его каталог. Входящие в него программы сгруппированы в четыре комплекса учебных курсов: "Supervisory Institute" ("Институт супервайзеров — наставников, инструкторов, непосредственных руководителей"), "LC Specific" ("Специфика БК"), "Career Development" (дословно "Развитие карьеры", продвижение по службе), "Personal Computer" ("Персональный компьютер").

Знакомство с этим подразделением происходит в первый же день работы: сотрудник обнаруживает приглашение пройти собеседование еще до того, как освоится на новом месте. В день оформления каждого нового сотрудника информация о нем (с приложением всех необходимых документов) поступает к специалистам офиса. Все без исключения сначала направляются на адаптационный курс "LC Specific", задачей которого является превращение работника в служащего БК, в полной мере владеющего всей необходимой информацией. В каком объеме? Прежде всего — в объеме прав и обязанностей, отраженных в Коллективном договоре. Слушатель получает Договор (почти полторы сотни страниц текста!), а на занятиях каждая его статья прорабатывается и объясняется. Содержание Коллективного договора охватывает все аспекты организации рабочего времени, оплаты труда, питания и социальной помощи, условий продвижения по должностным категориям, обучения и повышения квалификации, предоставляемых льгот и т.п. Обучение проводят опытные инструкторы, мно-

гие положения объясняются на примерах, а необходимые в тех или иных обстоятельствах (несчастный случай, пожар, диверсия в отношении фондов и каталогов) действия отрабатываются практически.

В процессе собеседования сразу же определяются планы последующего обучения. В обязательный минимум входит компьютерная грамотность (от этого курса могут освободить только выпускника университета с соответствующим дипломом после практической проверки знаний). Если работа связана с подготовкой документов, обновляются знания грамматики, правописания. Затем сотрудник проходит специальный курс, в ходе которого знакомится с правилами составления и оформления документов (писем разного характера, планов, отчетов, справок, обзоров, докладов, статей). Если работа связана с общением с читателями, в программу включается курс психологии общения и предмет "Oral communications". Да, всех сотрудников читальных залов и других подразделений, "выходящих на читателя", учат говорить. Некоторая часть сотрудников (к ним относятся библиографы и каталогизаторы) обучается на курсах организации рабочего места.

Другой контингент обучающихся в этом подразделении — это супервайзеры, инструкторы, руководители разных уровней. Если вам поручено руководство team (командой в 3—5 человек), вы — уже руководитель и должны пройти обучение, в процессе которого отрабатываются проблемы управления рабочим временем, планирования, учета и контроля и даже вопросы эффективного проведения совещаний, обсуждений. Чем выше уровень руководителей, призываемых на курсы, тем сложнее, объемнее, содержательнее программа. В БК признано необходимым готовить руководителей с опережением: в крупном подразделении есть не менее 5—7 человек, готовых занять пост его руководителя.

Инструкторы (мы назвали бы их методистами, наставниками), работающие во всех подразделениях БК, обязательно получают особую подготовку в этом подразделении. Никакие курсы и семинары не заменят обучения сотрудника на рабочем месте по системе one-on-one (один-на-один). Кандидатов в инструкторы отбирают очень тщательно среди наиболее квалифицированных, опытных сотрудников. Инструктор должен быть исключительно доброжелательным, уметь найти верный подход к человеку, убедить, если надо — потребовать. Соответствующую преподавательскую лицензию инструктор получает на курсах, основным содержанием которых являются принципы педагогики и психологии.

Объем и продолжительность курсов могут различаться в зависимости от содержания, целевого назначения, уровня обучаемых. В некоторых случаях занятия проводятся раз в неделю по 2—4 часа, в других — всю неделю по 6 часов каждый день. Офис имеет всего три учебные аудитории, загруженные с 8.30 утра и до вечера. В его штате всего шесть человек, три из них постоянно

ведут преподавательскую работу. Им помогают работающие в других подразделениях БК опытные инструкторы.

Сегодня никто не может представить себе нормальное функционирование БК без этого небольшого коллектива. А ведь создан офис всего лишь в 1955 г., и до 1959 г. приходилось доказывать отделам БК эффективность централизованного обучения персонала. Офис рассылает по всем подразделениям БК каталог "Обучение и развитие персонала", содержащий годовое расписание всех курсов (общим числом около 400 учебных групп).

Каталог открывается единой формой документа "Request, authorization, agreement and sertification of training" ("Заявка, согласование, соглашение и сертификация об обучении"). На одной стороне листа поместилось около 80 граф, которые заполняются на протяжении длительного времени разными лицами. Сначала супервайзер (куратор, непосредственный руководитель) заполняет заявку, указывая в ней анкетные данные и аргументируя необходимость обучения по определенному курсу. Заявка изучается специалистами кадровой службы, предварительно проверяется, все ли предшествующие курсы пройдены и как давно, — возможно, знания требуют обновления, актуализации. Преподаватель, входя в аудиторию, должен быть уверен в том, что никакие дополнительные экскурсы не понадобятся. На этапе согласования решаются также и финансовые вопросы, чаще всего невидимые для сотрудников БК. Дело в том, что обучение на курсах оплачивается из внутреннего бюджета каждого подразделения. Эти ассигнования планируются, они далеко не безграничны. Каждый руководитель руководствуется не только пожеланиями, но и реальными возможностями оплатить тот или иной курс. В редких случаях допускается "кредит", но сумма долга будет исключена из бюджета на следующий год.

После завершения обучения документ выдается на руки сотруднику. По внутренним служебным каналам его машиночитаемая копия попадает в личное дело в центральном кадровом офисе, он становится доступным для менеджеров, имеющих компьютерную связь с банком персональных данных. Окончание некоторых курсов является основанием для перерасчета заработной платы или передвижения на вышестоящую должностную категорию.

Второе подразделение существует всего 12 лет и находится внутри самого большого блока в структуре БК, называемого Library Services. В названии этого подразделения ("Technical Processing and Automation Instruction Office") хорошо подчеркнуто его назначение. Переведем его так: "офис по обучению процессам обработки". Обработка и каталогизация в БК — самый сложный комплекс, сочетающий в себе колоссальный интеллектуальный потенциал сотрудников и современную компьютерную технику. Квалифицированный каталогизатор многие годы работает в БК, как правило, по своей первой специальности, имея степень бакалавра или магистра наук. Уже в БК он становится

магистром LIS (Library and Information Science — библиотечной и информационной науки), последовательно осваивает многотомные инструкции и рабочие документы, одно перечисление которых выглядит внушительно. Это Англо-американские правила каталогизации — AACR2R (Anglo-American Cataloguing Rules, 2nd, Revised edition), формат USMARC (United States Machine Readable Cataloguing), Таблицы классификации Библиотеки Конгресса (LCC — Library of Congress Classification) и Десятичной классификации Дьюи (DDC — Dewey Decimal Classification), список предметных рубрик Библиотеки Конгресса (LCSH — Library of Congress Subject Headings). Добавим к этому многочисленные технологические инструкции, руководства, например по транскрипции, наконец — изо дня в день поступающие дополнения и исправления ко всем вышеперечисленным нормативным документам... Все это необходимо освоить для того, чтобы свободно владеть автоматизированными системами БК.

Ознакомившись с каталогом учебных курсов, можно увидеть в нем много и других программ. Каждый каталогизатор БК должен не только знать, но и непосредственно использовать возможности "провайдеров" (автоматизированных библиотечных систем, обеспечивающих каталогизаторов первичной информацией), в первую очередь OCLC (Online Computer Library Center) и RILIN (Research Library Information Network). Естественно, все изучается как в ручном, так и в машиночитаемом варианте, так как каталогизатор общается непосредственно с компьютером.

Все учебные курсы выстроены в сводную иерархическую систему, они как бы продолжают друг друга в определенной логической последовательности, в совокупности представляя колоссальный объем знаний и навыков, который, казалось бы, невозможно осилить. Это обстоятельство, однако, никого не пугает, так как процесс обучения разделен на множество этапов, называемых правильно "step" (шаг). Шаг за шагом, последовательно, на протяжении многих лет, осваивается специальность. Нельзя перепрыгнуть через следующий по плану "step" — и это все понимают. Нельзя торопиться в освоении новых "шагов" — каждый навык, каждое новое знание требуют освоения. До тех пор, пока не будет полной уверенности, супервайзер должен проверять "содеянное". Он знает, что по конечным результатам оценивается работа команды, группы, отдела (в структуре БК есть небольшое подразделение, задачей которого является Quality control (контроль, учет качества), здесь работают специалисты, которые знают все).

Офис публикует расписание занятий три раза в год, за месяц до начала каждого семестра (их три: октябрь—январь, февраль—май, июнь—сентябрь). Чтобы войти в учебную группу, предусмотренную расписанием, надо заблаговременно подать Memorandum (его оформляет непосредственный руководитель). Если просьба содержит несколько фамилий, то список должен быть со-



ставлен в порядке предпочтения. Для каждого лица надо указать "job-related practical usage", иначе говоря, доказать практическую целесообразность обучения, а при заполнении пункта "Prerequisites" перечислить ранее законченные курсы и оценить опыт использования приобретенных знаний. Формирование учебных групп — прерогатива сотрудников офиса. "Писанных правил" нет, но некоторые тонкости учитываются и на этом этапе. Например, не рекомендуется включать в одну учебную группу сотрудников, находящихся в подчинении друг другу.

Зачисленные в группу заблаговременно получают программные материалы, в которых можно обнаружить следующие параграфы: "До начала занятий надо повторить...", "Преподаватель уверен, что вы знаете...", "После окончания курса вы будете знать (уметь)" и т.д. Здесь же дается подробное расписание по дням и часам с указанием аудитории и формы проведения занятия (могут быть лекции, дискуссии, практические, контрольные и пр.). Обязательно сказано, что принести с собой (в БК каждый сотрудник имеет лично за ним закрепленные экземпляры важнейших нормативных и инструктивных документов).

Продолжительность учебных курсов — от шести и до десятков часов. Как правило, никаких домашних или внеаудиторных заданий слушатели не получают — все знания и навыки закрепляются во время занятий. Контрольные опросы (обычно в виде оперативного тестирования, например за 10 минут до конца занятия) проводятся постоянно и поддерживают внимание аудитории на протяжении всего занятия.

Офис имеет всего две учебные аудитории (на 8 и 16 рабочих мест), каждая может служить образцом концентрации технических средств при максимальных удобствах как для слушателей, так и для преподавателя. Все рабочие места автоматизированы, каждый класс имеет свою учебную сеть, а преподаватель простым нажатием кнопки может вызвать на экран своего дисплея "картинку" с каждого рабочего места. При необходимости сеть может быть подключена к автоматизированной системе обработки или электронному каталогу БК, к OCLC или RLIN. В аудиториях установлено новейшее проекционное оборудование, имеются магнитные доски, радиооборудование и пр. Поразительно удобно оборудовано рабочее место преподавателя, расположенное на возвышении. Каждый слушатель на время обучения получает полный пакет учебно-методической документации.

Офис предлагает также ряд учебных курсов, обеспечивающих навыки владения компьютером для достаточно грамотных и опытных пользователей. Изучаются текстовые и графические редакторы, компьютерная верстка, поисковые возможности компьютера. Желающие могут пройти тренинг для подержания "слепого" владения клавиатурой.

**Научное издание**

**БИБЛИОТЕКА В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Препринт 99-1

Редактор *Л.Н. Жалнирович*

Верстка *Н.А. Айгарова*

Корректор *А.В. Овечкина*

Подписано в печать 6.05.2000 г. Формат 60x84/16.

Бумага писчая. Ротапринт. Гарнитура "Таймс".

Усл. печ. л. 3,3. Уч.-изд. л. 3,6. Тираж 150 экз. Заказ № 47.

РИО ГПНТБ СО РАН. 630200, Новосибирск, ул. Восход, 15.

Полиграфический участок ГПНТБ СО РАН. 630200, Новосибирск, ул. Восход, 15.

