

Российская библиотечная ассоциация
Государственная публичная научно-техническая библиотека
Сибирского отделения Российской академии наук

Материалы
Третьего Сибирского семинара
по непрерывному библиотечному образованию
(24–28 августа 2003 г., Новосибирск – Горно-Алтайск)



Новосибирск, 2004

ББК Ч 73 р7
М34

Редакционная коллегия:

кандидат педагогических наук Е.Б. Артемьева (отв. ред.)
кандидат педагогических наук Е.Б. Соболева

Рецензенты:

кандидат педагогических наук Геллер И.С.
кандидат педагогических наук Цукерблат Д.М.

Материалы Третьего Сибирского семинара по непрерывному
М34 библиотечному образованию (24–28 августа 2003 г., Новосибирск –
Горно-Алтайск) / РБА, ГПНТБ СО РАН; Отв. ред. Е.Б. Артемьева. –
Новосибирск. 2004. – 98 с.

В сборник включены тезисы и полные тексты докладов. Тематика материалов охватывает круг вопросов, связанных с деятельностью учреждений системы непрерывного библиотечного образования страны (вузов, библиотек, учреждений дополнительного профессионального образования, системы в целом). Предлагаются различные концепции взаимодействия учреждений библиотечного образования, органов управления культурой территорий для эффективного обеспечения работы этой системы.

Представляет интерес для библиотечных работников, преподавателей библиотечно-информационных специальностей средних специальных, высших учебных заведений, учреждений дополнительного профессионального образования, для организаторов системы повышения квалификации библиотечных работников.

*Печатается по постановлению редакционно-издательского
совета ГПНТБ СО РАН*

ISBN 5-94560-082-2

© Государственная публичная научно-техническая
библиотека Сибирского отделения Российской
академии наук (ГПНТБ СО РАН), 2004

Е.Б. Артемьева, Е.Б. Соболева

ИНФОРМАЦИЯ О ПРОВЕДЕНИИ ТРЕТЬЕГО СИБИРСКОГО СЕМИНАРА ПО НЕПРЕРЫВНОМУ БИБЛИОТЕЧНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ



24–28 августа 2003 г. Государственной публичной научно-технической библиотекой Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН) под эгидой Российской библиотечной ассоциации (РБА) был проведен Третий Сибирский семинар по непрерывному библиотечному образованию (первый семинар был проведен в Но-

восибирске в 1999 г., второй – в Челябинске в 2001 г.). Место проведения – туристический комплекс "Катунь" (Республика Алтай). На семинаре присутствовало 24 специалиста из библиотек и образовательных учреждений Центрального, Уральского, Сибирского, Дальневосточного федеральных округов (Абакан, Горно-Алтайск, Москва, Кемерово, Красноярск, Новосибирск, Хабаровск, Челябинск).

В приветствии Президента Российской библиотечной ассоциации В.Н. Зайцева участникам Третьего Сибирского семинара по непрерывному библиотечному образованию было отмечено, что библиотеки России решают ответственнейшие задачи, связанные с обеспечением вхождения страны в мировое экономическое, информационное и социальное пространство. Духовное возрождение общества, обретение национальной идеи, сохранение и приумножение культурного наследия, воспитание молодого поколения – вот далеко не полный перечень проблем государственной важности, в решении которых задействованы библиотеки. Понятно, что без высокообразованных, квалифицированных кадров, владеющих современными технологиями, обладающих знаниями в области педагогики, психологии, маркетинга, сохранение авторитета библиотек в обществе невозможно.

Российская библиотечная ассоциация с первых дней своего существования уделяла большое внимание подготовке и переподготовке кадров, считая своей основной задачей поднятие престижа библиотек и библиотечной профессии в обществе. По инициативе РБА в мае 2003 г.

состоялась коллегия Министерства культуры Российской Федерации, одобрявшая Концепцию дополнительного образования библиотекарей России, принятую РБА, которая позволила бы упорядочить и активизировать работу в этом направлении.

Президент РБА выразил надежду на то, что работа Сибирского семинара по непрерывному библиотечному образованию, который проводится уже в третий раз, будет способствовать дальнейшему развитию этого направления.

В первые два дня работы семинара были обсуждены проблемы деятельности системы непрерывного библиотечного образования России в целом, состояния ее компонентов (Соболева Е.Б. – канд. пед. наук, председатель секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования Российской библиотечной ассоциации, зав. отделом ГПНТБ СО РАН), организации системы повышения квалификации и переподготовки кадров в главной библиотеке страны – Российской государственной библиотеке (Л.С. Мартынова – канд. пед. наук, зав. учебным центром Российской государственной библиотеки). Рассматривались вопросы функционирования системы непрерывного образования в конкретных регионах: в Дальневосточном федеральном округе (Л.Ю. Данилова – ученый секретарь, Л.Б. Киселева – зав. отделом Дальневосточной государственной научной библиотеки), Сибирском федеральном округе (Е.Б. Артемьева – канд. пед. наук, зав. отделом ГПНТБ СО РАН), в библиотеках различных форм собственности – в ЦБС Новосибирской области (О.О. Ковальчук – зав. отделом Новосибирской государственной областной научной библиотеки), Кемеровской области (В.А. Никулина – директор Кемеровской государственной областной научной библиотеки), ЦБС Республики Хакасия (Г.Я. Григорьева – зам. директора Национальной библиотеки Республики Хакасия), в вузовских библиотеках Новосибирска (В.А. Лопатина – зам. директора научной библиотеки Новосибирского государственного технического университета; Л.А. Лягушина – директор научной библиотеки Новосибирского госуниверситета), Красноярска (Т.В. Коморовская – директор научной библиотеки Сибирского государственного технологического университета), в академических библиотеках (Н.Н. Касаткина –



зав. научной библиотекой Объединенного института геологии, геофизики и минералогии СО РАН). Большой интерес вызвал доклад Г.М. Брагиной – канд. пед. наук, декана факультета Кемеровской государственной академии культуры и искусств, – посвященный вопросам повышения квалификации на факультете информационных технологий академии, доклад А.И. Павлова – зав. отделом ГПНТБ СО РАН – о мультимедийной компьютерной базе современной системы образования, сообщение С.К. Канна – старшего научного сотрудника ГПНТБ СО РАН – о мотивации профессионального роста.



Наступил новый этап в российском высшем профессиональном образовании – этап введения новых государственных образовательных стандартов – стандартов второго поколения. Обсуждению их составляющих была посвящена дискуссия семинара, которую успешно провела Г.Б. Паршукова – канд. пед. наук, старшего научного сотрудника ГПНТБ СО РАН.

Какие специалисты нужны в библиотеках (со средним специальным, высшим образованием; специалисты, бакалавры, магистры, кандидаты наук)? Какова роль библиотек и библиотекарей в повышении престижа библиотечной профессии? Какова мотивация профессионального роста? Аттестация рабочих мест, оплата труда библиотечных работников, международные образовательные программы. Вот вопросы, которые были обсуждены участниками семинара. Состоявшийся обмен мнениями позволил оценить достигнутый уровень работы в области совершенствования профессиональных знаний кадров и выявить проблемы, требующие неотложного решения.

Пути модернизации дополнительного профессионального образования, каковы они? Какими должны быть модели системы непрерывного образования различных территориальных образований? Решению этих задач была посвящена деловая игра.

Обсудив актуальные проблемы реформирования системы дополнительного профессионального образования с учетом задач новой экономики, участники семинара отметили, что важнейшими факторами дальнейшего развития работы в области переподготовки и повышения

квалификации кадров становятся: взаимосвязь и взаимодействие учреждений дополнительного профессионального образования друг с другом; формирование новых подходов к организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров путем приближения к потребителю; выполнение индивидуальных заказов библиотечных учреждений; реализация совместных консультационно-образовательных проектов; развитие международного сотрудничества и расширение экспорта дополнительного профессионального образования за счет коренного улучшения его качества. Участники семинара выразили надежду, что создание при Академии переподготовки работников культуры, искусства и туризма координационного центра дополнительного профессионального образования позволит на новом уровне решать профессиональные проблемы.

В целях выполнения задач по дальнейшему развитию системы дополнительного профессионального образования в условиях модернизации российского образования участниками семинара было принято решение:

1. Одобрить разработанную РБА Концепцию дополнительного профессионального библиотечного образования Российской Федерации.

2. Провести на местах обсуждение образовательных стандартов нового поколения по библиотечно-информационным специальностям с точки зрения требований практики. Подать предложения и замечания в секцию Библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования РБА до 1 октября 2003 г. (soboleva@spsl.nsc.ru).

3. Одобрить инициативу Кемеровской государственной областной научной библиотеки им. В.Д. Федорова по организации аттестации рабочих мест. Просить РБА: секцию библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования; секцию областных библиотек; секцию по библиотечному законодательству – инициировать разработку инструктивно-методических материалов по порядку проведения аттестации рабочих мест.

4. Рекомендовать ГПНТБ СО РАН совместно с библиотеками Сибирского федерального округа (СФО) провести региональное комплексное научное исследование "Кадровый потенциал библиотек СФО". Просить Министерство культуры Российской Федерации поддержать проведение данного исследования в рамках подпрограммы "Библиотеки России" национальной программы "Культура России".

5. Просить библиотечные образовательные учреждения и научные библиотеки предоставить информацию о лекторском потенциале для обновления БД ГПНТБ СО РАН "Лектор" (<http://www.spsl.nsc.ru>) в ГПНТБ СО РАН (artem@spsl.nsc.ru).

6. Одобрить практику проведения постоянно действующих семинаров по непрерывному библиотечному образованию. Четвертый семинар провести в 2005 г. в Красноярске на тему "Кадры библиотек: квалификация, рабочие места, оплата труда".

7. Просить президента РБА проинформировать библиотечную общественность о разработках в области системы оплаты труда библиотечных работников, обсудить этот вопрос на заседаниях секций РБА.



Российская библиотечная ассоциация
Russian Library Association

Штаб-квартира: 191069, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.18	RLA Headquarters: 18, Sadovaya st., St.-Petersburg, 191069, Russia
---	--

Ph.: (812) 118-85-36

Fax: (812) 110-58-61

E-Mail: rba@nlr.ru www.rba.ru

Участникам Третьего Сибирского семинара по непрерывному библиотечному образованию.

Уважаемые коллеги!

Библиотеки России решают сегодня ответственнейшие задачи, связанные с обеспечением вхождения страны в мировое экономическое, информационное и социальное пространство. Духовное возрождение общества, обретение национальной идеи, сохранение и приумножение культурного наследия, воспитание молодого поколения – вот далеко не полный перечень проблем государственной важности, в решении которых задействованы библиотеки. Понятно, что без высокообразованных, квалифицированных кадров, владеющих современными технологиями, обладающими знаниями в области педагогики, психологии, маркетинга сохранение авторитета библиотек в обществе невозможно.

Российская библиотечная ассоциация с первых дней своего существования уделяет большое внимание подготовке и переподготовке кадров, считает своей основной задачей поднятие престижа библиотек и библиотечной профессии в обществе. По инициативе РБА в мае 2003 г. состоялась Коллегия Министерства культуры Российской Федерации, на которой была одобрена Концепция дополнительного образования библиотекарей России, принятая РБА, которая позволит упорядочить и активизировать работу в этом направлении.

Работа Сибирского семинара по непрерывному библиотечному образованию, который проводится уже в третий раз, будет способствовать дальнейшему развитию этого направления.

От имени Российской библиотечной ассоциации от всей души желаю вам плодотворной работы, отличного настроения, новых творческих контактов.

Президент РБА

В.Н. Зайцев

Е.Б. Соболева

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ И СОСТОЯНИЕ ЕЕ КОМПОНЕНТОВ



Осознание того, что гарантией прогресса общества является непрерывное образование граждан, подтверждается рядом документов российского и мирового масштаба. Это, прежде всего, Меморандум непрерывного образования Европейского союза (2000 г., Лиссабон), в котором оно образно определяется как "ученье длиною в жизнь", и Концепция модернизации российского образования

на период до 2010 г., в которой констатируется, что "образование должно помочь России ответить на вызовы, стоящие перед ней". ИФЛА в качестве Президентской темы на 2003–2004 гг. объявлена тема "Библиотеки за непрерывную грамотность", согласно которой библиотекари выступают и как организаторы образовательного процесса, и как его активные участники.

Основными компонентами непрерывного образования являются: пропаганда профессии; среднее специальное и высшее образование, дополнительное образование, подготовка специалистов высшей квалификации – аспирантура.

Пропаганда профессии, привлечение молодежи и специалистов, не имеющих базового библиотечного образования, в профессию библиотекаря во многом зависит от нас, работающих в библиотеке. Представление о нашей профессии начинается с внешнего вида библиотеки и самого библиотекаря, зависит от того – насколько полно, точно и какими средствами мы удовлетворяем потребности обратившихся к нам читателей, каждого из которых, будь то школьник или взрослый сформировавшийся человек, можно рассматривать в качестве потенциального библиотекаря.

Что касается специального и дополнительного образования, то достаточно полное представление об их состоянии помогла получить перепись образовательных учреждений России, проведенная впервые в масштабах страны по инициативе секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования Российской библиотечной ассоциации (РБА) при поддержке Министерства культуры Российской Федерации. Территории России неравномерно обеспечены образовательными учреждениями (табл. 1).

Таблица 1

Обеспеченность образовательными учреждениями федеральных округов

Федеральные округа	Средние специальные учебные заведения	Высшие учебные заведения	Аспирантура	Учреждения дополнительного профессионального образования
Центральный	21	9	2	14
Северо-Западный	9	6	1	9
Южный	8	5	0	2
Приволжский	15	10	0	7
Уральский	8	2	2	1
Сибирский	13	10	2	8
Дальневосточный	6	4	0	3
Итого	80	46	7	44

Доля федеральных округов (ФО) в общеобразовательном пространстве неравномерна (рис. 1).

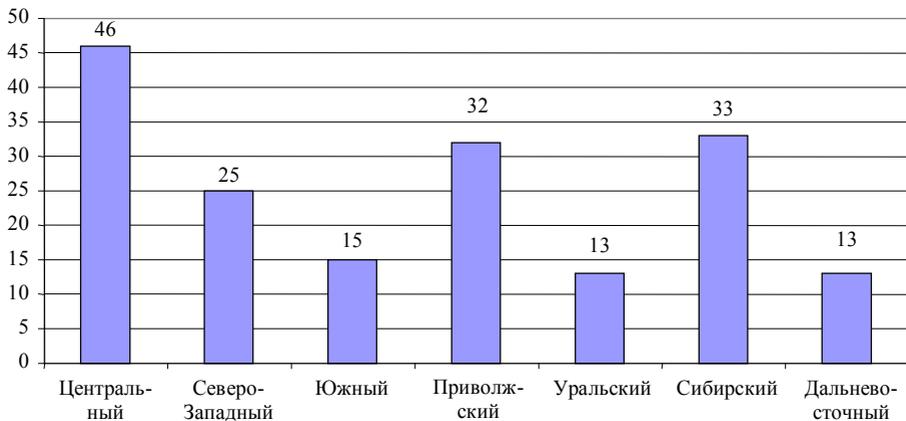


Рис. 1. Распределение библиотечных образовательных учреждений по федеральным округам

Абсолютные значения говорят о многом, но с учетом того, что количество административных единиц, входящих в округа, различно, нам показалось правильным проанализировать средние показатели обеспеченности образовательными учреждениями (табл. 2).

**Обеспеченность образовательными учреждениями территорий
федеральных округов**

Федеральные округа	Средние специальные учебные заведения	Высшие учебные заведения	Аспирантура	Учреждения дополнительного профессионального образования
Центральный	1,2	0,1	0,2	0,8
Северо-Западный	1,0	0,6	0,1	1,0
Южный	0,9	0,6	0	0,2
Приволжский	1,1	0,7	0	0,5
Уральский	1,3	0,3	0,2	0,2
Сибирский	1,3	1,0	0,2	0,8
Дальневосточный	0,8	0,6	0	0,5

Из вышеприведенной таблицы следует, что насыщенность средними специальными учебными заведениями выше всего в Уральском и Сибирском ФО (1,3). Хуже всего дело обстоит в Южном (0,9) и Дальневосточном (0,8) округах. Показатель по вузам (учитывалось также наличие филиалов, отделений, выпускающих кафедр) – самый низкий в Центральном ФО, имеющем наибольшее количество областей, самый высокий – в Сибирском, где функционируют образовательные структуры, дающие высшее образование – в городах Кемерово, Барнаул, Омск, Новосибирск, Улан-Удэ, Красноярск, Кызыл, Чита. Результаты переписи можно найти в базе данных и справочнике "Учебные заведения библиотечного образования". БД доступна в Интернете с сайтов РБА и ГПНТБ СО РАН <http://www.rba.ru>; <http://www.spsl.nsc.ru>. Справочник издан при участии Министерства культуры Российской Федерации и универсальных библиотек-членов РБА*. Предполагается, что БД будет поддерживаться и актуализироваться.

Задача переподготовки библиотечных кадров на современном этапе является не просто очередной или важной. Сегодня это вопрос возрождения России, вхождения ее в мировое экономическое и информационное пространство. Библиотеки, сохраняя свою духовную и просветительскую сущность, все в большей мере становятся информационными центрами, зачастую единственными на территориях. Обеспечение их существования

* Учреждения библиотечного образования Российской Федерации: Справочник. – Новосибирск, 2003. – 54 с. / МК РФ, РБА, ГПНТБ СО РАН.

в этом статусе невозможно без подготовленных, обученных современным технологиям кадров. Причем в обучении и переобучении сейчас нуждаются все – и те, кто имеет специальное образование, и те, кто пришел в библиотеки из других сфер деятельности.

В связи с этим важнейшим достижением следует считать разработку Концепции дополнительного библиотечного образования Российской Федерации (группа разработчиков – члены постоянного комитета секции 09 РБА под руководством Т.Я. Кузнецовой). В документе указываются цели и задачи дополнительного образования, дается анализ современной ситуации, определяются участники процесса, их роль и место в системе. Документ будет способствовать упорядочению и развитию системы дополнительного образования библиотечарей. Секцией 09 была инициирована разработка, проведено широкое обсуждение концепции, текст был помещен на сайте РБА, опубликован в Информационном бюллетене РБА, обсужден и принят на заседании VII Ежегодной конференции РБА в Ярославле, а также – на Коллегии Министерства культуры Российской Федерации (май 2003 г.)^{*}.

Согласно данной концепции, **федеральным головным методическим центром становится Координационный центр дополнительного библиотечного образования при Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ)**, в функции которого входит участие в разработке и реализации государственной политики в области дополнительного образования библиотечных работников, осуществление методологического обеспечения этой деятельности, оказание научно-методической помощи, разработка типовых учебно-тематических планов и программ, развитие дистанционного обучения, повышение квалификации по инновационным направлениям.

Институт дополнительного образования Московского государственного университета культуры и искусств (МГУКИ) осуществляет профессиональную переподготовку выпускников вуза по смежным специальностям, повышение квалификации преподавателей; оказывает научно-методическую помощь региональным высшим и средним специальным учебным заведениям.

В область ответственности ГПНТБ России входит повышение квалификации в области новых информационных технологий, проведение международных конференций, организация зарубежных профессиональных туров.

"Школа Рудомино" Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы организует тренинги и стажировки по управлению

^{*} Концепция дополнительного библиотечного образования в Российской Федерации. Проект // Информ. бюл. РБА. – СПб., 2002. – № 23. – С. 51–57.

библиотекой, проектной деятельности, летние библиотечные школы для организаторов образовательного процесса.

Библиотеки федерального значения (Российская государственная детская библиотека, Российская государственная юношеская библиотека и др.) проводят курсы повышения квалификации для соответствующих библиотек (совместно с Академией переподготовки работников искусства, культуры и туризма).

На уровне федеральных округов, и это подтверждено решением Коллегии Министерства культуры Российской Федерации, должны быть созданы центры дополнительного образования по аналогии с успешно функционирующими Сибирским региональным библиотечным центром непрерывного образования (Новосибирск) и Центром профессионального развития библиотечных работников (Хабаровск). Центры федеральных округов проводят курсы повышения квалификации и другие акции по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела региона, создают и поддерживают информационно-методическую базу образовательных процессов, организуют ресурсные центры дистанционного образования, оказывают научно-методическую помощь библиотекам региона, координируют деятельность отраслевых образовательных структур округа.

На региональном уровне основная работа проводится центральными библиотеками регионов (национальными, краевыми, областными), высшими и средними специальными учебными заведениями, курсами повышения квалификации работников культуры и искусства, учебно-методическими центрами и центрами непрерывного образования при органах управления культуры субъектов Российской Федерации. В последние годы появились и успешно себя зарекомендовали инновационные образовательные структуры различной ведомственной принадлежности: Региональный инновационный центр при Главном управлении культуры и искусства Омской области, Школа андрагогики Псковской региональной ассоциации образования взрослых, Республиканский медицинский библиотечно-информационный центр Министерства здравоохранения Республики Татарстан и другие.

Муниципальный уровень обеспечивается деятельностью центральных городских и районных библиотек.

Понятно, что любая самая стройная структура не может действовать без определенной финансовой поддержки. Экономический механизм, заложенный в концепции, предполагает Государственный заказ на федеральном и региональном уровнях, выделение средств на образовательные проекты в рамках федеральных программ ("Культура России"), выделение средств в бюджетах библиотек, платное обучение. В уже упоминавшемся решении Коллегии Министерства культуры Российской Федерации

от 05.03.2003 г. рекомендуется органам культуры субъектов Российской Федерации выделять не менее 5% средств на переподготовку библиотечных работников.

Хотелось бы подчеркнуть, что с каждым годом возрастает роль библиотечной общественности, в развитии и наполнении новым содержанием системы библиотечного непрерывного образования. Российской библиотечной ассоциацией этому направлению, что ясно из вышеизложенного, уделяется большое внимание. Мы пытаемся способствовать разрешению проблемных ситуаций, привлекать внимание к острым и злободневным вопросам, обеспечивать единое информационно-методическое поле, сближать позиции теоретиков и практиков, формировать социальный заказ на разработку тех или иных назревших проблем. Секцией библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования в течение ряда лет ведется работа по привлечению библиотечной общественности к обсуждению Государственных общеобразовательных стандартов высшего библиотечного образования (ГОС), разрабатываемых Учебно-методическим советом (УМС) по образованию в области библиотечно-информационной деятельности. В 2003 г. они утверждены Министерством образования Российской Федерации. Вклад РБА, помимо координации работ со стороны члена постоянного комитета секции 09 профессора Н.И. Гендиной, заключался в организации широкого обсуждения проектов государственных образовательных стандартов на заседаниях РБА в Саратове, Ярославле, ознакомление широкой общественности с документами: установка проекта ГОС на сайте РБА, опубликование в Информационном бюллетене РБА, организация отзывов практиков и т.д. [В состав государственных образовательных стандартов второго поколения входят: стандарт, регламентирующий подготовку кадров (специалистов) по специальности 052700 "Библиотечно-информационная деятельность", с присвоением квалификаций: "Библиотекарь-библиограф, преподаватель", "Менеджер информационных ресурсов", "Технолог автоматизированных информационных ресурсов", "Референт-аналитик информационных ресурсов"; стандарт, регламентирующий подготовку кадров (магистров) по направлению 531000 "Библиотечно-информационные ресурсы" с присвоением квалификации: "Магистр библиотечно-информационных ресурсов"; стандарт, регламентирующий подготовку кадров (бакалавров) по направлению 531000 "Библиотечно-информационные ресурсы" с присвоением квалификации: "Бакалавр библиотечно-информационных ресурсов"]*.

* Новые государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования // Информ. бюл. РБА.– СПб., 2003. – № 26. – С. 43–73.

Создана информационно-методическая база деятельности системы дополнительного профессионального образования: полнотекстовая БД "Учебники по библиотековедению, библиографоведению, книговедению и информатике" содержит тексты пособий, подготовленных лекторами Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования, БД "Лектор", которая носит фактографический характер и включает сведения о предлагаемых курсах, семинарах, лекциях; характеристика БД "Учреждения библиотечного образования" была дана выше. Адреса этих ресурсов в Интернете – <http://www.rba.ru>; <http://www.spsl.nsc.ru>. Кроме того, членами РБА из Южно-Уральского государственного университета формируется БД полных текстов методических документов по повышению квалификации библиотечных специалистов – БД можно найти в Интернете – по адресу <http://www.lib.susu.ac.ru>.

Информацию о деятельности системы непрерывного образования библиотечных работников постоянно публикует Информационный бюллетень РБА, другая специальная пресса. Имеется страница на сайте РБА <http://www.rba.ru>.

По моему глубокому убеждению, без активной личной позиции каждого из нас, кому библиотечное дело стало делом жизни, без "волонтерского" духа – сделать ничего невозможно – и не только в раскрытой нами сегодня сфере, но и в библиотечном деле вообще. Однако мало что можно достичь в одиночку. Надо объединяться. Стать членом РБА просто – достаточно внести вступительный взнос, подать заявление и зарегистрироваться в интересующей секции. Но если вы хотите, чтобы эта деятельность приносила реальную пользу вашему учреждению, надо подумать, какой "чемоданчик" понесете именно вы.

Л.С. Мартынова

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ БИБЛИОТЕКЕ



Роль послевузовского и дополнительного профессионального образования (ДПО) библиотечных кадров национальной библиотеки определяется функциональными особенностями, кадровой политикой и общей стратегией развития.

Подготовку кадров и повышение квалификации Российская государственная

библиотека (РГБ) всегда рассматривала как одну из главных задач. Во всех Уставах библиотеки эта задача записывалась отдельным параграфом. Библиотека предоставляла и предоставляет своим специалистам примерно равные условия, возможности для повышения квалификации. Каждый специалист имеет право на повышение квалификации один раз в пять лет за счет библиотеки в течение всей трудовой деятельности.

Важнейшим элементом послевузовского и дополнительного профессионального образования кадров стали лицензирование образовательной деятельности, а также аттестация и аккредитация образовательных программ.

В 1994 г. Госкомитетом Российской Федерации по высшему образованию РГБ была выдана лицензия на право ведения образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования. В 2000 г. право на ведение образовательной деятельности в этой сфере подтвердило Министерство образования Российской Федерации и лицензия была продлена, а в сфере послевузовского образования – получено разрешение на открытие аспирантуры.

Послевузовское и дополнительное профессиональное библиотечное образование (повышение квалификации) кадров состоит из следующих видов:

1. Подготовка кадров: подготовка научных кадров в аспирантуре и через соискательство.

2. Переподготовка кадров: Высшие библиотечные курсы (ВБК) для специалистов с высшим небиблиотечным образованием.

3. Повышение квалификации: начальное профессиональное образование (семинары новых сотрудников, обучение на рабочих местах, наставничество).

4. Стажировка.

5. Неформальное образование.

Аспирантура и соискательство выступают высшей ступенью непрерывного профессионального библиотечного образования для планомерной подготовки кадров исследователей, которые должны овладеть современными и перспективными методами и средствами организации и проведения научной работы, внедрения ее результатов в практику. В 2000 г. в РГБ была создана аспирантура по научной специальности 05.25.03 "Библиотековедение, библиографоведение и книговедение". Проведены первые наборы аспирантов на очное и заочное обучение. Возродилось соискательство как форма работы специалистов над кандидатскими диссертациями. Библиотека всячески старается заинтересовать и вовлечь молодых талантливых людей в науку. Это значительный рычаг в стабилизации кадров и в привлечении молодых профессионалов.

В библиотеке восстановлен диссертационный совет по защите докторских диссертаций. В дальнейшем планируется создание докторантуры, которая будет призвана осуществлять планомерную подготовку специалистов высшей квалификации, руководителей научных школ и направлений, исследователей в области библиотековедения, библиографоведения и книговедения.

Таким образом, библиотека в перспективе будет иметь свои подготовленные научно-педагогические кадры.

Профессиональная переподготовка кадров. С 1947 г. РГБ стала реализовывать образовательные программы профессиональной переподготовки специалистов с высшим небиблиотечным образованием на Высших библиотечных курсах. Целью курсов является получение слушателями дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. По результатам обучения выдается диплом государственного образца о профессиональной переподготовке, который дает право выпускнику курсов вести профессиональную деятельность в библиотечной отрасли, а также возможность роста карьеры.

Повышение квалификации объединяет широкий спектр мероприятий, направленных на обучение сотрудников различным знаниям и навыкам, что увеличивает круг их функций и обязанностей в библиотеке.

Обучение новых сотрудников – часть программы повышения квалификации, которая дает понимание работы и такое к ней отношение, которое делает ее наиболее эффективной. Для этой категории сотрудников проводятся специальные семинары – для новых сотрудников с высшим образованием – 16 учебных часов, а со средним образованием – 10 учебных часов.

Повышение квалификации сотрудников включает такие мероприятия, как обучение на рабочих местах, проведение обучающих мероприятий на различные темы, распределение рабочего времени, оценка выполнения работы, решение конфликтных ситуаций, обучение искусству общения. Это и семинары для руководящего состава и его резерва на выдвижение, курсы иностранных языков, наставничество, обучение компьютерной грамотности.

Значительное место в содержании повышения квалификации в РГБ занимают курсы иностранных языков. Цель обучения иностранным языкам, в первую очередь, – коммуникативная, а затем – межбиблиотечная компетенция, которая, несомненно, включает в себя и коммуникативную.

Библиотекаряю необходимо знание иностранных языков, чтобы быть хорошо осведомленным о тенденциях развития библиотек, как в собственной стране, так и в других. Только в этом случае он будет в состоянии

высокопрофессионально заниматься посредничеством в передаче информации.

Активное внедрение и развитие в библиотеках компьютерных технологий способствовали появлению в системе повышения квалификации курсов по обучению компьютерной грамотности, которые вытесняют другие курсы и семинары.

Стажировка – закрепление на практике знаний, полученных в результате теоретической подготовки, ознакомление с библиотечным инновационным опытом. Хорошей базой для формирования и закрепления на практике профессиональных знаний и навыков в области консервации документов стали стажировки в Центре консервации документов РГБ. Ежегодно по несколько человек из библиотек, музеев, архивов изучают передовой опыт работы центра, приобретают профессиональные навыки у квалифицированных специалистов. Основы консервации документов стажеры осваивают за 160 часов. По результатам обучения им выдается свидетельство о повышении квалификации.

В качестве структуры дополнительного профессионального библиотечного образования выступает неформальное образование (конференции, семинары, совещания, курсы, встречи и т.п.), удовлетворяющее профессиональные и разнообразные культурно-образовательные потребности и запросы кадров библиотеки.

Обучение охватывает достаточно большое количество сотрудников различных категорий: от молодежи, только начинающей свою трудовую деятельность, до высшего руководящего состава.

Важнейшей проблемой обучения молодежи является проблема единства обучения и воспитания. Молодые сотрудники библиотеки имеют слабую подготовку по программам средней школы, поэтому зачастую не проходят по конкурсу в вузы. Учебный центр свою задачу видит в том, чтобы предоставить им возможность подготовки для поступления в высшие учебные заведения.

Послевузовское и дополнительное профессиональное образование кадров в РГБ – это айсберг, основание которого уходит в общеобразовательную подготовку, то есть в школу.

Общее среднее образование совместно с профориентационной работой является начальным этапом системы образования библиотечных работников в РГБ.

Для расширения возможностей получения библиотечного образования библиотека предполагает в дальнейшем совместно с одной из средних московских школ с учетом интересов учащихся организовать начальное обучение библиотечной профессии. Тем более, подобная форма получения

первоначальной библиотечной квалификации – библиотечное ученичество – уже было развито в конце 1940-х – начале 1960-х гг.

Дополнительные образовательные программы для обучения молодежи должны быть построены таким образом, чтобы, с одной стороны, они отвечали требованиям библиотеки к библиотечному работнику, с другой – содержали нравственные ориентиры, дающие подлинные, а не мнимые жизненные ценности, формирующие гражданственность и патриотизм. Конечно, это высокое требование к дополнительному профессиональному образованию, к тем курсам и семинарам, которые его составляют. Но РГБ пытается в рамках этих мероприятий прививать любовь молодежи к своей библиотеке, к культурным ценностям, которые представляют книги. На семинарах новых сотрудников организуются экскурсии по библиотеке, проводятся встречи со старейшими библиотечными работниками, которые рассказывают об истории РГБ, интересных уникальных книжных коллекциях.

С масштабом изменений, происходящих в библиотеке, хотя и медленно, но растет востребованность повышения квалификации руководящих работников.

Опрос руководителей подразделений показал, что им не хватает умения общения с людьми, методов управления и администрирования. Для этого Учебный центр старается шире использовать внутренние и внешние ресурсы: он проводит различные собственные мероприятия, а также применяет образовательные программы других заведений дополнительного профессионального образования.

Большая роль в эффективном функционировании системы послевузовского и дополнительного образования принадлежит преподавателям. Они несут основную ответственность за содержание образовательных программ. Библиотека привлекает к преподавательской работе преподавателей вузов. Но основная часть преподавательского состава принадлежит к высококвалифицированным сотрудникам РГБ, которые по своим личным качествам способны быть преподавателями взрослой аудитории. Имена этих сотрудников хорошо известны библиотечной общественности, причем не только у нас в России, но и за рубежом.

Успешность и эффективность профессионального повышения квалификации кадров может быть обеспечена только консолидированными усилиями всех участвующих в нем субъектов, их четким пониманием тех преимуществ, которые они получают от обучения.

Но, к сожалению, следует отметить, что не все руководители подразделений понимают всю важность обучения кадров. И это дорого обходится библиотеке, так как увеличивается время, затрачиваемое на обучение, сотрудники не способны работать на приемлемом уровне, выполнять нормы обслуживания, на исправление ошибок расходуется много времени,

возрастает текучесть кадров, их моральное состояние находится на низком уровне.

Администрация библиотеки должна понимать, что не существует выбора – обучать или нет штат отдела. Выбор заключается лишь в том, каким образом это лучше сделать. Обучение сотрудников происходит в отделе ежедневно, несмотря на то, существует ли в отделе программа обучения сотрудников или нет. Если нет такого системного обучения в отделе, сотрудники будут пытаться получить необходимую им информацию или знания на собственном опыте, на своих же ошибках или наблюдая за другими сотрудниками, прибегая к помощи своих коллег. Такое "самостоятельное" обучение сотрудников может дать им неправильную информацию и привести к плохой работе.

В настоящее время можно говорить о существовании в РГБ разветвленной системы дополнительного профессионального образования кадров.

В стране ведется целевая государственная политика в области развития дополнительного профессионального образования. Так, решением Коллегии Министерства культуры Российской Федерации была утверждена Концепция дополнительного профессионального библиотечного образования в Российской Федерации (май, 2003 г.). Согласно этой концепции республиканская образовательная сфера дополнительного образования представляется совокупностью имеющихся соответствующих учреждений и организаций на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Реализация же принципов непрерывного библиотечного образования возможна при условии интеграции образовательных систем: первичного общего образования; первичного многоуровневого профессионального образования (начального, среднего, высшего, послевузовского); дополнительного профессионального образования в единую региональную систему непрерывного образования, которая, в свою очередь, интегрирована в единое образовательное пространство России. Очевидно, что функция интегратора здесь принадлежит системе дополнительного профессионального образования, именно в этом заключается ее миссия.

В чем особенность дополнительного профессионального образования? Во-первых, оно позволяет концентрировать образовательную деятельность в тех направлениях, которые особенно важны для развития библиотеки. Различные формы обучения дополнительного профессионального образования позволяют возместить некоторые погрешности высшего специального образования, которое является более консервативным и медленнее реагирует на изменения в средствах информации. Во-вторых – это персональное вовлечение и ответственность специалистов за их собственное интеллектуальное развитие и профессиональный рост. В-третьих –

это приобретение необходимой квалификации путем меньших затрат времени и денежных средств со стороны участников.

Отсюда же вытекают и основные задачи системы послевузовского и дополнительного профессионального библиотечного образования кадров РГБ:

- соответствие потребностям практики, интересам личности, рынку труда и перспективе развития библиотеки;
- создание системы гибких и подвижных образовательных форм для всех категорий сотрудников: от молодого неквалифицированного сотрудника до руководителя по тем направлениям, проблемам, которые особенно важны для библиотеки;
- интенсивное утверждение творческого подхода к сочетанию профессиональных традиций и новаций в библиотечном деле;
- формирование и удовлетворение познавательных, профессиональных запросов и духовных потребностей личности, развитие умений и навыков;
- обеспечение условий для гарантированного развития творческих способностей личности через систему послевузовского и дополнительного профессионального образования;
- обеспечение регулярного обновления и пополнения профессиональных и смежных с профессией знаний специалистам и руководителям путем интенсивного обучения, проводимого в различных формах с периодичностью не реже одного раза в 5 лет. Обучение должно рассматриваться как их прямая должностная обязанность, качественное выполнение которой подлежит регулярной аттестации и оценке.

Сегодня формируется особый тип работника – субъект социально-профессиональной деятельности, активная личность. На рынке труда котируется работник с высоким уровнем образованности, воспитанности, профессиональной подготовленности. В условиях рыночной экономики качество, необходимое руководителю-управленцу – это профессионализм, то есть совокупность физических, интеллектуальных и деловых способностей.

Поскольку освоение перспективных информационных технологий в будущем в библиотеках будет по силам только высокообразованным специалистам, большой кадровой проблемой станет обеспеченность библиотеки профессионалами высшей квалификации. Сегодня происходит снижение числа выпускников библиотечно-информационных факультетов вузов культуры и искусства. К сожалению, в библиотеке больше нет целевой группы вечернего факультета МГУКИ, благодаря работе которой наблюдалась определенная динамика роста специалистов с высшим специальным образованием. Кадровую проблему РГБ можно решить путем открытия при библиотеке филиала библиотечно-информационного факультета МГУКИ с правом присвоения степеней бакалавра и магистра.

Специалисты с высшим небиблиотечным образованием могли бы заканчивать магистратуру и получать дипломы о втором высшем образовании.

В РГБ происходит заметное старение кадров. Но в библиотеках нельзя допускать утраты тонкой нити, соединяющей старшее поколение библиотечарей с молодежью – главной надеждой на будущее. В некоторых отделах, особенно в структурных подразделениях, обслуживающих читателей, в отделах-фондодержателях функционирует институт наставничества (кураторство), когда к начинающему молодому сотруднику прикрепляют опытного сотрудника для передачи умения старшего младшему персоналу. Это, так называемый, "внутренний университет". Но обучение на рабочем месте имеет, на наш взгляд, решающее значение для улучшения отношений между людьми и их развития, хотя носит узкопрофессиональный характер. Опросы библиотечарей свидетельствуют о том, что основные навыки получены ими в ходе работы, а не в вузе культуры и не на каких-либо курсах повышения квалификации.

Содержание всех образовательных программ можно сформировать в следующие четыре блока: 1 – профессиональные дисциплины, 2 – обучение компьютерным технологиям, 3 – изучение иностранных языков и 4 – изучение общекультурных дисциплин. Если первые три блока обеспечиваются Учебным центром, то с последним – дело обстоит хуже. Необходимо внести поправки в программы библиотечного образования, дополнив их курсами, дающими представление о культуре, миссии библиотек в обществе, социальной роли книги, пользователе. Библиотекарям сегодня необходимо знать основы психологии, социологии, изучать общество, исследовать конъюнктуру информационных потребностей.

Таким образом, отправной точкой создания новой культуры обучения должно стать общее понимание концепции обучения кадров в библиотеке в течение всей трудовой деятельности. Дополнительное профессиональное образование в РГБ, как и в других национальных библиотеках, должно исходить из ориентации обучения на множественные и разноплановые образовательные запросы всех категорий сотрудников на протяжении всей их трудовой деятельности. Другими словами, чтобы комплексно строить систему профессионального обучения, необходимо сформировать целостное представление потребностей всей библиотеки в обучении кадров в течение их трудовой деятельности и выработать гибкую политику в этой области, ориентированную на спрос.

Всю работу по обучению кадров в РГБ возглавляет Учебный центр послевузовского и дополнительного профессионального библиотечного образования.

Основными мерами, обеспечивающими послевузовское и дополнительное профессиональное образование, являются следующие:

- актуализация содержания профессионального образования, его ориентация на потребности библиотеки;
- осуществление контроля в подразделениях за качеством обучения;
- повышение ответственности руководителей подразделений за обучение и развитие своего коллектива;
- повышение ответственности каждого сотрудника за свое развитие и за самообразование;
- создание механизма надбавок и приведение в действие материальной заинтересованности кадров в повышении квалификации;
- широкое использование стажировок как одной из форм повышения квалификации за рубежом;
- радикальное улучшение подготовки кадров по изучению иностранных языков;
- создание системы прогнозирования перспективной потребности библиотеки в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и специальностей, совершенствование на этой основе формирования образовательных программ;
- повышение роли результатов научных исследований и разработок в обеспечении качества образования.

Для достижения нового качества профессионального образования кадров будет осуществляться:

- развитие личных качеств и умений руководителя с тем, чтобы он мог руководить библиотекой настоящего и будущего;
- развитие новаторства, умение обслуживать читателя, общаться с людьми, способности правильно расставлять кадры, рационально распоряжаться финансами;
- включение в учебные планы следующих дисциплин: социальная психология, оперативное управление, выбор целей, правовые вопросы, управление финансами, делопроизводство и др.;
- адаптация новых сотрудников, пришедших на работу в РГБ, информирование их о библиотеке, получение ими первых знаний о библиотечной профессии, об объеме их прав и обязанностей, заложенных в Коллективном договоре;
- предоставление молодежи со средним образованием возможностей подготовки для поступления в высшие учебные заведения;
- консультативная помощь сотрудникам-студентам МГУКИ при выборе тем и написании курсовых и дипломных работ. Тематика таких работ должна соотноситься с деятельностью библиотеки;
- повышение роли научных исследований в области библиотечного дела для обеспечения непрерывного обновления содержания профессионального образования;

- переподготовка специалистов, имеющих высшее небиблиотечное образование, адаптация их специальности к библиотеке, использование ими знаний, полученных в базовом вузе, в интересах развития РГБ.

Следует осуществить разработку программ для руководящего звена:

- для начинающих руководителей;
- для руководителей, имеющих опыт;
- для руководителей высшего звена.

Такие программы должны быть гибкими и меняться в зависимости от потребностей библиотеки. Основным содержанием в повышении квалификации руководящего звена является обучение вопросам управления.

Начинающие руководители. Необходимо, чтобы все начинающие руководители прошли практику руководства. Наряду с теоретическими знаниями, которые они получают на начальном этапе обучения, программа обучения предусматривает также практическое применение этих знаний: от "научись владеть собой" до "научись владеть другими". Она предусматривает консультации и практическое применение теоретических знаний.

Руководители, имеющие опыт руководящей работы. Руководители этого звена должны проходить через каждые два года переподготовку. Результаты их обучения должны находить сразу же практическое применение.

Высшее звено управления. Они должны уметь разрабатывать стратегию, влиять на развитие библиотеки, быть администраторами, держать под контролем хозяйственную деятельность, иметь навыки общения с коллективом и с руководителями всех уровней других учреждений, должны быть специалистами (экспертами) высокого класса. Высший эшелон руководящего состава (дирекция) должен пройти теоретический курс знаний о библиотеке на самом начальном уровне.

Резерв выдвижения на руководящие должности. Содержание повышения квалификации должно быть направлено на подготовку резерва руководящих работников и специалистов. Необходимо развивать гибкость и управленческие навыки у одних, поощрять личный рост и углубление специализации у других, временно назначать на должность в целях обретеня ими опыта руководителей, – и это явится определенной проверкой их способностей.

Разработка учебных программ для новых сотрудников. Для поддержания своего престижа РГБ должна принимать сотрудников и давать им знания для выполнения соответствующих должностных требований. Обучение должно быть дифференцированным в зависимости от потребностей библиотеки, отдела. Сотрудник должен быть введен в курс деятельности библиотеки, работы ее отделов. Должно быть два направления обучения: библиотечное и научное. Необходимы постоянные курсы в системе повышения квалификации по библиотечному делу, результаты которых в итоге служат совершенствованию обслуживания потребителей.

В соответствии с государственными требованиями каждый сотрудник должен обновлять свои знания один раз в пять лет. Для этого надо постоянно отслеживать новых сотрудников для прохождения обучения. Руководство отделами должно стараться, насколько это возможно, поддерживать образование своих работников.

Подготовка научных кадров в системе послевузовского профессионального образования. Библиотека должна поощрять и поддерживать работу сотрудников в области НИР, предоставляя им время и творческий отпуск для научно-исследовательской работы и написания диссертаций. Подготовка научных кадров в докторантуре, аспирантуре и в форме соискательства должна стать престижным направлением РГБ как национальной библиотеки России.

Программы, способствующие самообразованию. Расстановка кадров и поощрение специалистов предусматривают эффективные способы, при которых руководители могут увидеть цель самообразования кадров, как в настоящее время, так и в будущем. Сотрудники должны знать сферу применения самообразования, которое потребуется для карьеры.

В РГБ нет разработанных критериев, перечня основных знаний и умений для каждой категории сотрудников, поэтому руководители сами должны предлагать основы для самообразования своих сотрудников. Библиотека должна поддерживать все начинания кадров в их собственном самообразовании.

Наставничество. Большой процент сотрудников в РГБ составляют кадры с правом выхода на пенсию. Библиотека остро нуждается во всеобъемлющем раскрытии и развитии талантов каждого индивидуума. Библиотека должна разработать, используя накопленный опыт, программу наставничества, передачи умения от старшего к младшему персоналу. Администрация должна стремиться к тому, чтобы сотрудники были и исследователями, и библиотекарями с обширными познаниями и эрудицией в области отбора, организации и повышения доступности фондов, других направлений деятельности РГБ.

Программы дополнительного образования сотрудников по интересам. В целях создания комфортных условий как для работающих сотрудников, так и для привлечения новых, библиотека должна предоставлять им возможность получать дополнительные знания и умения по интересам. Эти программы должны быть ориентированы на спрос со стороны личности.

Для решения задач библиотеки в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров необходимы следующие образовательные программы:

- подготовительные курсы – для молодых сотрудников, желающих поступить во МГУКИ;

- очная и заочная аспирантура, соискательство – для сотрудников, желающих и способных заниматься научной работой;
- высшие библиотечные курсы – для специалистов с высшим небиблотечным образованием;
- организация "Школы реставраторов" на базе центра консервации документов – для хранителей фондов библиотек и музеев;
- обучение компьютерным технологиям – для всех сотрудников отделов библиотеки;
- курсы иностранных языков для сотрудников, использующих иностранный язык на конкретном рабочем месте;
- семинар по вопросам управления (законодательство о труде, финансирование, работа с персоналом, делопроизводство и др.) – для руководящего звена;
- семинар по вопросам управления персоналом – для резерва выдвижения кадров на руководящую должность;
- семинар по организации и методике проведения научно-исследовательской деятельности – для научных сотрудников библиотеки;
- образовательные программы по интересам сотрудников: вопросы культуры и искусства, деловой этикет и другие.

У РГБ нет никаких противоречий с московскими образовательными учреждениями – МГУКИ, АПРИКТ, а также со "Школой Рудомино" ВГБИЛ, Учебным центром ГПНТБ России. В Москве очень много библиотек и библиотек разных типов. Контингент у каждого свой. Но для того, чтобы не было потеряно ни одного слушателя, мы должны координировать свою работу. Как в Москве, так и в каждом другом регионе должно быть создано свое образовательное пространство по библиотечно-информационному делу. Например, в Сибирском федеральном округе по инициативе специалистов ГПНТБ СО РАН начинает развиваться многоуровневая региональная модель единого образовательного пространства с контурами единой открытой дистанционной информационно-образовательной системы для сотрудников библиотек этой территории.

При чрезвычайном многообразии условий в разных регионах России моделей непрерывного образования может быть много. Но также много и проблем интеграции образовательных структур. Думается, самая актуальная проблема – это ведомственная разобщенность, корпоративность образовательных услуг. Но создание единого образовательного пространства – это задача не только образовательных ведомств. Это общегосударственная задача, требующая скоординированных усилий многих министерств, региональных администраций, библиотечно-информационных учреждений, общественных организаций.

Л.Ю. Данилова

БИБЛИОТЕЧНЫЕ КАДРЫ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ



Жизнь в постсоветском пространстве характеризуется высоким динамизмом и кардинальностью перемен во всех сферах жизни, высокой вариативностью обстоятельств [1]. Под воздействием изменений происходит динамичное обновление и развитие библиотечной практики, которая, в свою очередь, требует регулярного обновления библиотечного знания [2].

Изменение условий, в которых библиотеки осуществляют свою деятельность, повлекло за собой изменение требований, предъявляемых к качеству библиотечного обслуживания и библиотечной деятельности. Необходимость перехода библиотек на интенсивный путь развития на основе использования новейших достижений науки и техники повышает требования к профессиональной компетентности кадров, к знанию современных библиотечных технологий и организации обслуживания, умению изыскивать резервы эффективности и повышения качества обеспечения информационных потребностей общества. Библиотечным работникам приходится справляться с уникальными проблемами, с которыми они раньше не сталкивались. Они осваивают современное правовое поле и методы управления, экономические основы библиотечной деятельности и основы проектной деятельности, новые информационные технологии и социально-психологические основы руководства кадрами и т.д. Успех адаптации библиотек к современным условиям существования зависит во многом от овладения библиотечным персоналом новыми знаниями, умениями и навыками, от их деловой и творческой активности.

Следует отметить, что библиотека как любая сложная нелинейная система обладает свойством резистентности. Она способна к саморегуляции и может с успехом адаптироваться к изменяющимся внешним условиям. Она устойчива ко многим макровоздействиям. Однако, как утверждают специалисты, в любой системе имеются точки, к изменению которых ее поведение особенно чувствительно [3]. Учет этих точек и воздействие на них оказывает влияние на поведение всей системы и позволяет ей перейти от режима самовоспроизведения к режиму саморазвития.

Можно предположить, что такой точкой в библиотечной системе могут стать именно кадры, так как повышение их квалификации, овладение

новыми знаниями и навыками, формирование современного профессионального сознания, появление мотивации к деятельности способно вызвать качественные изменения во всех направлениях библиотечной деятельности. Успешная реализация целей деятельности возможна при условии соответствия количества и качества библиотечного персонала уровню стоящих перед библиотекой задач.

Библиотечная система в Дальневосточном регионе начала формироваться гораздо позже, по сравнению с европейской частью России и даже Сибирью, поэтому количественный и качественный состав библиотечных кадров в регионе традиционно ниже, что неоднократно отмечали исследователи, проводившие изучение библиотечных ресурсов Сибири и Дальнего Востока (главным образом специалисты ГПНТБ СО РАН) [4; 5].

Прслеживаются значительные различия в количественном и качественном составе библиотечного персонала по отдельным регионам Дальневосточного федерального округа (ДВФО), по его северным и южным территориям, между городскими поселениями и сельской местностью.

На Дальнем Востоке имело место сокращение числа библиотечных работников, которое составило в 1990–1995 гг. – 3,6%; в 1995–2000 гг. – 4,0%. Снижение числа библиотечных работников происходило на фоне опережающего сокращения численности населения (6,1%) и сети библиотек (6,4%) в ДВФО.

Снижение числа библиотечных работников затронуло все регионы округа, за исключением Республики Саха (Якутия) и Сахалинской области. В этих субъектах Федерации, наоборот, число библиотечных работников выросло на 1,6 и 1,7%, соответственно, несмотря на сокращение численности населения (например, в Сахалинской области оно составило 11,1%). Самое значительное сокращение числа библиотечных работников имело место в Чукотском автономном округе – 28,7% при снижении численности населения на 25,9%. Это единственный случай по ДВФО, когда опережающими темпами шло снижение числа библиотечных работников (табл. 1).

Таблица 1

Динамика показателей численности населения и деятельности библиотек Министерства культуры в 1995–2000 гг. (%)

Территория	Численность населения	Число			
		библиотек	библиотечных работников	читателей	книго-выдач
Север ДВФО	- 9,8	- 8,0	- 3,5	0,5	- 0,9
Юг ДВФО	- 4,5	- 5,3	- 4,4	0,5	0,4
ДВ в целом	- 6,1	- 6,4	- 4,0	0,5	- 0,1
РФ	- 1,8	- 2,4	- 0,1	4,2	4,4

Вызывает интерес тот факт, что в 2000 г., несмотря на снижение численности населения и ресурсной обеспеченности библиотек региона, показатели объемов библиотечного обслуживания оставались близки уровню 1995 г. Число читателей увеличилось на 0,5%, а число книговыдач уменьшилось на 0,9%. За тот же период в целом по России рост числа библиотечных работников составил 0,1%, а количество читателей и книговыдач – соответственно, 4,2 и 4,4%, по сравнению с 1995 г. При этом численность населения Российской Федерации снизилась на 1,8%.

В северной части округа сокращение числа библиотечных работников шло более медленными темпами (3,5%), чем в южной (4,4%), при этом значительно (почти в 3 раза) отставая от темпов сокращения численности населения (9,8%), в то время как в регионах южной части округа эти процессы шли в одном темпе. В результате выросла средняя обеспеченность населения северной зоны кадрами библиотечных работников, значительно превысив значения показателей по южной зоне округа и в целом по России. Число библиотекарей на 10 тыс. населения в северных регионах (в среднем 12,8) в 1,7 раза превышало соответствующий показатель в южной зоне (7,6) (табл. 2).

Таблица 2

Число библиотечных работников в среднем на 10 тыс. жителей (1995–2000 гг.)

Территория	Всего		Город		Село	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Север ДВФО	11,9	12,8	10,4	11,3	16,5	17,4
Юг ДВФО	7,7	7,6	6,0	6,0	12,7	12,8
ДВ в целом	9,1	9,3	7,5	7,7	14,0	14,3
РФ	8,3	8,5	6,6	6,9	13,0	12,8

Однако более высокая обеспеченность северных территорий не является гарантией большей доступности или лучшего качества библиотечного обслуживания. Она обусловлена особенностями расселения населения: низкой плотностью, удаленностью населенных пунктов друг от друга и т.п., что порождает значительную потребность в мобильном (нестационарном) библиотечном обслуживании, особенно в отдаленных северных районах, а, следовательно, и более высокую штатную численность библиотечных работников, чем предусмотрено регламентирующими документами [4]. А кроме того, не стоит забывать, что в северных районах отпуска у библиотечных работников более продолжительные. Так что, вполне естественно, что обеспеченность населения кадрами библиотечных работников в северной зоне округа выше, чем в южной.

Сокращение числа работников городских и сельских библиотек ДВФО в 1995–2000 гг. шло на фоне опережающего снижения численности городского (6,0%) и сельского (6,5%) населения и составило в городских библиотеках – 3,4% и в сельских – 4,6%. В результате – обеспеченность населения кадрами библиотечных работников несколько возросла. Однако в городских поселениях она продолжала оставаться более низкой, чем в сельской местности, что соответствует и общероссийской тенденции. Такая ситуация также определяется особенностями расселения сельского населения: низкой плотностью, высокой дисперсностью и т.п. В городских библиотеках ДВФО на 10 тыс. жителей приходилось почти в 2 раза меньше библиотечных работников, чем в сельских.

Эффективность деятельности библиотек во многом зависит от качественного состава библиотечного персонала, который заметно различается по уровню образования и стажу работы.

По округу 81,7% от общего числа библиотечных работников имели в 2000 г. высшее и среднее специальное образование, что несколько ниже, чем по России, где значение показателя составляет 83,6%. Доля специалистов в библиотеках северной части (83,7%) округа выше, чем в южной (79,8%).

Уровень обеспеченности кадрами специалистов по отдельным регионам ДВФО заметно различается. Лидерами являются Камчатская (91,3% от общего числа библиотечных работников) и Магаданская (86%) области, Хабаровский край (85,0%). Самая низкая обеспеченность наблюдалась в Корякском автономном округе (64,9%), Приморском крае (74,7%) и Чукотском автономном округе (75,8%). Обращает на себя внимание тот факт, что в библиотеках северной зоны округа преобладают специалисты с высшим образованием (50,2%), специалистов со средним специальным образованием – меньше (33,6%), в отличие от южной, где, наоборот, выше доля специалистов со средним специальным образованием (42,4%), специалистов с высшей квалификацией – меньше (37,4%), что совпадает с общероссийской тенденцией. В библиотеках Российской Федерации 38,4% библиотечных работников имеют высшее образование и 45,2% – среднее специальное.

Доля специалистов в городских библиотеках округа (87,9%), по сравнению с сельскими (71,0%), гораздо выше. Более половины работников (54,6%) городских библиотек имеют высшее образование, что почти в 2,3 раза выше, чем в сельских, где доля специалистов с высшим образованием составляет менее четверти (23,6%). Преобладающая часть специалистов городских библиотек имеет высшее образование, в то время как в сельской местности – среднее специальное (табл. 3).

Таблица 3

Доля специалистов от общего числа библиотечных работников (%)

Территория	Всего		В том числе				Всего
			в городских библиотеках		в сельских библиотеках		
	с высшим образованием	со средним специальным образованием	с высшим образованием	со средним специальным образованием	с высшим образованием	со средним специальным образованием	
Юг ДВФО	37,4	42,4	51,4	37,0	16,7	50,5	79,8
Север ДВФО	50,2	33,6	58,2	29,1	34,2	42,6	83,8
ДВ в целом	43,1	38,6	54,6	33,3	23,6	47,4	81,7
РФ	38,4	45,2	52,9	36,5	17,4	57,9	83,6

К сожалению, в опубликованных изданиях, содержащих статистические данные, отсутствует информация о количестве специалистов с высшим библиотечным образованием и характеристика персонала по стажу работы.

Попробуем восполнить этот пробел, используя статистические данные по Хабаровскому краю. Учитывая, что он по многим параметрам экономического и культурного развития является типичным для Дальневосточного региона, можно предположить, что полученные на основе более детального исследования выводы могут быть распространены и на другие регионы округа.

Один из таких выводов заключается в том, что в структуре библиотечных кадров довольно значительную долю составляют лица, не имеющие библиотечного образования.

Как уже упоминалось, доля специалистов в Хабаровском крае в 2000 г. составила 85,0% от общего числа библиотечных работников края. Это единственный из регионов южной зоны ДВФО, где доля специалистов превышала общероссийский уровень (83,6%). Около половины (49,5%) специалистов имели высшее образование и более трети (35,5%) – среднее специальное. Доля специалистов с высшим образованием в Хабаровском крае была выше, чем в целом по России (38,4%). Приблизительно третья часть библиотечных работников края имела высшее библиотечное образование, однако, их доля за последние 7 лет сократилась с 31,3% (в 1995 г.) до 27,6% (в 2002 г.). И это несмотря на наличие в г. Хабаровске высшего учебного заведения, готовящего кадры высшей квалификации для библиотек.

Наиболее высока доля специалистов с высшим образованием в краевых библиотеках. По муниципальным библиотекам, особенно сельским, этот показатель значительно ниже.

Факторами, оказывающими воздействие на эффективность библиотечной деятельности, являются опыт и стаж работы в библиотеке.

За последние годы в библиотеках Хабаровского края значительно выросла текучесть кадров. Доля библиотечных работников, имеющих стаж работы менее трех лет, составляла в 1995 г. 135 человек или 11,7% от общего числа сотрудников, в 2000 г. – 133 человек (12,0%), в 2002 г. – 149 человек (13,6%).

В библиотеках края отмечена тенденция старения кадрового состава. В ЦБС г. Советская Гавань трудовой стаж работников в среднем составляет 15–20 лет; в Нанайском районе около двух третей работников имеют стаж работы от 10 до 25 лет; более 40% библиотечных работников г. Комсомольска-на-Амуре имеют стаж работы более 20 лет.

Сокращение штатного расписания и числа библиотечных работников снизило эффективность деятельности многих ЦБС. Особенно часто в библиотеках Хабаровского края попадали под сокращение ставки работников отделов комплектования и методических, что также не могло не сказаться на качестве работы библиотек [1].

На основании имеющихся статистических данных о кадровой обеспеченности библиотек ДВФО можно сделать следующие выводы:

- 1) рост обеспеченности библиотечными кадрами шел главным образом за счет интенсивного оттока населения;

- 2) более высокий уровень обеспеченности кадрами библиотечных работников достигался за счет особенностей расселения населения: низкой плотности, его рассредоточенности по обширной территории, удаленности населенных пунктов друг от друга и от экономических и культурных центров и т.п.

Анализ показателей объемов библиотечного обслуживания в зависимости от количественного и качественного состава библиотечных кадров показал, что изменение числа библиотечных работников не оказывает прямого воздействия на объем библиотечного обслуживания, что согласуется с мыслью, высказанной в свое время Т.Л. Садофьевой о том, что число библиотек и величина штата не оказывают прямого воздействия на процент охвата населения библиотечным обслуживанием и его объем [6]. Например, несмотря на снижение кадровой обеспеченности библиотек Амурской области на 5,5%, число книговыдач уменьшилось всего на 0,8%, а число читателей выросло на 3,7%. Аналогичная ситуация наблюдалась и в ряде других регионов. Однако это вовсе не означает, что возможно бесконечное сокращение штатных единиц и числа библиотечных

работников. Не будем забывать, что в целом по России увеличение числа библиотечных работников на 0,1% сопровождалось увеличением числа читателей и книговыдач на 4,2 и 4,4%, соответственно. Важно, чтобы изменение численности библиотечных работников шло пропорционально изменению численности населения.

Однако, прослеживая изменения показателей библиотечного обслуживания в связи с качественным составом библиотечных кадров, есть основания предполагать существование не прямой связи между качественным составом библиотечных кадров и показателями библиотечного обслуживания.

Принимая во внимание сложность стоящих перед библиотекой задач по реализации права граждан на доступ к общественно значимой информации, их роли в интеграции единого информационного и культурного пространства, переход к существованию в условиях рыночной экономики, возросшие требования к качеству библиотечного обслуживания, конкуренцию со стороны других учреждений культуры и досуга и каналов распространения информации, следует признать, что формированию библиотечных кадров в ДВФО не уделяется должного внимания.

По мнению специалистов, центр управленческих проблем в библиотеке должен сместиться в сторону "кадрового менеджмента". Требуется комплексный подход к формированию и использованию библиотечных кадров. Необходимыми условиями стабилизации библиотечных кадров являются рост заработной платы, обеспечивающей не только минимальный прожиточный минимум, но и расширенное воспроизводство рабочей силы; предоставление социальных гарантий; повышение престижа библиотечной профессии; создание оптимальных условий для кадрового роста. Большое значение в современных условиях приобретает повышение квалификации библиотечных кадров и организация в этих целях системы непрерывного образования библиотечных работников. Эффективное решение кадровых проблем возможно на основе консолидации усилий библиотек и библиотечной общественности региона.

Литература

¹*Общедоступные государственные библиотеки Российской Федерации в 1995–1998 гг.: (Аналит. обзор) / М-во культуры Рос. Федерации. – М., 1999. – 103 с.*

²*Кузнецова Т.Я. Дополнительное профессиональное образование библиотечных работников: системный подход // Руководитель библиотеки: непрерывное образование в условиях перемен. – Новосибирск, 2001. – С. 10.*

³*Анишца Е.Г., Власова Н.Ю. Градоведение. – Екатеринбург, 1998. – С. 163–164.*

⁴ *Библиотека в системе общественных отношений региона /* Артемьева Е.Б., Жданова Т.А., Кожевникова Л.А., Маслова А.Н.; Отв. ред. Соболева Е.Б.; Рос. акад. наук. Сиб. отд.-ние. Гос. публ. науч.-техн. б-ка. – Новосибирск, 1999. – С. 74.

⁵ *Маслова А.Н. Библиотеки Сибири и Дальнего Востока в 70-х – первой половине 80-х гг. XX в.: тенденции развития // Развитие библиотечного дела в Сибири: (Сов. период). – Новосибирск, 1992. – С. 152.*

⁶ *Садофьева Т.Л. Анализ размещения библиотечных кадров в союзных республиках // Проблемы рационального размещения и использования библиотечных ресурсов в стране. – М., 1984. – С. 119.*

Л.Б. Киселева

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ



Российские библиотеки в настоящее время работают в сложных условиях. Политические изменения, реформирование государственных структур, децентрализация управления, переход к открытому рыночному обществу, активное вхождение России в международное сообщество, ускоренные темпы информатизации и связанная с этим технологическая модернизация информационно-культурных учреждений – далеко не полный перечень факторов, непосредственно влияющих на все сферы отечественной культуры, в том числе и на библиотеки всех уровней.

Изменение информационной среды, социокультурного пространства трансформируют деятельность библиотек, формируют новые требования к библиотечным кадрам, уровень профессиональной подготовки и объем интеллектуального багажа которых мог бы гарантировать им конкурентоспособность в условиях экономической нестабильности.

Поддерживать на высоком уровне компетенцию библиотечных специалистов на протяжении всего периода их трудовой деятельности призвана система непрерывного образования, включающая компонент дополнительного профессионального образования как важнейшего условия сохранения и развития кадрового потенциала отрасли.

Главной задачей новой профессионально-образовательной политики в области библиотечного дела в Дальневосточном федеральном округе (ДВФО) является реформирование образовательной системы на основе расширения номенклатуры профессиональных специализаций подготовки биб-

лиотечных кадров, использования образовательных стандартов нового поколения, реализации принципа непрерывности библиотечного образования.

Система непрерывного библиотечного образования в ДВФО в современном ее виде сложилась в конце 1990-х гг. Основные компоненты ее могут быть представлены следующим образом:

- профориентационная работа среди молодежи, которая проводится в тесном взаимодействии библиотек с образовательными учреждениями, центрами профориентации молодежи, центрами занятости населения различных уровней, представляющих государственную службу занятости;
- подготовка кадров со средним специальным образованием, осуществляемая в регионе в четырех субъектах Российской Федерации (училища искусств и культуры в Амурской, Магаданской, Сахалинской областях и Еврейской автономной области);
- академическое отраслевое образование, предоставляемое единственным дальневосточным вузом – Хабаровским государственным институтом искусств и культуры (очное и заочное отделения);
- дополнительное профильное образование, включающее подготовку, переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров, которое преимущественно предоставляют учебно-методические центры областных (краевых) органов управления культурой, созданные на базе бывших областных (краевых) курсов повышения квалификации, а также зональные методические объединения вузовских библиотек.

Ключевым звеном в данной системе, в условиях объективного отставания базового образования от потребностей динамично меняющейся практики, является дополнительное профессиональное библиотечное образование, несущее основную нагрузку по адаптации библиотекарей к выполнению новых функциональных обязанностей, связанных с компьютеризацией библиотечных процессов и повышением социальной роли библиотек как информационных, культурных и образовательных учреждений.

Система дополнительного профессионального образования на Дальнем Востоке реализуется преимущественно в следующих формах:

- профессиональная переподготовка – освоение знаний и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности и получения новой квалификации в рамках номенклатуры библиотечных специализаций, утвержденных Министерством образования России;
- повышение квалификации – обновление теоретических и практических знаний в соответствии с новыми требованиями к уровню профессиональной квалификации и необходимостью решения новых производственных задач (краткосрочные проблемные семинары, среднесрочные семинары и школы-семинары, курсы повышения квалификации, творческие лаборатории и мастерские, мастер-классы, тренинги, практикумы);

- стажировка – закрепление на практике знаний, полученных в результате теоретической подготовки, ознакомление с библиотечным инновационным опытом;

- актуализация знаний в режиме неформального обучения (конференции, семинары, совещания, круглые столы, деловые игры, конкурсы, международные образовательные и профессионально-ознакомительные туры и др.).

В сфере дополнительного библиотечного образования в ДВФО, как и в целом по Российской Федерации, сложилась достаточно острая проблемная ситуация. Суть ее заключается в несоответствии между потребностями библиотечного дела в регулярном обновлении знаний кадрового потенциала и его адаптации к решению новых производственных задач, стоящих перед отраслью в период ее ускоренной модернизации, и сложившейся практикой переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров на региональном, областном (краевом) уровнях, развиваемой бессистемно как в организационно-функциональном, так и содержательно-дидактическом аспектах.

Сложившаяся система дополнительного профессионального образования нуждается в перестройке, упорядочении, создании многоуровневой системы обучения, обеспечении преемственности между отдельными ее звеньями, определении объема и структуры содержания образования, разработке программ региональных курсов повышения квалификации, исследовании методов и организационных форм обучения, определении особенностей отдельных форм обучения и их целенаправленности и дифференцированности.

Основные причины проблемной ситуации:

- сокращение в 1990-е гг. государственного финансирования мероприятий, связанных с переподготовкой и повышением квалификации кадров во всех отраслях культуры;

- отсутствие законодательных документов, четко регламентирующих данную сферу деятельности, а также нормативных документов, ставящих деловую карьеру специалиста в прямую зависимость от уровня его профессионализма и регулярности обновления знаний в системе непрерывного образования;

- сокращение региональной сети образовательных учреждений, целенаправленно занимающихся дополнительным профессиональным библиотечным образованием;

- низкие темпы информатизации образовательной сферы библиотечного дела;

- отсутствие системы методической помощи региональным образовательным структурам со стороны федеральных центров дополнительного библиотечного образования;
- слабое вертикальное и горизонтальное взаимодействие структур дополнительного библиотечного образования;
- недоступность центров федерального и межрегионального уровней для специалистов Дальнего Востока в силу его удаленности, дорогостоящих транспортных расходов;
- работа в условиях дефицита кадров (в связи с продолжающимся оттоком населения с Дальнего Востока как по естественным причинам, так и из-за отъезда в европейскую часть страны, снижения жизненного уровня населения и безработицы в северных районах региона; падением престижа библиотечной профессии и связанными с этим малыми конкурсами и недобором учащихся в высшие учебные заведения, обеспечивающие базисное образование; устройством библиотечных специалистов на более престижные и высокооплачиваемые должности в учреждения других ведомств и систем);
- увеличивающееся количество библиотекарей-неспециалистов и отсутствие возможности на их обучение (по причине слабой материально-технической и учебно-методической базы большинства библиотек, отсутствия финансовых средств на командировочные расходы, стажировки и другие мероприятия в плане повышения профессионального роста).

Выходом из сложившейся кризисной ситуации в сфере дополнительного образования является реформирование системы дополнительного библиотечного образования, создание многоуровневой системы переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров, способной привести их совокупные профессиональные знания, умения и навыки в соответствие с задачами поступательной модернизации библиотечного дела.

В целях упорядочения организационно-функциональной структуры системы дополнительного профессионального библиотечного образования следует разграничить функциональные направления образовательной деятельности соответствующих учреждений и организаций на региональном, областном (краевом) и муниципальном уровнях.

Межрегиональный уровень

Дальневосточная государственная научная библиотека (ДВГНБ) – головной центр системы дополнительного профессионального библиотечного образования:

- повышает квалификацию работников библиотек в области новых информационных технологий и технологической реорганизации библиотечных процессов, создает корпоративную библиотечную сеть;

- организует и проводит совместно с различными партнерами международные и региональные конференции ("Гродековские чтения" и др.), нацеленные на глубокое изучение библиотечного опыта, его теоретическое осмысление и выработку практических рекомендаций, способствующие профессиональному общению и повышению профессионального уровня библиотечного сообщества;

- оказывает организационную и методико-консультативную помощь центральным библиотекам региона;

- осуществляет научное обобщение инновационного опыта и различных инновационных образовательных акций;

- консолидирует региональную библиотечную общественность в сфере непрерывного профессионального образования.

Центр профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона (ЦПР БР ДВР) (на базе ДВГНБ):

- осуществляет профессиональную переподготовку работников центральных библиотек региона, не имеющих библиотечного образования;

- осуществляет краткосрочное повышение квалификации работников библиотек по актуальным направлениям модернизации отрасли;

- организует курсы по изучению иностранных языков с библиотечно-ведческой специализацией.

Региональный уровень

Хабаровский государственный институт искусств и культуры (ХГИИК):

- осуществляет профессиональную переподготовку выпускников факультета социокультурной и информационной деятельности (СКИД) по смежным специальностям, дающим право на занятия новыми видами профессиональной деятельности, связанными с библиотечным делом; переподготовку библиотечных кадров без специального образования;

- реализует образовательные программы повышения квалификации для преподавателей библиотечно-информационных дисциплин региональных средних специальных учебных заведений культуры;

- оказывает научно-методическую и консультативную помощь различным образовательным структурам и библиотекам в сфере дополнительного профессионального библиотечного образования.

Зональное методическое объединение научных библиотек вузов Хабаровского края и Амурской области [при Хабаровском государственном техническом университете (ХГТУ)], Зональный методический центр вузовских библиотек [при Дальневосточном государственном университете (ДВГУ)]:

- разрабатывают и реализуют программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров с учетом

потребностей и специфики учебных заведений и в соответствии с библиотечными специализациями, утвержденными Министерством образования Российской Федерации.

Учебно-методический центр подготовки и переподготовки работников культуры (г. Владивосток):

- осуществляет краткосрочную и среднесрочную подготовку работников центральных библиотек региона, не имеющих библиотечного образования;
- оказывает учебно-методическую помощь муниципальным библиотечным системам в организации повышения квалификации библиотечных работников по актуальным направлениям деятельности библиотек;
- осуществляет профессиональную переподготовку работников библиотек по смежным специальностям, дающим право на занятия новыми видами библиотечной деятельности.

Областной (краевой) уровень

Областные (краевые) государственные центральные библиотеки:

- организуют курсы повышения квалификации для директоров, руководителей среднего звена и ведущих специалистов библиотек своей сети по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела и внедрению инновационных технологий.

Учебно-методический центр краевого научно-образовательного объединения культуры (КНОТОК) (г. Хабаровск):

- организует учебу, подготовку и переподготовку кадров библиотечно-информационных учреждений Хабаровского края, уделяя особое внимание работникам библиотек, не имеющим высшего и среднего специального образования, и библиотечным специалистам со средним специальным (библиотечным) образованием.

Учебно-методические центры институтов повышения квалификации работников образования, здравоохранения; учебно-методические центры и курсы повышения квалификации при областных органах управления культуры:

- осуществляют повышение квалификации специалистов библиотечно-информационных учреждений в соответствии с новыми требованиями к уровню профессиональной квалификации и необходимостью решения новых производственных задач.

Муниципальный уровень

Муниципальные библиотечные системы:

- совместно с муниципальными органами управления культурой создают дифференцированную систему повышения квалификации библиотечкарей, ориентированную на краткосрочное адаптационное обучение молодых специалистов, а также профессиональное и общекультурное развитие

кадровых работников, уделяя особое внимание работникам сельских библиотек.

Структурное упорядочение функционирующих звеньев системы дополнительного профессионального библиотечного образования на региональном и краевом (областном) уровнях, развитие между ними необходимых координационных взаимосвязей (организационных, функциональных, методических и технологических; создание в ДВФО на базе головной библиотеки (ДВГНБ) окружного центра непрерывного библиотечного образования (ЦПР БР ДВР), аналогичного центру, действующему при ГПНТБ СО РАН, – вот те задачи, которые требуют первоочередного разрешения. И определенные шаги в этом направлении уже сделаны.

5 декабря 2002 г. в рамках работы научно-практического семинара "Корпоративные библиотечные технологии" состоялась презентация Центра профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона, открывшегося на базе Дальневосточной государственной научной библиотеки (г. Хабаровск).

Первичная информация о создании центра была дана на международной научно-практической конференции "Современная библиотека в информационном и культурном пространстве региона", проходившей в Хабаровске 26–27 сентября 2002 г.

Координационным советом, представленным центральными библиотеками региона, руководителями методических объединений вузовских библиотек, определена тематика первого семинара-тренинга по проблемам корпоративных библиотечных технологий, проведенного на базе ДВГНБ 2–6 декабря 2002 г. Программа пятидневного научно-практического семинара предусматривала 28 лекционных и 12 практических занятий для специалистов в области автоматизации библиотечных процессов и руководителей библиотек Дальнего Востока. В качестве ведущих тренеров выступили авторитетные специалисты – канд. техн. наук, зав. отделом автоматизированных систем Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук С.Р. Баженов, зав. отделом каталогизации и обработки документов Новосибирской государственной областной научной библиотеки Т.В. Авецкая, заместитель директора по автоматизации Дальневосточной государственной научной библиотеки А.С. Куминов, зав. отделом автоматизации и программирования ДВГНБ С.В. Веселовский и др.

На семинаре обучено 65 человек, представлявших 29 центральных государственных, муниципальных, вузовских библиотек из 7 субъектов Дальневосточного региона. Свидетельством результативности проведенного семинара-тренинга явилось принятие двух перспективных программ

в области автоматизации библиотечных технологий: "Автоматизация библиотек Хабаровского края (2003–2007 гг.)", "Создание корпоративных систем библиотек ДВФО".

Побудительными причинами создания регионального Дальневосточного центра профессионального развития явились финансовая недоступность основных звеньев системы переподготовки кадров, находящихся в Москве и Санкт-Петербурге, отсутствие развитой учебно-методической и материально-технической базы местных курсов повышения квалификации, организуемых Учебно-методическим центром краевого научно-образовательного творческого объединения культуры. Работа Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования не решает проблемы переподготовки и повышения квалификации специалистов Дальнего Востока.

Обладая всеми ресурсными возможностями для осуществления подготовки и переподготовки библиотечных кадров, ДВГНБ стала инициатором и организатором создания специализированного структурного подразделения, каким является Центр профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона.

Для обеспечения организационного периода администрацией библиотеки был получен грант Института "Открытое общество" (Фонд Сороса), проведено заседание Координационного совета библиотек Дальневосточного федерального округа в целях дальнейшей консолидации усилий информационно-библиотечных учреждений в сфере непрерывного профессионального образования.

Задачи, стоящие перед центром, – это обеспечение непрерывности послевузовского образования, повышение профессионального, образовательного и культурного уровня библиотечных специалистов, обеспечение их методическими и научными разработками, программами, содействие сокращению расходов библиотек на обучение персонала, облегчение доступа к мировому комплексу знаний и информации в области библиотечного дела.

Для определения основных направлений региональной политики в области непрерывного образования и координации учебной, научно-методической, информационной деятельности при центре создан Консультационный совет, членами которого являются директора областных библиотек региона: Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия), Амурской областной научной библиотеки, Приморской государственной публичной библиотеки им. А.М. Горького, Камчатской областной научной библиотеки, Магаданской универсальной научной библиотеки им. А.С. Пушкина, Сахалинской областной универсальной научной библиотеки, Областной универсальной научной библиотеки им. Ш-Алейхема, Корякской окружной библиотеки им. К. Кеккетгына, Окружной публичной

библиотеки им. В.Г. Тан-Богораза Чукотского автономного округа, Центральной научной библиотеки Дальневосточного отделения Российской академии наук.

Организационный период по созданию центра предусматривал несколько этапов.

I (октябрь – ноябрь 2002 г.) – этап научно-методической подготовки и открытия центра:

- изучение опыта работы ведущих российских центров непрерывного образования – Учебного центра "Школа Рудомино" при ВГБИЛ, Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования на базе ГПНТБ СО РАН;

- разработка документов, регламентирующих деятельность;
- формирование штатного расписания; открытие;
- анкетирование библиотек, входящих в корпоративную сеть библиотек Дальневосточного региона для выявления их уровня подготовки к совместной работе;

- разработка проблематики и программы семинара-тренинга "Основы создания библиотечных корпоративных систем";

- подготовка и рассылка информационных писем, прием заявок от библиотек-участниц.

II (декабрь 2002 – январь 2003 г.) – этап проведения семинара-тренинга, планирования деятельности центра на 2003 г.:

- проведение семинара-тренинга "Основы создания корпоративных библиотечных систем" (2–6 декабря 2002 г.);

- презентация центра в рамках работы семинара (5 декабря 2002 г.);

- составление календарного плана деятельности на 2003 г.; согласование его с ХГИИК, вузами г. Хабаровска, областными библиотеками региона.

III (февраль – март 2003 г.) – этап деятельности по проекту предусматривал техническое и информационно-методическое обеспечение работы:

- приобретение материалов и оборудования для учебного класса;
- создание web-страницы на сайте ДВГНБ, информирующей о работе центра;

- организацию рекламы о деятельности центра, разработку методических материалов (создание буклета о ЦПР БР ДВР, выступление перед общественностью на различных краевых, городских районных мероприятиях, семинарах, проводимых в ДВГНБ, о деятельности центра).

Среди мероприятий, проведенных в рамках программы деятельности центра, необходимо отметить проведение 12–16 мая 2003 г. регионального семинара "Научные основы сохранения документных фондов библиотек, архивов, музеев (проблемы консервации)" с приглашением старшего

научного сотрудника Российской библиотеки академии наук (БАН) канд. хим. наук Л.Г. Левашовой, конкурсов профессионального мастерства на краевом уровне, стажировок библиотечных специалистов на базе ДВГНБ из других библиотек Дальнего Востока и Сибири. Разработан проект Концепции дополнительного профессионального библиотечного образования в ДВФО, являющейся важным условием реформирования образовательной системы отрасли, включая кадровую и технологическую модернизацию библиотечного дела в регионе. Заключен договор о сотрудничестве с ГПНТБ СО РАН в сфере непрерывного образования библиотечных специалистов на 2003–2004 гг. В июне 2003 г. деятельность центра получила одобрение со стороны Министерства культуры Российской Федерации, что было отмечено в решении коллегии от 5 марта 2003 г. № 3 – "О формировании и дальнейшем совершенствовании системы дополнительного профессионального библиотечного образования".

Специалистами ДВГНБ разрабатываются пакет документов, необходимых для получения государственной лицензии на образовательную деятельность, структуры учебных программ, изучаются вопросы кадрового обеспечения.

Решению поставленной задачи – обеспечить непрерывность образования библиотечных специалистов на протяжении всего трудового периода – будет способствовать трехуровневая система обучения:

I – подготовка к библиотечной работе (обучение новых сотрудников, молодых специалистов, сотрудников с высшим небиблиотечным образованием);

II – расширение знаний основного штата (переквалификация), профессиональная переподготовка;

III – повышение квалификации по индивидуальным программам (аспиранты, специалисты, прибывшие на стажировки), подготовка руководителей, резерва руководящего состава.

Основные формы обучения: курсы повышения квалификации, тематические семинары, практикумы, тренинги, круглые столы, лекции, стажировки, практика студентов вузов (факультет социокультурной и информационной деятельности), профориентационные экскурсии школьников.

Приоритетными направлениями в деятельности центра являются: научно-методическая деятельность, учебно-образовательная, информационная, рекламная, развитие новых технологий. Согласно обозначенным направлениям сформировано штатное расписание, предусматривающее помимо руководителя центра, заведующего сектором и главного библиотекаря (с функциями координатора учебных программ, менеджера PR-технологий) и других специалистов, привлекаемых к работе на договорной основе.

В структуре центра – фонд учебно-методической литературы, каталоги, Интернет-класс, учебный класс для проведения лекционных занятий, лингафонный кабинет.

После окончания действия гранта работа по поддержанию и развитию Центра профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона будет продолжена. Для этого планируется использование, как внутренних финансовых средств ДВГНБ, так и привлечение средств других заинтересованных организаций, спонсорская поддержка различных благотворительных фондов, бюджетное финансирование.

Планируется проведение обучающих семинаров-тренингов по актуальным проблемам:

- управление библиотекой в контексте права;
- прогрессивные информационно-библиотечные технологии;
- организация обслуживания читателей;
- информационная культура. Психология чтения;
- история книжной культуры Дальнего Востока и др.

Взаимодействие с библиотеками региона по организации обучения будет регламентироваться договорами о сотрудничестве. Создаваемая многоуровневая система обучения позволит охватить достаточно широкий круг специалистов библиотек разных ведомств. Главным условием совершенствования системы дополнительного образования библиотечных кадров станет обеспечение координации деятельности всех учреждений, задействованных сегодня в образовательном процессе. Подобный проект будет реализован на Дальнем Востоке впервые.

О.О. Ковальчук

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ БИБЛИОТЕК МИНИСТЕРСТВА КУЛЬТУРЫ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ



На территории Новосибирской области функционируют 884 библиотеки Министерства культуры Российской Федерации, из них: 4 – областные, 72 – муниципальные городские, 808 – библиотеки в городах и районах области.

В настоящее время остро стоит вопрос о создании организованной системы повышения квалификации библиотечных специалистов. Дело в том, что в Новосибирской области в отличие

от большинства регионов России прежняя система повышения квалификации разрушена. Курсы повышения квалификации работников культуры и искусства в Новосибирске прекратили свое существование в начале 1990-х гг. в силу ряда объективных и субъективных причин. Поэтому на данный момент обучением и повышением квалификации занимаются в масштабах области 4 областные библиотеки, Новосибирское библиотечное общество (НБО), Новосибирский областной колледж культуры и искусства (НОККиИ).

Эта система выглядит следующим образом:

1. Обучение

- среднее специальное образование – Новосибирский областной колледж культуры и искусства. К сожалению, библиотечная профессия на сегодняшний день не является престижной среди молодежи, поэтому набор на дневное библиотечное отделение в колледж культуры на 2003/2004 учебный год составил 7 человек, на заочное – немногим больше. Данное количество не покрывает потребности библиотек области в кадрах, в итоге многие библиотеки, особенно г. Новосибирска, испытывают колоссальную нехватку в библиотечных работниках;

- высшее образование (заочная форма) – Новосибирское представительство Кемеровской государственной академии культуры и искусств* (на базе ГПНТБ СО РАН). Обучается крайне ограниченное количество библиотекарей из библиотек Министерства культуры (2–5), поэтому принципиально решить проблему с получением высшего библиотечного образования в области невозможно.

2. Повышение квалификации

2.1. Областное звено:

- Тренинг-центр по повышению квалификации библиотечных специалистов Западной Сибири при НБО;

- Тренинг-центр в рамках осуществления проекта "Региональная распределенная корпоративная библиотечная система" при Новосибирской государственной областной научной библиотеке (НГОНБ);

- Областные библиотеки как методические центры;

- Ежегодная летняя библиотечная школа (организует НОККиИ).

2.2. Районное звено:

- Методическое объединение ЦБС г. Новосибирска;

- Профессиональные клубы при ЦБС;

- Семинары, стажировки, практикумы и пр.

Все это сложно назвать организованной системой, так как все перечисленные центры, клубы имеют свои программы, свою аудиторию,

* С 2004 г. – Кемеровский государственный университет культуры и искусств.

формы и тематику проводимых мероприятий, а самое главное – у них нет гарантированного финансирования.

Библиотечная общественность не раз ставила вопрос перед Управлением культуры администрации Новосибирской области (НСО) о необходимости развития кадрового потенциала, что в свою очередь отразилось в самостоятельном разделе областной целевой программы, которая была одобрена главой администрации области. Насколько нужна и важна нам эта программа? Дело в том, что при отсутствии финансирования ни о какой системе непрерывного образования говорить вообще не приходится. Программа же предусматривает многоуровневую систему непрерывного образования и финансовое обеспечение каждого уровня этой системы. В период подготовки программы мы провели мониторинг кадрового потенциала библиотек нашей области, который дал следующие результаты:

1. Число библиотечных работников в муниципальных общедоступных библиотеках составляет более двух тысяч человек. Из них – с высшим библиотечным образованием – 20%, с высшим небиблиотечным образованием – 14%, со средним специальным – 49%, 16,5% – с общим средним образованием.

2. В библиотеках Новосибирской области практически отсутствуют молодые специалисты. Средний возраст библиотекарей составляет 40–45 лет. Около 80% библиотекарей области получили специальное образование в 1970–1980-е гг. и лишь 20% – в последнее десятилетие. 85% библиотечных работников посещали мероприятия по повышению квалификации 15–20 лет назад. Поэтому в области остро стоит вопрос о необходимости подготовки, переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров.

Областная целевая программа была построена с учетом полученных данных и включила в себя следующие мероприятия:

1. Переподготовка

Для нашей области, где с высшим небиблиотечным образованием работают 14% сотрудников, Высшие библиотечные курсы при ГПНТБ СО РАН очень актуальны. Но, к сожалению, большинство сотрудников, желая учиться, зачастую не имеют материальной возможности. Поэтому, предусмотренные программой 10 человек ежегодно, начиная с 2004 г., смогут обучаться за счет средств областного бюджета.

2. Повышение квалификации

2.1. Для работников областных библиотек и ведущих специалистов ЦБС области на общероссийском и международном уровне предполагается участие библиотек в общероссийских международных семинарах, конференциях, курсах и пр. – 17 человек в год. Никогда этот показатель не планировался и не финансировался, как правило, участие в подобных мероприятиях осуществлялось за счет средств библиотек.

2.2. Для сотрудников областных библиотек, директоров и ведущих специалистов ЦБС области – участие в обучающих мероприятиях на базе Сибирской академии государственных служащих и Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН.

2.3. Для работников ЦБС области – Ежегодная летняя библиотечная школа при областном колледже культуры и искусств. В 2003 г. она прошла уже во второй раз. База ее проведения меняется. В 2002 г. участников принимал Барабинский район, в 2003 г. – Ордынский. Летняя школа имеет тематическую направленность; тема 2003 г. – "Библиотечное обслуживание", поэтому участниками школы стали работники отделов обслуживания центральных библиотек и заведующие крупными сельскими филиалами. Совместно с Управлением культуры, областными библиотеками и колледжем культуры составляется единая программа, определяются лекторы, темы и формы занятий. Опыт показывает, что эффективность данной школы достаточно велика; помимо интенсивной работы на занятиях в течение 10 дней участники имеют возможность активно делиться опытом своей работы, завязываются деловые контакты. Это очень важно, так как профессиональные встречи в наше время достаточно редки.

2.4. Для библиотечных специалистов г. Новосибирска и области – тренинг-центр по повышению квалификации при Новосибирском библиотечном обществе. Важным моментом, внесенным в целевую программу, стала финансовая поддержка со стороны областной администрации дальнейшей деятельности центра. (Раньше тренинг-центр существовал за счет грантов Института "Открытое общество").

2.5. Для библиотечных специалистов г. Новосибирска и области – проведение ежегодной научно-практической конференции по актуальным проблемам библиотечной работы.

2.6. Для ЦБС области – областные гранты по развитию инновационной деятельности библиотек. Впервые в области планируется организация ежегодных конкурсов на получение пяти грантов.

2.7. Для сельских библиотекарей области – проведение зональных семинаров. В области – пять зон, в каждой из них проводится по одному семинару ежегодно. То есть происходит возрождение старой формы, некогда очень эффективной, которая дает возможность максимального охвата сельских библиотекарей области.

3. Обучение

3.1. Открытие факультета "Информационно-библиотечных технологий" при Новосибирском государственном педагогическом университете (НГПУ).

С идеей об открытии данного факультета библиотечная общественность Новосибирска выступала неоднократно. Областная целевая программа включила это предложение, но в перспективе на 2005 г. Появилась надежда, что в ближайшем будущем в библиотеках города и области

появятся молодые специалисты с высшим образованием, к сожалению, не раньше, чем к 2008 г. А пока планируется увеличить набор на заочное отделение в областной колледж культуры до 30 человек в год, для этого НОККиИ разрабатывает комплекс мероприятий по профориентации.

Таким образом, есть надежда, что с принятием целевой программы с вышеизложенными мероприятиями по непрерывному образованию ситуация в Новосибирской области значительно изменится в положительную сторону, и можно будет говорить о какой-то отлаженной системе.

В.А. Лопатина

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА



В состав методического объединения вузовских библиотек г. Новосибирска входят 16 библиотек государственных вузов. Совокупный фонд на 01.01.2003 г. составляет более 7 млн изданий, ими обслуживается по единому читательскому билету более 148 тыс. читателей (110 тыс. – в 1997 г.), количество посещений превышает 4,6 млн в год, а количество книговыдач – более 10 млн. В библиотеках вузов в 2003 г. 666 сотрудников (586 – в 1997 г.), в том числе с высшим образованием – 357 (54%), в том числе с высшим библиотечным – 173 (26%) (в 1997 г. – 29%), со средним специальным – 153 (23%) (в 1997 г. – 29%), в том числе со средним библиотечным – 94 человека (14%) (в 1997 г. – 19%). При сравнении этих показателей видим, что при общем увеличении штатов вузовских библиотек доля сотрудников с высшим образованием осталась прежней, а количество специалистов как с высшим, так и со средним специальным библиотечным образованием уменьшилось. Кроме того, как и в библиотеках других ведомств, увеличился возрастной уровень библиотечарей (средний возраст – более 40 лет, в отдельных библиотеках – свыше 50 лет). Часть сотрудников получает высшее образование, не связанное с библиотечной профессией и второе высшее образование. Среди наших коллег очень мало студентов библиотечных учебных заведений и молодых специалистов.

Эта тенденция повышает актуальность вопроса о повышении квалификации сотрудников вузовских библиотек.

Опыт методического объединения библиотек вузов по переподготовке кадров имеет давние традиции и неоднократно освещался в профессиональной печати, в том числе изданиях Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН) [1–4].

Центром повышения квалификации библиотекарей вузов является Методический центр вузовских библиотек города – библиотека Новосибирского государственного технического университета (НГТУ) и научно-методический отдел, непосредственно организующий и координирующий это направление деятельности.

Основные формы повышения квалификации определяются статусом научной библиотеки НГТУ как методического центра:

- Курсы повышения квалификации;
- Научно-практические конференции и семинары;
- Недели специалиста;
- "Библиотекариады";
- Самообразование;
- Издание межвузовского сборника библиотечных новостей "Панорама библиотечной жизни".

Автором идеи и основным составителем вышеуказанного сборника является зав. научно-методическим отделом научной библиотеки НГТУ Тюкова Т.Н.

Одной из форм такой работы являются курсы повышения квалификации "Основы библиотечного дела и библиографии", рассчитанные на библиотекарей, не имеющих специального библиотечного образования и библиотечного стажа. В рамках данных курсов рассматриваются следующие вопросы:

- Руководящие материалы по библиотечному делу;
- Комплектование, учет, организация библиотечного фонда;
- Система каталогов библиотеки вуза;
- Библиографическое описание произведений печати и других видов документов;
- Библиотечное обслуживание читателей;
- Просветительно-массовая работа;
- Библиографическая работа в библиотеке;
- Автоматизация библиотечно-библиографических процессов.

Программа рассчитана на 39 часов лекционных и практических занятий. Преподают на курсах ведущие специалисты вузовских библиотек по специально разработанным программам. По окончании курсов слушатели выполняют зачетную работу по одному из направлений деятельности

вузовской библиотеки. Завершает работу курсов круглый стол, на котором слушатели и преподаватели обмениваются впечатлениями о курсах, высказывают замечания и пожелания. В целях обеспечения обратной связи, слушатели заполняют анкету. Окончившим курсы выдают удостоверение о повышении квалификации.

Одним из направлений повышения квалификации является организация учебных семинаров. Необходимость и актуальность этой формы работы вызвана постоянно изменяющимися условиями деятельности библиотек, возможностью оперативной организации и охвата достаточно большого количества специалистов, а также их дифференцированного обучения. Так, примером недавно проведенного мероприятия может быть учебный семинар для сотрудников библиотеки НГТУ по новым правилам библиографического описания произведений печати в соответствии с новым ГОСТом. Этот семинар проходил для трех групп специалистов, и в нем участвовало 42 сотрудника библиотеки. Не остаются без внимания и молодые специалисты. Семинар для них состоялся в научной библиотеке НГТУ в рамках деятельности методического объединения вузовских библиотек и назывался "Библиотека глазами молодого специалиста". Семинар прошел в 2 этапа – в декабре 2002 и апреле 2003 г. Вопросы, обсуждаемые на семинарах, охватывали все направления библиотечной работы – создание и использование информационных ресурсов, внедрение новых технологий в практику работы отдельных библиотек, особенности обслуживания некоторых категорий читателей, этика библиотечного обслуживания, организация массово-просветительской работы в современных условиях и ее отдельные формы и т.д. По результатам работы данного семинара предполагается издать тезисы выступлений.

За последние годы в практике работы многих вузовских библиотек Новосибирска произошли значительные изменения, связанные с внедрением автоматизированных информационно-поисковых систем. В связи с этими изменениями, во-первых, возникла необходимость в переобучении персонала работе с новыми автоматизированными информационно-поисковыми системами (АИПС). Причем, переучивать необходимо специалистов всех уровней, независимо от образования, стажа работы и т.д. Во-вторых, необходимо заинтересовать сотрудников, убедить их в необходимости перемен.

Раньше обучение основам компьютерной грамотности работников вузовских библиотек на различных уровнях – для начинающих и так называемых "продвинутых" пользователей проводилось в библиотеке НГТУ силами сотрудников отдела автоматизации. Однако, в связи с вышеизложенными проблемами, возникает необходимость разработ-

ки новых программ повышения квалификации для сотрудников библиотеки с учетом их функциональных обязанностей. Эти задачи решаются путем многоступенчатого обучения, исходя из правила "научился сам – помоги коллеге".

Литература

1. *Лопатина В.А., Паршукова Г.Б.* К вопросу о специфике работы кадров вузовских библиотек // Формирование структуры кадров современных научных библиотек. – Новосибирск, 1989. – С. 146–153.

2. *Паршукова Г.Б.* Библиотекарь вуза: специфика деятельности и проблемы повышения квалификации // Кадровый потенциал научных библиотек. – Новосибирск, 1992. – С. 120–128.

3. *Тюкова Т.Н.* Роль методического объединения вузовских библиотек г. Новосибирска в решении проблем непрерывного образования библиотечных работников // Руководитель библиотеки: непрерывное образование в условиях перемен. – Новосибирск, 2001. – С. 112–118.

4. *Геллер И.С.* Повышение квалификации работников вузовских библиотек: Опыт работы методического объединения Новосибирска / И.С. Геллер, Г.Б. Паршукова, Т.Н. Тюкова // Науч. и техн. б-ки. – 1990. – № 8. – С. 36–39.

Л.А. Лягушина

ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ НАУЧНОЙ БИБЛИОТЕКИ НОВОСИБИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА В УСЛОВИЯХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



Если воспользоваться расхожей метафорой: "океан отражается в своей капле", то можно заметить, что такой социокультурный институт, как библиотека, отражает многие процессы современного общества. Понадобилось, буквально, десятилетие разительных перемен, чтобы библиотека приобрела черты своего нового образа. Университетская

библиотека особенно остро ощущает эти перемены, так как преимущественно имеет дело с молодыми людьми, с обучением и воспитанием нового поколения, за которым будущее. Автоматизированная технология выполнения ряда библиотечных процессов, широкое использование библиотекарями и читателями баз данных и ресурсов Интернета постепенно меняют труд библиотекарей: он становится более сложным, требующим новых

знаний и умений. Требуется время для восприятия нововведений и формирования в сознании нового смысла различных видов деятельности. Очевидно, что постоянная, хорошо организованная работа с кадрами и, прежде всего, система повышения квалификации сотрудников в самой библиотеке, призвана помочь профессиональной переподготовке библиотечных работников.

В докладе рассмотрены основные этапы и основные направления в системе повышения квалификации сотрудников научной библиотеки Новосибирского государственного университета в условиях активного внедрения и использования новых информационных технологий. Освещены психологические аспекты восприятия новой компьютерной техники. Обобщен опыт библиотеки по решению проблем, связанных с предоставлением сетевых сервисных услуг пользователям. Раскрыты образовательные технологии в системе повышения квалификации сотрудников, касающиеся изменений в содержании библиографической деятельности, расширении круга задач, стоящих перед отделами библиотеки. Прогнозируются возможные пути дальнейшего совершенствования системы повышения квалификации в университетской библиотеке.

Е.Э. Любушко

НЕОБХОДИМОСТЬ НОВЫХ ЗНАНИЙ ПРИ АДМИНИСТРИРОВАНИИ БИБЛИОТЕКОЙ



Управление библиотеками в современных условиях, когда библиотеки получили значительную юридическую и финансовую самостоятельность, и в их практику все активнее стали внедряться новые информационные технологии, когда библиотеки начали осваивать новые для себя финансовые, технологические и информационные рынки, – все это потребовало формирования новых требований к руководителям библиотечных коллективов.

В библиотечную практику вошли новые направления управленческой деятельности – менеджмент, маркетинг, стратегическое планирование, инновационная деятельность и др.

Руководитель библиотеки должен самостоятельно определять перспективные и текущие цели, задачи и направления работы своей библиотеки. В деятельности руководителя резко возрастает роль экономических

методов управления. Самостоятельность руководителя библиотеки в принятии управленческих решений требует от него владения современными методами менеджмента и маркетинга.

Поэтому, изучение технологии менеджмента применительно к специфике профессионального труда, то есть библиотечного менеджмента, необходимо для каждого руководителя.

Можно констатировать, что поведение руководителя библиотеки реально соотносится с деятельностью менеджера и обуславливается разноплановой, не всегда зависящей от него самой работой. Можно выделить основные менеджерские функции руководителя библиотеки, который должен:

1. Прогнозировать и планировать, то есть предусматривать возможные варианты развития, быть готовым к успехам и неудачам на пути достижения целей. Планирование заключается в концептуальном представлении организации, составлении перспективных и текущих планов библиотеки, целевых программ.

2. Организовывать – выстраивать структуру библиотеки, подбирать персонал, формировать команду, уметь рационально использовать профессиональный потенциал специалистов библиотеки.

3. Руководить – уметь поставить цель перед каждым сотрудником библиотеки, требовательно относиться к себе, показывать пример в работе, предусматривать и использовать систему мотивации и поощрения.

4. Координировать – обеспечивать согласованную работу всего коллектива, в соответствии с планами и целями библиотеки.

5. Контролировать – анализировать полученные результаты в контексте поставленных целей и задач библиотеки.

Для эффективной работы во всех этих направлениях, руководителю необходимо знание теории менеджмента.

Организация семинаров по библиотечному менеджменту позволила бы молодым руководителям овладеть специальными знаниями, умениями и навыками в области теории и практики профильного управления, раскрыть возможности и перспективы менеджерской деятельности в библиотечно-информационных учреждениях, обучиться методам анализа, планирования и мотивации библиотечного труда, управления материальными, финансовыми, технологическими и кадровыми ресурсами библиотеки.

В новых условиях возрастает роль информации в управлении библиотечным коллективом. Информационная сторона управления требует такой организации информации, при которой оптимальным было бы соединение внутреннего и внешнего потоков информации (директивной информации вышестоящих организаций, информации о достижениях библиотечной науки и практики). В связи с этим возрастает роль библиотечной управленческой документации как источника информации и встает задача ее

совершенствования. Порой в реальной жизни документальный поток далек от предъявляемых к нему современных требований и нередко требуется упорядочение и организационной документации (Устава библиотеки, правил внутреннего распорядка, инструкций, норм, технологических схем, планов и отчетов о работе), и распорядительной документации (постановлений, решений, приказов по библиотеке). Это указывает на необходимость повышения уровня документального обеспечения библиотек, на необходимость ознакомления руководителей с основами делопроизводства.

Еще один неизбежный момент, с которым сталкиваются, как начинающие, не обладающие значительным опытом руководители, так и опытные – это конфликт или конфликтная ситуация в библиотечном коллективе.

И решающая роль в предупреждении и разрешении конфликтов, независимо от того, являются ли они деловыми или личностными, объективными или случайными, принадлежит руководителю библиотеки. Управление конфликтами представляет собой важную составную часть общего процесса управления в библиотечном коллективе. Руководитель должен уметь предупреждать возникновение конфликтов и своевременно разрешать их в интересах деятельности библиотеки. Для этого руководителю важно обладать знаниями в области психологии и конфликтологии.

Управленческий труд – особый вид труда, возникший в результате разделения и кооперации общественного труда, обладающий двумя особенностями. Во-первых, в силу необходимого профессионализма руководитель отделен от физических нагрузок и сосредоточен на умственном труде. Во-вторых, он все же не оторван от производственной деятельности библиотеки, направленной на создание библиотечных продуктов и оказание библиотечных услуг.

Искусство руководителя выражается в способности принимать правительные решения не только на основе логических суждений, но и в сочетании с интуицией, элементами импровизации, что в значительной мере может быть отнесено к области искусства.

Как особенность труда руководителей можно отметить высокий уровень сложности этого труда, определяемый, прежде всего, сложностью функций, выполняемых в процессе труда, разнообразием выполняемых работ, масштабами руководства, степенью ответственности и другими факторами. Сложность процесса управления, его творческий характер, а также другие факторы делают управленческий труд одним из самых сложных видов человеческой деятельности.

Н.Н. Касаткина

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ
ИНФОРМАЦИОННО-БИБЛИОТЕЧНОГО ЦЕНТРА
ОБЪЕДИНЕННОГО ИНСТИТУТА ГЕОЛОГИИ,
ГЕОФИЗИКИ И МИНЕРАЛОГИИ
СО РАН**



Обеспечение высокого уровня информационно-аналитического сопровождения научных направлений деятельности научно-исследовательских учреждений выдвигает новые требования к библиотечному образованию и переподготовке кадров. Быстрыми темпами меняются поколения программных систем, развиваются технологии электронной публикации, сканирования. Новые возможности существенно обогащают деятельность библиотек, раздвигают пределы использования информационных ресурсов.

Практическое использование новых информационных технологий обуславливает необходимость постоянной (непрерывной) подготовки, именно в связи с этим возникает острая потребность в постоянном оперативном расширении и принципиальном обновлении профессиональных знаний, умений и навыков работников библиотек. Сегодня это возможно только в рамках непрерывного образования.

Любой библиотекарь на своем рабочем месте ощущает недостаток тех или иных знаний и умений. Одному надо осваивать компьютерную технику, а другому – возможности использования Интернета для решения информационно-библиотечных задач современными поисковыми системами и с использованием баз данных. В связи с тем, что освоение всех возможностей, предоставляемых Интернетом, требует владения иностранным языком, пятеро сотрудников Информационно-библиотечного центра Объединенного института геологии, геофизики и минералогии Сибирского отделения Российской академии наук (ИБЦ ОИГГМ СО РАН) в течение года посещали курсы английского языка.

Использование современных информационных технологий в ИБЦ ОИГГМ СО РАН ведется по трем направлениям: 1) создание собственного электронного каталога; 2) обмен базами данных; 3) работа в Интернете.

Если в недавнем прошлом мы рассматривали Интернет, в основном, как источник справочной, затем – библиографической информации, то в последнее время все больше место занимает предоставление читате-

лям полнотекстовой информации, доступной через всемирную сеть. ИБЦ ОИГГМ СО РАН уже третий год работает по технологии электронной доставки документов и имеет возможность оперативно получать и отправлять электронные копии первоисточников.

В рамках проекта "Региональная распределенная корпоративная библиотечная система" сотрудники ИБЦ ОИГГМ СО РАН прошли обучающий курс, состоящий из тренинг-семинаров. Четверо из них в 2002 г. прошли стажировки в ГПНТБ СО РАН по применению и использованию Российского коммуникативного формата RUSMARC, по применению новейших библиотечных технологий, по электронной доставке документов, по работе в библиотечной системе ИРБИС. Наряду с указанными стажировками, ИБЦ ОИГГМ СО РАН провел два семинара по передаче опыта на своей территории, на которые приглашались заинтересованные заведующие библиотеками и библиотечные работники Новосибирского научного центра.

Семинары помогают библиотекарям в расширении, углублении и приобретении новых знаний и практических навыков в области каталогизации, библиографии, новых информационных технологий. В рамках семинара, помимо лекций, проводятся практические занятия, что дает возможность библиотекарям-практикам получать профессиональные знания в объеме, соответствующем современному уровню развития науки, а широкий обмен опытом на конференциях, семинарах позволяет получать информацию о последних достижениях библиотечной практики.

Слушателям курса предоставляются программы занятий, конспекты лекций и методические материалы.

На сайте ГПНТБ СО РАН размещена и постоянно пополняется информация Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования о проведении обучающих семинаров, что дает возможность библиотекам выбирать семинары, отвечающие потребностям данной библиотеки.

Сотрудники ИБЦ ОИГГМ СО РАН активно используют полнотекстовую базу данных "Учебники по библиотековедению, библиографоведению и информатике" Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН ([http // www.spsl.nsc.ru](http://www.spsl.nsc.ru)).

Г.Я. Григорьева

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ БИБЛИОТЕКАРЕЙ ХАКАСИИ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ



Эффективность и качество работы библиотеки любого типа во многом зависит от уровня квалификации и степени профессионализма ее сотрудников.

В Республике Хакасия в муниципальных и республиканских библиотеках работают 618 человек, в том числе 51,8% с библиотечным образованием. Из числа сотрудников, имеющих высшее образование, 60% – выпускники вузов другого профиля.

Такое положение вызвано спецификой региона. В Хакасии нет учебных заведений, готовящих библиотечных специалистов, нет и прямого транспортного сообщения с городами Кемерово, Барнаул, Улан-Удэ, Канск, в которых находятся соответствующие вузы и техникум.

До 1990-х гг. своеобразной "кузницей кадров" для Хакасии являлся Красноярский учебно-консультационный пункт заочного обучения Восточно-Сибирского государственного института культуры и искусств (г. Улан-Удэ), а затем – Кемеровской государственной академии культуры и искусств (КемГАКИ)*. К сожалению, в настоящее время вузы не заинтересованы в обучении специалистов для сопредельных регионов, поэтому представительство КемГАКИ в Красноярске осуществляет подготовку библиотекарей только на коммерческой основе.

Не получая в течение 10 лет выпускников профильных вузов и имея ограниченные финансовые ресурсы для повышения квалификации, руководители крупных библиотек и ЦБС используют собственные ресурсы для дополнительного образования сотрудников. Стажировки, практикумы, различного рода школы, семинары и другие формы – в арсенале средств библиотек различных систем и ведомств.

Координационным центром этой деятельности в республике является Национальная библиотека им. Н.Г. Доможакова, имеющая наряду с ресурсным потенциалом (кадры, источники профессиональной информации, техническая база), опыт партнерства с ведущими библиотеками страны и соседних регионов. В 2003 г. библиотекой был успешно реализован проект "От обновления знаний – к профессионализму действий: создание

* С 2004 г. – Кемеровский государственный университет культуры и искусств.

тренинг-центра для обучения сельских библиотекарей Хакасии", поддержанный Институтом "Открытое Общество".

Неоценимую помощь в дополнительном образовании библиотекарей Хакасии оказывает Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН в рамках Договора о сотрудничестве. В 2002 г. состоялись первые выездные Высшие библиотечные курсы на базе Национальной библиотеки им. Н.Г. Державина, позволившие 27 сотрудникам библиотек различных ведомств получить профессиональные знания. Большинство обучающихся – руководители библиотек и заведующие структурными подразделениями.

Формирование системы непрерывного образования библиотечных работников Хакасии продолжается. В перспективе – исследование кадрового потенциала и образовательных ресурсов, расширение сотрудничества с Сибирским региональным библиотечным центром на основе дистанционного обучения, открытие библиотечного отделения на базе Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова и многие другие начинания, от которых зависит успешное развитие библиотечного дела в республике.

Г.М. Брагина

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ФАКУЛЬТЕТЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КЕМЕРОВСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АКАДЕМИИ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ*



Система непрерывного библиотечного образования как целенаправленный процесс подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров реализуется на факультете информационных технологий Кемеровской государственной академии культуры и искусств (КемГАКИ) на базе Центра непрерывного образования. Она включает в себя довузовский, вузовский и послевузовский этапы, которые, в свою очередь, представлены разнообразными формами профессионального обучения и формирования профессионального самосознания библиотечных специалистов.

* С 2004 г. – Кемеровский государственный университет культуры и искусств.

На начальном (довузовском) этапе библиотечного образования факультет взаимодействует с различными образовательными и учебными заведениями: с учебно-производственным центром; семью общеобразовательными школами; пятью гимназиями; тремя средними специальными учреждениями культуры; двумя педагогическими училищами. География учебных заведений охватывает города: Кемерово, Ленинск-Кузнецкий, Новокузнецк, Междуреченск, Юрга, Белово, Канск, Томск.

Взаимодействие с образовательными и учебными учреждениями осуществляется на основе договоров о сотрудничестве по следующим направлениям:

- учебное (обучение учащихся);
- научно-методическое (разработка программ обучения, методических материалов, новых педагогических технологий);
- кадровое (направление педагогов факультета в образовательные учреждения);
- профориентационное (информирование выпускников школ о специальностях факультета, рекламирование правил поступления в вуз).

Довузовская подготовка осуществляется на основе специально разработанных и скорректированных учебных планов. Так, двухгодичный учебный план межшкольного специализированного класса включает 260 учебных часов по учебным дисциплинам: "Информационная культура", "Информатика", "Основы компьютерной грамотности", "Культура делового общения". Специализированные "библиотечные классы" работают на базе учебно-производственного центра "Школьник", художественно-эстетической гимназии № 25 (г. Кемерово), художественно-эстетической гимназии № 24 (г. Междуреченск).

Преподаватели факультета ведут также годичный учебный курс "Информационная культура" в общеобразовательных школах № 33, 34, 48, 52, 92 и др. (г. Кемерово); в Губернской женской гимназии (пос. Елыкаево); в художественно-эстетической гимназии № 32 (г. Новокузнецк); в Беловском и Кемеровском педагогических училищах.

Занятия с учащимися проводят высококвалифицированные преподаватели факультета: доктор пед. наук, профессор Н.И. Гендина, кандидаты пед. наук, доценты Е.В. Мартынова, Г.А. Стародубова, Г.И. Сбитнева, Л.М. Туева, А.Г. Гук, К.В. Перевозчикова, О.Н. Морева.

Ежегодно до 30 учащихся из профильных классов успешно выступают на городских и областных научных конференциях школьников, многие из них получают дипломы, грамоты, поощрения за лучшие доклады.

Все учебные дисциплины в системе довузовской подготовки имеют полное методическое обеспечение: учебные программы, сборники практических работ, контрольные тесты.

Научно-методическое обеспечение курсов информационной культуры разработано ведущими преподавателями факультета Колковой Н.И., Скипор И.Л., Стародубовой Г.А. – научными сотрудниками научно-исследовательского института информационных технологий социальной сферы Кузбасса, который возглавляет профессор Гендина Н.И.

Взаимодействие факультета с профильными средними специальными учебными заведениями (Кемеровским областным училищем культуры, Томским колледжем культуры, Канским библиотечным техникумом) осуществляется на уровне корректировки и согласования учебных планов, научно-методического консультирования преподавателей и экспертизы учебно-методических материалов средних специальных учебных заведений (ссузов).

Ведущие преподаватели факультета ежегодно участвуют в качестве председателей государственной аттестационной комиссии на государственной аттестации выпускников ссузов. В результате взаимодействия лучшие выпускники продолжают образование в КемГАКИ по сокращенной программе обучения на профильной специальности.

В результате работы факультета в рамках начального библиотечного образования число студентов 1 курса факультета ежегодно пополняют подготовленные абитуриенты – 10–15 выпускников профильных классов и 20–30 выпускников ссузов, которые, как правило, имеют развитые мотивы профессионального обучения и высокие показатели успеваемости на протяжении обучения в вузе.

Вузовский этап системы непрерывного библиотечного образования на факультете реализуется со дня открытия вуза в 1969 г. через подготовку специалистов по специальности 052700 "Библиотековедение и библиография" с присвоением квалификации "Библиотекарь-библиограф", а с 2003 г. – по специальности 052700 "Библиотечно-информационная деятельность" с присвоением квалификаций "Референт-аналитик информационных ресурсов" и "Библиотекарь-библиограф, преподаватель".

Внедрению новой специальности "Библиотечно-информационная деятельность" предшествовала интенсивная научно-исследовательская работа преподавателей факультета по созданию нового поколения государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ГОС ВПО), результаты которой были представлены на всероссийском научно-практическом семинаре "Концептуальные основы разработки нового поколения библиотечных образовательных стандартов", проходившем в феврале 2002 г. на базе КемГАКИ. Совместно с научными коллективами Москвы и Санкт-Петербурга преподаватели факультета ведут активную работу по созданию учебно-методического обеспечения учебного плана данной специальности.

На факультете обучаются студенты по дневной и заочной, в том числе сокращенной, формам обучения. Подготовка библиотечных специалистов ведется также Красноярским и Томским филиалами и Новосибирским представительством КемГАКИ.

Факультет по праву гордится своими выпускниками. Среди них: три доктора наук – Н.И. Гендина, Г.Ф. Гордукалова, И.С. Пилко; более тридцати кандидатов наук, работающих преподавателями в Кемеровском, Московском, Санкт-Петербургском, Орловском, Краснодарском, Алтайском и других вузах культуры; руководящие работники департаментов культуры; директора и ведущие специалисты региональных научных, областных, муниципальных, отраслевых, вузовских библиотек Кузбасса и всего Сибирского региона. В библиотечно-информационных учреждениях Кемеровской области в числе дипломированных специалистов работают свыше 60% выпускников факультета.

Послевузовский этап системы непрерывного библиотечного образования реализуется на факультете через аспирантуру КемГАКИ по специальности 05.25.03 "Библиотечное дело, библиографоведение и книговедение" и через последипломное образование, включающее повышение квалификации и переподготовку библиотечных кадров.

Вклад факультета в повышение качества библиотечно-информационной деятельности, расширение профессионального кругозора библиотекарей выражается в тесных связях с библиотечной практикой, в активной и плодотворной научно-исследовательской работе преподавателей, результаты которой широко освещаются в публикациях, на научных и методических конференциях, внедряются в деятельность библиотечно-информационных учреждений, а также представляются в различных формах повышения квалификации.

В числе научных разработок факультета, внедренных в библиотечную практику, – проекты информатизации учреждений социальной сферы Кузбасса; разработки по единой информационно-библиотечной сети и муниципальной автоматизированной информационно-библиотечной сети г. Кемерово; проектирование автоматизированной информационной системы "Краеведение"; формирование концепции библиотеки как технологической системы; разработка лингвистического обеспечения библиотечно-информационной технологии; исследование уровня информационной культуры различных категорий специалистов; диагностика информационной культуры учащейся молодежи; разработка концепции по формированию информационной культуры личности. В последние годы приоритетными направлениями научно-исследовательской и научно-методической деятельности факультета являются проблемы создания и внедрения новых образовательных и компьютерных технологий, формирования информационной культуры личности, создание системы непрерывного

информационного и библиотечного образования на базе технологии дистанционного обучения.

Библиотечные работники различного уровня подготовки имеют возможность получить дополнительную квалификацию, усовершенствовать знания для выполнения нового вида профессиональной деятельности через факультет повышения квалификации и переподготовки кадров (ФПК и ПК) КемГАКИ по образовательным программам различной продолжительности и формам обучения, например, в рамках 72-часовых курсов, индивидуальных стажировок. По результатам обучения и в зависимости от освоенного объема учебных часов слушатели ФПК и ПК получают документ государственного образца (удостоверение, свидетельство, диплом).

Наиболее востребованными в системе повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров являются проблемы, разрабатываемые преподавателями факультета:

- лингвистическое обеспечение автоматизированных библиотечных систем;
- технологическое проектирование библиотечных процессов;
- информационная культура личности;
- библиотечное обслуживание детей и подростков;
- игровые технологии в детской и школьной библиотеке;
- закономерности функционирования и методы изучения документальных потоков;
- предметизация документов и предметный поиск в электронном каталоге;
- формализованное свертывание информации и проектирование контента web-сайта;
- мультимедийные технологии в библиотечной деятельности;
- электронные презентации в библиотеке;
- актуальные проблемы управления библиотекой;
- организация и проведение библиотечковедческих исследований;
- коммуникативная культура библиотекаря.

В рамках переподготовки библиотечных кадров факультет информационных технологий предлагает специалистам с высшим библиотечным образованием возможность пройти дополнительную подготовку и получить дополнительную квалификацию "Преподаватель" в объеме 1400 часов, предусмотренных приказом Министерства образования Российской Федерации (№ 2400 от 3 августа 2000 г.). Присвоение дополнительной квалификации удостоверяется документом государственного образца и дает право занимать должности преподавателя лицея, гимназии, школы, учреждения начального и среднего профессионального образования в части дисциплин базисного учебного плана.

В заключение подчеркнем, что факультет информационных технологий КемГАКИ успешно ведет разностороннюю деятельность в системе непрерывного библиотечного образования. Дальнейшая работа факультета в данном направлении связана с дистанционным образованием, что обеспечит более широкий доступ библиотечных работников к его документальным и кадровым ресурсам.

А.И. Павлов

МУЛЬТИМЕДИЙНАЯ КОМПЬЮТЕРНАЯ БАЗА СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ



В докладе оценена роль *мультимедиа* в организации современного образовательного процесса и рассмотрена ее суть как *компьютерной системы и технологии*.

С одной стороны, мультимедиа представляется как *инструмент*, уникальные свойства которого диктуют необходимость его применения для формирования полноценного процесса обучения, отвечающего требованиям времени. С другой стороны, естественно рассматривать мультимедиа как *предмет изучения*, владение которым в дальнейшем предоставит возможность продолжать процесс образования в различных нетрадиционных формах, например:

- самообразование как интерактивное обучение с помощью гипертекстовых, мультимедийных и гипермедийных программных приложений;
- приобретение и развитие навыков посредством имитации профессиональной деятельности на моделях технических или технологических процессов, реализованных на компьютерном оборудовании;
- дистанционное обучение в сети Интернет и т.д.

Приводится развернутое пояснение понятия мультимедиа как *информационной технологии и аппаратно-программного комплекса*. Во-первых, как *идея* в ее историческом развитии, начиная от псевдографики и элементарных звуковых сигналов, до интерактивных презентаций, видеофильмов и синтеза и распознавания речи. Во-вторых, описано *оборудование*, позволяющее реализовывать мультимедиа. Эта материально-техническая база также рассматривается во временном плане, что объясняет причины и условия, способствующие достижению современного уровня развития мультимедийной технологии. Достаточно подробно приводятся технические характеристики существующих мультимедиа устройств и

вкратце – перспективы развития этого направления в будущем. Наконец, третья грань – это мультимедиа как *продукт*. Здесь перечислены основные составляющие элементы данной технологии (визуальные, звуковые и организационные), образующие цельный продукт многопланового воздействия на мозг человека, обеспечивая тем самым высокую эффективность восприятия информации во время обучения.

В заключение приведены примеры практического применения мультимедиа технологии в сфере обучения различным профессиональным навыкам, в частности: изучение иностранных языков, имитация управления движением технических средств, гипермедийные энциклопедические справочники и электронные учебники, подтверждающие на практике эффективность применения мультимедиа в процессе образования в различных областях знаний, независимо от возраста и профессиональной принадлежности обучаемого [1–4].

Литература

1. *Бородакий Ю.В., Лободинский Ю.Г.* Информационные технологии. – М.: Радио и связь, 2001. – 456 с.
2. *Свириденко С.С.* Современные информационные технологии. – М.: Радио и связь, 1989 – 304 с.
3. *Воройский Ф.С.* Информатика. Новый систематизированный толковый словарь-справочник: Вводный курс по информатике и вычислительной технике в терминах. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Либерея, 2001. – 535 с.
4. *Василевский Ю.А.* Империя DVD. – М.: Леруша, 1999. – 79 с.

Т.В. Коморовская

МОТИВАЦИЯ КАК ОСНОВА ПЕРСОНАЛ-СТРАТЕГИИ БИБЛИОТЕКИ



Во второй половине XX века в системе менеджмента происходят значительные изменения: формируется концепция стратегического управления, разрабатываются принципиально новые подходы к персоналу. Персонал начинает рассматриваться как основной ресурс организации, определяющий успешность всей деятельности любого учреждения. В соответствии с новой парадигмой управления появилась новая теория управления человеческими ресурсами – персонал-стратегия, в которой персонал рассматривается не как издержки производства, а как человеческий капитал, стратегический ресурс, которым необходимо эффективно управлять, вкладывая в его развитие немалые средства [1, 2].

Применительно к любой организации, включая библиотеку, персонал-стратегия должна выполнять следующие функции:

1. Определять потребности в персонале;
2. Производить отбор и расстановку кадров;
3. Определять структуру персонала по должностям (на основе штатного расписания), подразделениям, функциональным и должностным обязанностям;
4. Дифференцировать персонал по уровням:
 - *образования,*
 - *стажу работы в библиотеке,*
 - *квалификации,*
 - *возрасту,*
 - *полу,*
 - *психофизическим качествам (свойствам);*
5. Организовывать рациональное использование человеческих ресурсов, развивать активность и инициативу;
6. Создавать систему мотивации и стимулирования сотрудников;
7. Разрабатывать критерии оценки деятельности с учетом эффективности и качества труда;
8. Создавать условия для постоянного развития персонала, включая систему обучения и повышения квалификации, должностное продвижение (карьеру), ротацию;
9. Формировать организационную культуру, определяющую поведение и профессиональное сознание сотрудников;
10. Обеспечивать нормальные условия труда – организационные, социально-психологические, материальные, санитарно-гигиенические, эстетические и др. [3, 4].

Специалистами в области менеджмента сформулированы следующие качественные характеристики персонала, которые лежат в основе построения персонал-стратегии:

- способности (уровень образования, объем знаний, профессиональные навыки, опыт работы в данной сфере и т.п.);
- мотивации (круг профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру и др.);
- свойства (личностные качества, влияющие на выполнение определенной профессиональной роли) [3, с. 68].

Одним из наиболее важных элементов персонал-стратегии является мотивация персонала. Мотивационный подход давно разрабатывается в зарубежном и отечественном менеджменте, в его основе лежит классификация потребностей личности (например, в работах А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Херцберга). Процессуальные теории (теория ожидания,

теория справедливости, модель Портера-Лоулера) изучают *какие* факторы и *каким* образом влияют на активность или пассивность работника. Существуют и другие концепции мотивации: "теория ХУ" Д. Макгрегора, в которой ключевое место занимает "создание среды, благоприятствующей проявлению человеком лучших своих качеств" [5, с. 216]. Известны также "теория Z" В. Оучи, концепция "организационного роста" Литвина-Стрингера, теория ERG К. Альдерфера [1; 6]. Ни одна из предложенных учеными теория мотивации не является идеальной, поскольку не может всесторонне раскрыть и увязать побудительные мотивы деятельности человека, характер труда и особенности личности.

Таким образом, современное управление основано на глубоком изучении потребностей работающего человека, которые находят отражение в мотивации. Мотивация понимается как желание людей проявлять усилия для достижения целей организации, посредством чего удовлетворяются и их собственные потребности [5, с. 217]. Основными функциями мотивации являются: побуждение к действию, направление деятельности, контроль и поддержание поведения [6, с. 65].

Рассматривая библиотеку как организацию, необходимо признать, что для успешного руководства персоналом в каждой библиотеке должна быть построена *собственная* система мотивации и стимулирования, учитывающая как внешние факторы (социально-экономические условия деятельности библиотеки), так и характеристики внутренней среды: организационную культуру, специфику библиотечного труда, стиль управления, и, особенно, потребности и индивидуальные типологические свойства личности. Кроме того, следует принимать во внимание и "антистимулы", которые, с одной стороны, выявляют недостатки в системе мотивации и стимулирования, с другой, отражают возможности совершенствования стимулирования персонала. Наиболее значимыми "антистимулами" являются: низкая зарплата неадекватная квалификации работника, затратам и качеству его труда; несоответствующие условия работы; плохой социально-психологический климат в коллективе; несправедливая (по мнению работника) система оценки труда и стимулирования.

Система мотивации основывается на принципах, ключевыми из которых являются: полимотивированность трудового поведения, иерархическая организация мотивов, принцип справедливости, принцип подкрепления [6, с. 68], и включает в себя собственно мотивацию личности и стимулирование. При этом стимулирование является внешним по отношению к работнику воздействием, направленным не на личность непосредственно, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих работника к определенному поведению [7, с. 177].

Одной из наиболее известных и широко используемых в менеджменте является концепция А. Маслоу, в основе которой лежит разработанная им иерархия (пирамида) потребностей. Пирамиду А. Маслоу применительно к библиотечному коллективу можно интерпретировать следующим образом (табл.).

Таблица

Пирамида А. Маслоу применительно к библиотечному коллективу

Ступени пирамиды	Способы удовлетворения потребностей в библиотеке
5) Потребности в раскрытии своего потенциала	Участие в значимых проектах, раскрытие своих творческих способностей, возможность обучаться, поддержка инициативы, планирование карьеры
4) Потребность в признании и уважении	Система моральных стимулов, адекватная оценка трудового вклада, возможность профессионального роста
3) Потребность в принадлежности к группе	Наличие друзей, приятных сослуживцев, уважаемых руководителей и читателей, возможность неформального общения
2) Потребность в безопасности	Безопасность на рабочем месте, льготы и компенсационные выплаты, медицинское обслуживание, пенсионное обеспечение, удобный режим работы, хороший психологический климат в коллективе
1) Физические потребности (материальное положение)	Оплата труда и система материальных стимулов, удобство рабочего места, физический комфорт в рабочих помещениях, наличие точек питания, мест отдыха, психологической разгрузки

Библиотечный коллектив имеет определенные особенности, которые обусловлены, прежде всего, тем, что работа в библиотеке, в значительной мере, носит творческий, эвристический характер, в то же время – в библиотечном труде многие операции носят повторяющийся, монотонный, жестко регламентированный характер. В этом заключается противоречие библиотечной профессии, которое создает определенные трудности при подборе и расстановке кадров. В качестве примера можно привести процессы библиотечной обработки. Труд систематизатора, каталогизатора, являясь в своей основе творческим, в то же время требует соблюдения многих стандартов (жестко регламентирован), предельной внимательности и собранности. Важным свойством библиотечного труда является его многофункциональность, что приводит к необходимости частого переключения с одного процесса на другой и вызывает повышенную утомляемость.

Следующая особенность вытекает из того, что библиотечная деятельность является по своей сути коммуникационной и предполагает общение

с большим количеством людей с разнообразными потребностями, запросами, своеобразной манерой общения. Отсюда формулируются такие требования к персоналу как: знания и умения в области человеческого общения, профессиональная компетентность, эрудиция – все это можно считать проявлением способностей; выдержка, доброжелательность, умение сопереживать, деликатность и другие личностные качества (свойства), способствующие успешной коммуникации.

И, наконец, четвертая особенность – это то, что библиотечные коллективы – преимущественно коллективы женские, то есть гомогенные. В таких коллективах на первое место выходят проблемы межличностного общения, они психологически нестабильны, конфликтны, в них более значимую роль играют личностные качества членов коллектива, более высокие требования предъявляются к руководителям всех уровней, особенно высшего. Следует отметить, что гендерный подход к исследованию библиотечных коллективов пока не получил достаточного развития.

Кроме указанных выше характеристик библиотечных коллективов, под влиянием информационных технологий в библиотеках происходит усложнение процесса труда и неизбежное на данном этапе расслоение коллектива по профессиональному уровню: одна его часть интенсивно осваивает новые технологии, включая работу с сетевыми информационными ресурсами, другая – работает с традиционными носителями информации традиционными методами. Уровень профессиональных знаний у этих групп очень различается, что влияет на их самооценку, удовлетворенность трудом. Преодоление этих диспропорций является актуальной задачей управления персоналом и может решаться различными способами, среди которых на первом месте, безусловно, стоит повышение квалификации, однако и другие управленческие средства, особенно система мотивации персонала, ориентированная на освоение нового, может способствовать снижению остроты проблемы. Все вышеназванные характеристики библиотечного коллектива должны приниматься во внимание при создании системы мотивации персонала.

Система мотивации персонала в научной библиотеке Сибирского государственного технологического университета (НБ СибГТУ) формировалась на протяжении многих лет, и этот процесс нельзя считать завершенным, поскольку происходят постоянные изменения, как во внешней, так и во внутренней среде, что влияет на ценностные ориентации сотрудников, требует постоянной "подстройки" системы мотивации к новым требованиям и ожиданиям персонала, новым социально-экономическим условиям. Рассмотрим элементы, составляющие систему мотивации в библиотеке СибГТУ, опираясь на предложенную выше интерпретацию

пирамиды потребностей А. Маслоу. Прежде всего, отметим, что в основе системы мотивации лежат материальные и нематериальные стимулы, их сочетание и обеспечивает системе необходимую гибкость. К материальным стимулам необходимо отнести систему оплаты труда и материального стимулирования, к нематериальным стимулам – весь диапазон управленческих средств, направленный на решение комплекса задач, связанных с сохранением и развитием коллектива.

Первый уровень потребностей удовлетворяется за счет системы оплаты труда и материального стимулирования. Известно, что основой оплаты труда (должностного оклада) является тарифная ставка, определяемая в соответствии с принципами тарификации*, заложенными в единой тарифной сетке (ЕТС), и квалификационными требованиями, предъявляемыми к соответствующей должности и разряду оплаты труда. Эта базовая модель является общей для всех бюджетных организаций и не имеет каких-либо особенностей в библиотеке СибГТУ. Надтарифная часть заработной платы включает в себя персональную надбавку, коэффициент трудового участия (КТУ)** , доплаты стимулирующего или компенсирующего характера, единовременные выплаты и премии, а также надбавку за стаж работы в библиотеках Красноярского края в соответствии с краевым законом "О библиотечном деле в Красноярском крае" и решением Ученого совета СибГТУ.

Для различных категорий работников каждый из элементов надтарифной части оплаты труда имеет разный вес. Так, для руководителей и главных специалистов библиотеки наиболее значимой является персональная надбавка, которая составляет от 40 до 80% должностного оклада; для других категорий работников более весомой может быть надбавка за стаж, а для тех, кто не имеет большого стажа работы в библиотеке, основным стимулирующим элементом является бригадный КТУ, который в настоящее время колеблется в пределах 35–45% должностного оклада.

Для установления персональных надбавок применяется разработанная нами система оценочных характеристик, которая, с одной стороны, позволяет определить специфику труда на конкретном рабочем месте (то есть фактически является аттестацией рабочего места, с точки зрения содержания и характера труда), а с другой – устанавливает уровень квалификации

* Несовершенство ЕТС очевидны и не рассматриваются в рамках настоящей статьи.

** С 1992 г. в НБ СибГТУ применяется бригадный метод труда, который предусматривает ежемесячное определение КТУ для членов бригады.

сотрудника, обслуживающего данное рабочее место*. При оценке труда учитываются следующие характеристики, каждая из которых оценивается определенным количеством баллов оценочной шкалы:

- *напряженность труда* (многооперационность, высокий темп, физическое, умственное или/и психоэмоциональное напряжение, монотонность труда);

- *творческий характер труда* (неопределенность, эвристичность труда, аналитическая работа, управление, работа преподавателя и другие параметры);

- *ответственность* (за принятие решений на различных уровнях, организацию и безопасность труда сотрудников, материальные ресурсы и пр.);

- *взаимодействие в процессе труда* (вне университета, с подразделениями университета, внутри библиотеки между отделами, внутри отдела, включая взаимозаменяемость);

- *квалификация* (образование, стаж работы в библиотеке СибГТУ, обучение других сотрудников, наставничество).

Персональные надбавки устанавливаются, как правило, один раз в год и изменяются в случае существенных изменений характеристик труда. С помощью персональных надбавок стимулируются освоение новых технологий, других участков работы, развитие творческих способностей (например, участие в проектах, исследовательской, аналитической работе, подготовке массовых мероприятий, статей, докладов, работа в группе преподавателей, проводящих занятия со студентами по основам информационной культуры и др.).

Доплаты компенсирующего характера устанавливаются на различный период времени (от одного месяца до года) и являются компенсацией за повышенную интенсивность труда: совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и др. К компенсирующим выплатам относятся также надбавки за вредные и неблагоприятные условия труда (работа с использованием персонального компьютера, копировально-множительной техники); такие надбавки выплачиваются сотрудникам библиотеки в соответствии с общеуниверситетским коллективным договором.

Таким образом, надтарифная часть заработной платы существенно отличается у сотрудников, занимающих не только разные должности, но и у тех, кто имеет одинаковые должности, но работает на участках, с неодинаковой интенсивностью, содержанием и условиями труда. Такой подход позволяет дифференцировать оплату труда и стимулировать освоение сотрудниками более сложных работ, взаимозаменяемость, творче-

* Опыт работы библиотек в данном направлении см., например, [5, 8, 9].

ский подход к делу, что является неременным условием развития как библиотеки в целом, так и конкретной личности.

Удовлетворению базовых потребностей личности (первый и второй уровень пирамиды) служат, как отмечалось выше, не только материальные стимулы, но и комфортные, безопасные условия труда. В этом направлении в НБ СибГТУ за последние годы также произошли позитивные изменения: осуществлен улучшенный ремонт большинства рабочих помещений, оснащение рабочих мест современной компьютерной техникой, специальной мебелью, а некоторых кабинетов – кондиционерами; производится плановая замена электроосвещения, существенно улучшен тепловой режим. Острой проблемой остается недостаток площадей, что часто не позволяет выдержать нормативы, определенные на конкретные рабочие места, особенно места, оснащенные компьютерной техникой.

В 2003 г. силами специалистов университета проведена аттестация рабочих мест библиотеки по критерию их безопасности для здоровья, по результатам которой принят план мероприятий по улучшению условий труда. В университете ежегодно принимается соглашение по охране труда, в рамках реализации таких соглашений администрация библиотеки совместно с профсоюзной организацией целенаправленно взаимодействует с руководством вуза по улучшению условий труда в библиотеке. В качестве примеров можно привести ежегодные медицинские осмотры сотрудников библиотеки, работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда, осуществляемые за счет средств университета, установку кондиционеров, замену электроосвещения и др.

В университете создана и успешно применяется система социальной защиты коллектива: материальная помощь, оздоровление через профилакторий и санаторно-курортное лечение, дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, работу без больничных листов, за вредные условия труда, ветеранам СибГТУ; гибкий график работы, тридцатичасовая рабочая неделя и другие льготы – все это является важными мотиваторами, особенно для женского коллектива.

По мнению автора, удовлетворение базовых потребностей в основном обеспечивает *стабильность* коллектива, в то время как потребности третьего и четвертого и, особенно, пятого уровней, являясь потребностями самоидентификации и самореализации личности, способствуют *развитию* коллектива.

Известно, что труд в библиотеке, особенно в крупной, носит преимущественно групповой (коллективный) характер, именно поэтому так важно поддерживать чувство товарищества, коллективизм, формировать умение работать в команде. Этому вполне соответствует бригадный метод труда, главным принципом которого является взаимозаменяемость

(в разумных пределах) и взаимовыручка. Кроме бригадного метода труда, формированию навыков работы в команде, взаимопониманию, сплочению, а также самовыражению и развитию творческого потенциала личности содействует создание временных творческих коллективов из специалистов разных отделов для решения всевозможных задач: подготовка и реализация проектов, выполнение работ, связанных с внедрением компьютерных технологий, проведение различных исследований, обучение пользователей.

Отметим, что бригадные методы* широко применяются в библиотеках за рубежом, что, по оценке руководителей, использующих данную форму организации труда, способствует адаптации библиотечного обслуживания к социальным переменам [10, с. 67]; кроме того, группа разных людей, формируя общие интересы, ценности, традиции, мнения, в процессе совместной деятельности превращается в общность. Эта общность образует сильный мотивационный фактор самореализации личности, стимулирует ее развитие, раскрытие творческого потенциала [11].

Следует еще раз подчеркнуть, что специфика женского коллектива такова, что хорошие отношения в микро-группе, наличие в ней друзей и единомышленников, сплоченность коллектива часто являются определяющим мотивом для сотрудника при принятии решения о переходе в другой отдел, на другой участок работы. В библиотеке СибГТУ сплочению коллектива в целом и в подразделениях способствуют совместное проведение праздников (Общероссийский день библиотек, Новый год, 8 Марта), участие в общеуниверситетской спартакиаде, выезды на природу, совместный отдых. Традицией стало отмечать личные юбилеи сотрудников, а также юбилеи профессиональной деятельности: отмечается 20 лет работы в библиотеке СибГТУ, и далее через каждые 5 лет библиотека чествует своих ветеранов. Зрелость коллектива и его сплоченность проявляется также в умении сопереживать, желании прийти на помощь членам коллектива в трудных жизненных ситуациях.

Каждый человек желает быть значимым, большинство людей интересуется не только процесс труда и вознаграждение его результатов, но и публичное признание успехов. Потребность в признании и уважении реализуется в НБ СибГТУ через систему моральных стимулов: награждение почетными грамотами, дипломами по результатам профессиональных конкурсов (на лучшую выставку, библиотечный обзор, рекламу), благодарности и публичное признание заслуг сотрудника во время проведения общепубличных мероприятий, на заседаниях методического

* В широком смысле этого понятия: бригада как временная или постоянная группа сотрудников, созданная для решения конкретных производственных задач.

совета, дирекции и др. Таким мотиваторам в библиотеке уделяется большое внимание: ежегодно к Общероссийскому дню библиотек группа сотрудников получает почетные грамоты, благодарности, дипломы.

С учетом новых требований, предъявляемых к библиотечной профессии, изменившейся парадигмы высшего образования, которая обуславливает необходимость обучения человека в течение всей жизни, становится наиболее актуальной проблема повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров, которая отмечается многими исследователями. В то же время повышение квалификации, возможность профессионального роста и карьеры являются важными стимулирующими факторами, поэтому данным аспектам мотивации персонала в библиотеке СибГТУ уделяется достаточно много внимания. Повышение квалификации дифференцируется в библиотеке не только по образовательному, стажевому и управленческому уровням, но и по функциональным обязанностям временных групп сотрудников [12], в свою очередь профессиональный рост сотрудников подкрепляется материальными и моральными стимулами.

Как отмечалось выше, система мотивации не является чем-то застывшим, раз и навсегда созданным, она должна быть динамичной, способной адаптироваться к изменяющимся внешним условиям, требованиям организации и людей. Для совершенствования работы с персоналом, в том числе и улучшения системы мотивации, в 2003 г. в библиотеке проведено социологическое исследование "Современный библиотекарь: личность, профессия, образ", которое проводилось методом анкетирования. В анкетировании приняли участие 65 человек, что составило 80% коллектива, были охвачены все категории сотрудников, за исключением администрации библиотеки.

Для анализа полученных результатов выборка была разбита на три группы по возрастному критерию: до 35 лет – 23 анкеты (35%), 36–45 лет – 20 анкет (31%), свыше 45 лет – 22 анкеты (34%). Сопоставлялись также результаты, полученные в разных профессиональных группах: с библиотечным образованием – 23 человека (35%), с другим образованием – 40 (62%) [в двух анкетах образование не было указано (3%)]. Следует отметить, что данная выборка почти соответствует возрастному и профессиональному составу коллектива – в библиотеке сотрудников в возрасте до 35 лет – 35%, от 36 до 45 лет – 28%, свыше 45 лет – 37%; специалистов с библиотечным образованием 36%. Остановимся на некоторых результатах исследования, имеющих отношение к системе мотивации.

Абсолютное большинство опрошенных (75%) не удовлетворяет размер заработной платы (интересно отметить, что практически такие же результаты были получены в исследовании, проведенном более 10 лет назад в библиотеках вузов г. Новосибирска) [13]. Это свидетельствует о том, что

базовый уровень оплаты труда, установленный государством на основе ЕТС, остается, по-прежнему, очень низким, и никакими надтарифными надбавками существенно поднять этот уровень невозможно, и в данном случае заработная плата является не слишком значимым мотивирующим фактором.

Наименее удовлетворены оплатой труда сотрудники с небиблиотечным образованием – 33 человека из 40, причем самый высокий процент не удовлетворенных в возрастной группе до 35 лет (70% возрастной группы). Найти этому объяснение не сложно: это категория сотрудников в силу молодости еще не успела приобрести высоких профессиональных навыков, чаще всего еще не сделала карьеру, имеет небольшой стаж работы в библиотеке и, как следствие этого, не получает высоких персональных надбавок. Среди специалистов с библиотечным образованием неудовлетворенность оплатой труда в равной степени присуща респондентам второй и третьей возрастных групп – по 40% и около 20% – в младшей возрастной группе. Здесь, на наш взгляд, играет роль другой фактор – специалист уже состоялся, имеет место высокая профессиональная самооценка, которая не соответствует существующим возможностям оплаты труда, что и вызывает чувство неудовлетворенности, и зарплата, как отмечалось выше, выступает антистимулом.

Следующим по значению фактором, вызывающим неудовлетворенность работой, являются условия труда, ими не удовлетворены 29%. Сопоставляя ответы на данный вопрос с ответами на вопрос о необходимости изменений в библиотеке, увидим, что необходимость изменений в библиотеке отмечают 78% респондентов, а связывают предполагаемые изменения: с улучшениями условий труда – 58%, (в том числе 72% считают крайне необходимым расширение площадей библиотеки); с компьютеризацией процессов обслуживания – 35%; прочие позиции составляют 5–9%.

Отсутствие перспектив карьерного роста как фактор неудовлетворенности трудом назван в 18% анкет. Этот показатель имеет значительный вес в группе сотрудников без специального образования до 35 лет (22%) и в группе специалистов свыше 45 лет (18%). Администрации библиотеки следует особенно внимательно отнестись к данному фактору, внести коррективы в персонал-стратегию, так как его игнорирование для первой возрастной группы приведет к потерям (наиболее перспективные из специалистов, не имеющих библиотечного образования, поменяют место работы). Что касается специалистов старшей возрастной группы, то им тем более необходимо уделить самое пристальное внимание и найти возможность для их профессионального самовыражения в рамках горизонтальных структур управления (советов, временных рабочих групп и др.).

Таким образом, удовлетворенность базовых потребностей можно оценить как недостаточную. Что же тогда привлекает в работе библиотеки, какие факторы являются преимущественно мотивирующими для большинства сотрудников? Ведь в целом удовлетворенность своей работой высказали 56% опрошенных (не удовлетворены – 12%, и затруднились с ответом – 32%). Чувство гордости за библиотеку испытывают 74% респондентов; факторы, влияющие на этот показатель распределились следующим образом (допускался выбор не одного, а нескольких факторов):

- высокая оценка библиотеки администрацией вуза – 45%;
- хорошее техническое оснащение библиотеки – 41%;
- высокий профессионализм сотрудников – 32%;
- возможность заниматься интересным делом – 31%;
- условия для творческого и профессионального роста – 17%;
- остальные факторы – 3–5%.

Из ответов на данный вопрос видно, что превалирует высокая оценка работы коллектива руководством вуза, то есть фактор признания заслуг. Почти столько же респондентов отметили хорошую техническую оснащенность библиотеки. Можно предположить, что с этим фактором сотрудники связывают и развитие библиотеки, и качественные изменения в обслуживании читателей на базе новых информационных технологий, и улучшение условий труда персонала на основе применения современных технических средств. Возможность заниматься интересным делом и условия для творческого и профессионального роста вызывают чувство удовлетворения у 31 и 17% респондентов, соответственно.

Известно, что психологический климат играет важную роль в организации труда, являясь неотъемлемой частью организационной культуры коллектива, а в женском коллективе это один из самых значимых мотиваторов. Микроклимат в подразделениях библиотеки оценили как хороший 37% респондентов, нормальный – 52%, и только 11% считают его "нервным, напряженным". По мнению автора, для женского коллектива это достаточно хорошие показатели, однако всегда есть средства улучшения, и необходимо их искать. Сочувствие и помощь в критических ситуациях 66% опрошенных считают наиболее важным способом сплочения коллектива, на второе и третье места поставлены внимание к молодым специалистам и ветеранам, организация совместного отдыха, праздников.

Таким образом, среди факторов, вызывающих чувство удовлетворенности трудом, на первые места вышли те, которые влияют на мотивацию потребностей высшего уровня – потребность в признании и уважении и потребность в раскрытии своего потенциала (четвертая и пятая ступени пирамиды А. Маслоу). Множественность мотивов, влияющих на поведение человека, предполагает наличие определенных связей между ними.

Между мотивами могут устанавливаться компенсаторные отношения: недостаточная сила (выраженность) одних мотивов может быть скомпенсирована или уравновешена действием других [6, с. 68]. На наш взгляд, результаты проведенного в НБ СибГТУ исследования подтверждают данный тезис – неудовлетворенность оплатой труда компенсируется другими, не менее значимыми для личности факторами, и положительно влияют на удовлетворенность трудом, обеспечивают стабильность* и развитие коллектива.

Вместе с тем, полученные результаты выявили слабые места в мотивации ("антистимулы"), что вызывает необходимость проведения определенных корректировок как существующей системы мотивации, так и, персонал-стратегии библиотеки в целом. В заключение отметим, что, по мнению автора, именно мотивация персонала является главным фактором, определяющим успех персонал-стратегии. Все элементы персонал-стратегии: расстановка кадров и их закрепление, рациональное использование человеческих ресурсов, система обучения и повышения квалификации, оценка деятельности персонала и другие элементы находятся в тесной взаимосвязи друг с другом и опираются на систему мотивации как на базис в управлении персоналом.

Литература

1. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учеб. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 416 с.
2. *Магура М.И.* Мотивация труда персонала и эффективность управления // Управление персоналом. – 2003. – № 6. – С. 22–25.
3. *Гительман Л.Д.* Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. Учеб. пособие. – М.: Дело, 1999. – 496 с.
4. *Жданова Т.А.* Современная стратегия управления персоналом библиотеки // Библиотечное дело – 2001: Российские библиотеки в мировом информационном и интеллектуальном пространстве: Тез. докл. Шестой Междунар. науч. конф. (Москва, 26–27 апр. 2001 г.). – М., 2001. – Ч. 2. – С. 215–216.
5. *Сулова И.М.* Основы библиотечного менеджмента: Учеб.-практ. пособие / И.М. Сулова. – М.: Изд-во "Либерия", 2000. – 231 с.
6. *Магура М.И., Курбатов М.Б.* Современные персонал-технологии // Управление персоналом. – 2003. – № 6. – С. 65–68.
7. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом организации: Учеб. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 279 с. – (Управление персоналом).
8. *Бочкова А.Д.* Изучение потребностей областных библиотек в специализации и вопросы квалификационного разделения труда // Формирование структуры кадров современных научных библиотек. – Новосибирск, 1989. – С. 52–58.

* Текущая текучесть кадров в библиотеке СибГТУ на протяжении последних пяти лет не превышает 5% в год.

9. Михайлова И. Характеристика рабочих мест в библиотеке // Библиотечные кадры: статус, использование и непрерывное образование. – М., 1996. – С. 84–88.

10. Бейкуэлл К. Управление людскими ресурсами библиотек и информационных служб // Библиотечные кадры: статус, использование и непрерывное образование. – М., 1996. – С. 56–68.

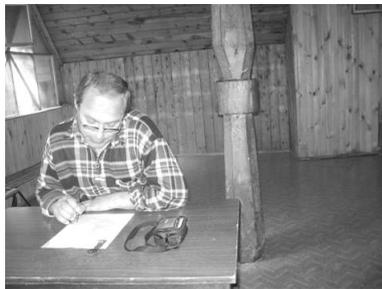
11. Яблокова Е.А. Психологические проблемы формирования профессиональной этики и профессионального мастерства // Мир библиотек сегодня. – М., 1996. – Вып. 4. – С. 8–14.

12. Коморовская Т.В. Повышение квалификации как одно из условий развития персонала: Опыт работы научно-технической библиотеки Сибирского государственного университета, г. Красноярск // Руководитель библиотеки: непрерывное образование в условиях перемен: Материалы I Сиб. семинара по непрерывному библиотечному образованию. – Новосибирск, 2001. – С. 130–137.

13. Паришкова Г.Б. Библиотекарь вуза: специфика деятельности и проблемы повышения квалификации // Кадровый потенциал научных библиотек. – Новосибирск, 1992. – С. 120–127.

С.К. Канн

КАДРОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ – ОСНОВА РАЗВИТИЯ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИБЛИОТЕКАХ



Профессия библиотекаря требует большого опыта, а в связи с развитием новых технологий – еще и постоянного роста квалификации. Однако процессу непрерывного образования должно предшествовать элементарное сохранение библиотечных кадров. Разрушение бюджетной сферы подорвало кадровую устойчивость библиотек. Так, например, в годы реформ усилился отток населения с Дальнего Востока. Численность библиотечных кадров за последние 5 лет сократилась на 4%, а среди тех, кто остался, число специалистов с высшим образованием уменьшилось на 3% (цифры из доклада представителя Дальневосточной государственной научной библиотеки (ДВГНБ) Л.Ю. Даниловой). Научные библиотеки пострадали от "утечки мозгов" заметно больше других библиотек.

Отделение ГПНТБ СО РАН, имеющее штат около 40 человек, за последние пять лет потеряло 30 сотрудников. Загруженность библиотек растет из года в год, а библиотекари, как и прежде, "стоят" дешевле

книг. Любое новое направление работы продолжает обесценивать и без того бесплатный труд сотрудников.

В библиотеках продолжается старение коллективов, хотя с этой точки зрения Отделение выглядит более или менее благополучно – лишь 1/5 часть сотрудников достигла 55-летнего возраста. Впрочем, статистика – вещь условная. Уход поколения пенсионеров, воспитанных в другое время и до сих пор преданных своему делу, приведет к полному обрушению традиционных технологий, державшихся на ручном труде и опыте. Может быть, выручат компьютеры? На этот счет есть большие сомнения. Интернет-технологии требуют очень высокого уровня квалификации, не совместимого с библиотечными зарплатами. А количество энтузиастов – величина ограниченная. За время существования сайта Отделения объем его ресурсов вырос в 15 раз, но сайт продолжают поддерживать и развивать все те же 5–6 человек (не считая выбывших).

Трудно сказать, что нужно сделать, чтобы воспрепятствовать утечке кадров из библиотек. Процесс зашел слишком далеко. Ясно одно – процветающее общество можно построить только в высокообразованной стране, где ценят интеллектуальный труд не на словах, а на деле. Видимо, решение этой проблемы каким-то образом связано и с законодательным решением вопроса об интеллектуальной собственности. Но реформирование нужно начинать с восстановления рационального порядка в умах, где всегда царил разуха. Необходимы долговременные *практические* усилия государства по подъему престижа знаний – школ, вузов, библиотек, а торговля и сама поднимется, если ей не мешать. Но речь идет не о формальном росте престижа, а о выстраивании всей системы функционирования знаний – от их приобретения до эффективной реализации и оценки в практической жизни.

Формы получения библиотечных знаний могут быть самыми разными. Но они должны преследовать четкую цель – создавать новую интеллектуальную инфраструктуру государства. В этой связи закономерно возникает вопрос, почему специалистов по новым информационным технологиям готовят нынче в институтах культуры, допустим, даже переименованных в университеты и академии? Может быть, стоит создавать специализированные учебные *институты информатики*? Не является ли сложившаяся практика данью глубоко устаревшим традициям культурной революции 1930-х гг., когда в избы-читальни и Дома культуры кроме библиотекарей требовалось подготовить еще и киномехаников? Такой подход в наше время не выдерживает никакой критики и, мягко говоря, не очень жизнеспособен.

Исторически возникшая пропасть между "технарями"-автоматизаторами и "гуманитариями"-библиотекарями служит большой преградой для развития информационных технологий в библиотеках. Автоматизаторы безмерно гордятся знанием основ программирования, но редко понимают "приземленные" потребности пользователей – по их классификации, рядовых "чайников". Между тем, смутные представления о тех, для кого они работают, приводят к созданию непригодной продукции – неграмотно организованных массивов информации, громоздких баз данных и трудно понимаемых интерфейсов. В библиотеках должна быть восстановлена нормальная организационная структура, когда во главе производственного процесса стоит работающий с читателями *библиотекарь*, которого поддерживает *автоматизатор*, а замыкает цепочку *электрик*, ныне имеющий неоправданно высокие полномочия, благодаря своей близости к рубильнику.

Сами библиотекари, учитывая стремительный характер перехода к компьютеризации и Интернету, должны приложить максимум усилий для собственного самообразования. Благо, в библиотеках есть для этого все возможности – бесплатный доступ к сети и обилие современной литературы. Кроме того, на первый план выходит организация *взаимного обучения* сотрудников, потому что в непрерывно развивающейся системе виртуальных знаний, каждый посетитель "всемирной паутины" постоянно приобретает уникальную информацию, полезную для других коллег. Через систему тренингов и семинаров можно наладить взаимное обогащение этими находками.

С нашей точки зрения, вся сумма природных, исторических, экономических и социальных диспропорций в России вызывает жесткую необходимость не обычного рядового обучения, а *высшего* образования всех граждан страны. К этому обязывает уникальное, неповторимое больше ни в одной другой стране мира, разнообразие условий, дарованных России Богом*. Все наши богатства специально упрятаны подальше от человеческих глаз, пока мы не станем сознательнее как народ, пока не порвем с извечной бессознательностью своего бытия.

* Специфика России изложена в известной книге А.П. Паршева "Почему Россия не Америка" (URL: <http://thewalls.ru/index.htm>). По мнению автора, Россия изначально обречена на отставание от мировых держав из-за неблагоприятных природных условий. Может быть это и так, но при одном ключевом замечании – если вывести за скобки интеллектуальную составляющую человеческой деятельности. В том-то и дело, что Россия совершала могучие исторические рывки именно тогда, когда появлялись условия для использования потенциала знаний, науки и образования, будь то эпоха Петра, Екатерины или графа Витте.

Постоянное, непрерывное самосовершенствование граждан, подкрепленное усилиями государства, является залогом всех достижений на этом трудном пути.

Г.Б. Паршукова

ОБУЧЕНИЕ БИБЛИОТЕКАРЕЙ ПО НОВОМУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ СТАНДАРТУ: ПРОБЛЕМЫ И ВОПРОСЫ



Совокупное знание всегда стремится к универсальности, к постижению триады: общество – природа – дух. Универсально ли современное высшее библиотечное образование, каковы тенденции его развития? Нужна ли универсальность для профессионального библиотекаря? Готов ли библиотекарь, как субъект образования, к деятельности

в сфере информационной подготовки преподавателей и студентов вузов? Исходным пунктом анализа содержания информационно-библиотечного профессионального образования стал государственный образовательный стандарт (ГОС) второго поколения.

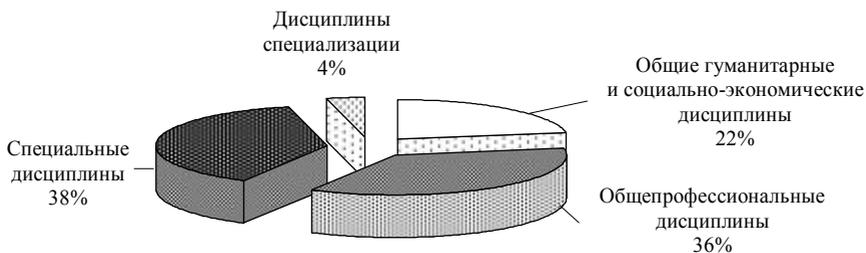


Рис. 1. Структура трудоемкости учебного плана

Разработан примерный учебный план государственного образовательного стандарта на библиотечную специальность [1]. В общем виде структура учебной нагрузки по ГОС пропорциональна, что видно из рис. 1. Однако посмотрим на это подробнее. Выбор курсов авторами-

составителями ГОСа в области общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин представлен на рис. 2.

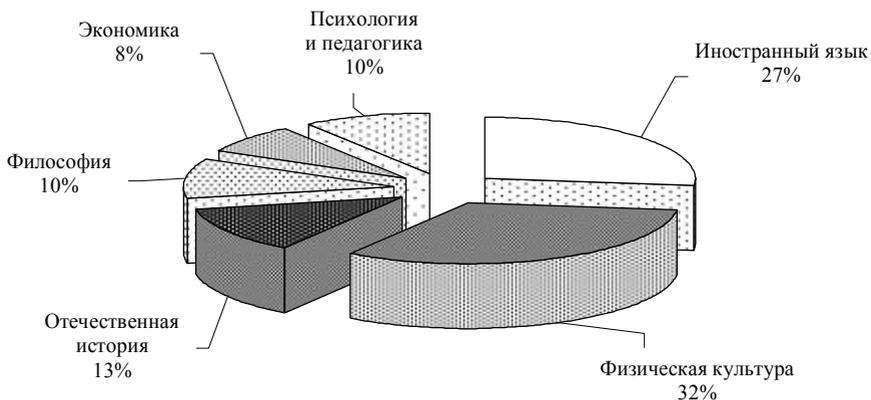


Рис. 2. Общие гуманитарные и социально-экономические дисциплины. Федеральный компонент

Всего на федеральный компонент уходит 70% нагрузки. "Академическая свобода" регионального вуза составляет 30%, из них степень "свободы" студента – 15% (курсы по выбору) (рис. 3).

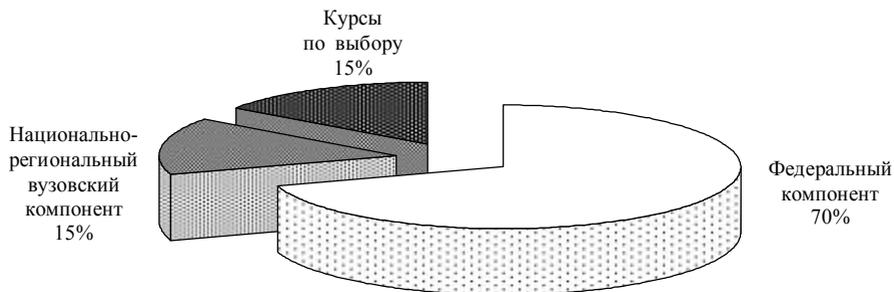


Рис. 3. Степень "академической свободы" в общих гуманитарных и социально-экономических дисциплинах

Степень академической свободы в общих профессиональных и специальных дисциплинах еще меньше – 79% – это федеральный компонент,

обязательный для выполнения всеми образовательными учреждениями (рис. 4, 5).

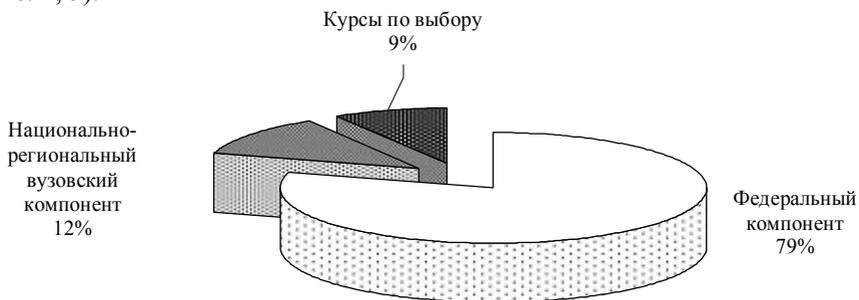


Рис. 4. "Степень свободы" в области общих профессиональных дисциплин

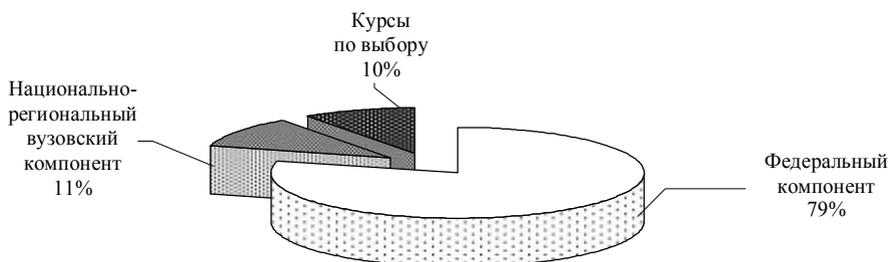


Рис. 5. "Степень свободы" в области специальных дисциплин

Какова же структура содержания обучения в области общих профессиональных и специальных дисциплин (рис. 6, 7)?

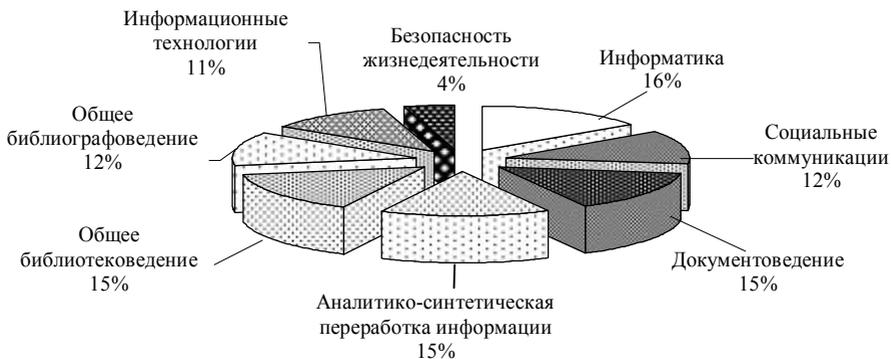


Рис. 6. Структура нагрузки в общих профессиональных дисциплинах

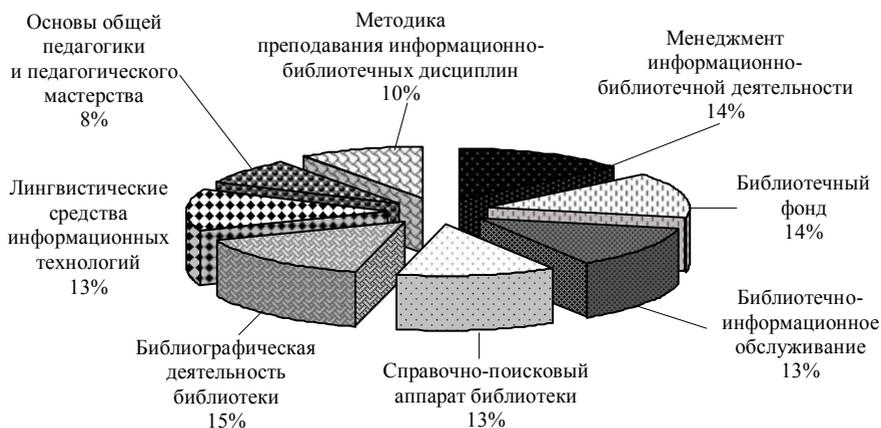


Рис. 7. Структура нагрузки в специальных дисциплинах

Анализ учебного плана показал, что региональные составляющие могут быть внедрены в учебный процесс в небольшом количестве часов. Однако практика показывает, что в рамках одной библиотеки, даже очень крупной (областной или краевой), при условии развитой системы повышения квалификации или наличия специализированных библиотечных тренинговых центров (например, при Новосибирской государственной областной научной библиотеке), невозможно ни исследование информационной среды образовательного пространства, ни тем более – преобразование научных результатов библиотечных исследований в специализированные учебные тренинги, деловые игры или лекционные курсы.

Это означает, что задача обучения библиотекарей методике анализа региональной библиотечной ситуации, элементам социокультурного проектирования, новым технологиям информационного поиска, способам хранения и обработки информации, технологиям создания специализированных информационных продуктов и информационному сервису – задача крупных обучающих центров со стабильным преподавательским коллективом и развитой научной школой, например, созданного в 1998 г. при ГПНТБ СО РАН Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования.

Деятельность автора в качестве преподавателя позволила разработать специальные тренинги и обучающие семинары для повышения квалификации библиотечных работников, апробация которых проходила в крупных научных библиотеках – национальной библиотеке им. Н.Г. Доможакова Республики Хакасия (г. Абакан), научной библиотеке Южно-

Уральского государственного университета (г. Челябинск), научной библиотеке Сибирского государственного технологического университета (г. Красноярск), и подтвердила необходимость поствузовского образования и переподготовки библиотечных специалистов. Особое значение имеет тематика обучения, направленная на изучение информационной ресурсной базы региона, осознание места библиотеки в местном сообществе, понимание и формулирование основной миссии библиотеки как социального института; форма обучения, основанная на наглядных средствах, так называемых слайд-конспектах и тренинговых технологиях с применением организационно-деятельностных игр.

Анализ нового образовательного стандарта и выявленные в нем недостатки должны служить поводом для развертывания собственной деятельности по дополнительному образованию библиотечных специалистов, поствузовской подготовке и переподготовке. На наш взгляд, только совместная деятельность крупных научных библиотек и образовательных центров сможет решить эту задачу – задачу системной организации непрерывного образования библиотекарей.

Литература

1. *Библиотечно-информационная деятельность*: Примерный учебный план Специальность – 052700; Квалификация – библиотекарь-библиограф, преподаватель; Срок обучения: 5 лет. [13.02.2003 г.; № 564]: Составлен в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности 052700 – Библиотечно-информационная деятельность (квалификация – библиотекарь-библиограф). – 3 с.

Е.Б. Артемьева

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА. ЕЕ КОМПОНЕНТЫ



В Сибирский федеральный округ (СФО) входят 4 республики (Алтай, Бурятия, Тува, Хакасия), два края (Алтайский и Красноярский), 6 областей (Иркутская, Кемеровская, Новосибирская, Омская, Томская и Читинская) и 4 автономных округа (Агинский Бурятский (Читинская область), Усть-Ордынский (Иркутская область), Таймырский и Эвенкийский (Красноярский край). Библиотечных специалистов готовят средние специальные и высшие учебные заведения, действует аспирантура,

осуществляющая подготовку кадров высшей квалификации, функционируют учреждения дополнительного профессионального образования. На территории находятся около 11 тыс. библиотек различных форм собственности, в которых работают специалисты разной квалификации. Все учреждения, осуществляющие подготовку и переподготовку специалистов, должны действовать в рамках единой системы непрерывного образования. Только тогда появится возможность создать систему непрерывного библиотечного образования, начиная от среднего специального учебного заведения и заканчивая аспирантурой и учреждениями дополнительного профессионального обучения, и обеспечить библиотеки высококвалифицированными кадрами, отвечающими требованиям сегодняшнего времени.

В Сибирском федеральном округе представлены различные библиотечные образовательные учреждения. Образовательные ресурсы разного уровня имеют 10 субъектов федерации, только 6 (республики Алтай, Хакасия и 4 автономных округа) таковыми не располагают (табл.).

Таблица

**Учебные заведения библиотечного образования
Сибирского федерального округа***

Территория	Средние специальные учебные заведения	Высшие учебные заведения	Аспирантура	Учреждения дополнительного профессионального образования
Алтайский край	Алтайский краевой колледж культуры	Алтайский гос. институт культуры и искусств Алтайский филиал Московского гос. университета культуры и искусств (МГУКИ)		Учебно-методический центр (управление культуры)

* Выборка проведена по справочнику: Учреждения библиотечного образования Российской Федерации: Справочник. – Новосибирск, 2003. – 54 с. / МК РФ, РБА, ГПНТБ СО РАН.

Продолжение табл.

Территория	Средние специальные учебные заведения	Высшие учебные заведения	Аспирантура	Учреждения дополнительного профессионального образования
Республика Бурятия		Восточно-Сибирская гос. академия культуры и искусств (ВСГАКИ)		
Иркутская область	Иркутское областное училище культуры	Иркутское представительство ВСГАКИ		
Кемеровская область	Кемеровское областное училище культуры	Кемеровская гос. академия культуры и искусств (КемГАКИ)*	Аспирантура КемГАКИ	Факультет повышения квалификации КемГАКИ Учебно-методический центр по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников культуры и искусства
Красноярский край	Канский библиотечный техникум	Представительство КемГАКИ		Учебно-методический центр по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников культуры и искусства Комитета по делам культуры и искусств администрации Красноярского края

* С 2004 г. – Кемеровский государственный университет культуры и искусств.

Окончание табл.

Территория	Средние специальные учебные заведения	Высшие учебные заведения	Аспирантура	Учреждения дополнительного профессионального образования
Новосибирская область	Новосибирский областной колледж культуры и искусства	Представительство КемГАКИ	Аспирантура при ГПНТБ СО РАН	<p>Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования ГПНТБ СО РАН</p> <p>Тренинг-центр при Новосибирском библиотечном обществе в Новосибирской гос. областной научной библиотеке</p> <p>Учебный центр по повышению квалификации библиотечных специалистов Новосибирской области</p>
Омская область	Омский областной библиотечный техникум	Кафедра библиотекведения и библиографии Омского гос. университета		Региональный инновационный центр
Томская область	Томский областной колледж культуры и искусств	Представительство КемГАКИ		Институт повышения квалификации работников искусства, культуры туризма, кинофикации администрации Томской области
Республика Тува	Кызылское училище искусств	<p>Тувинский филиал МГУКИ</p> <p>Тувинский филиал ВСГАКИ</p>		
Читинская область	Читинское областное училище культуры	Читинский филиал ВСГАКИ		Курсы повышения квалификации для районных библиотек

Исходя из сложившейся ситуации в области наличия и распределения образовательных ресурсов в СФО, может быть построена двухуровневая модель системы непрерывного образования территории, включающая следующие компоненты:

Уровень федерального округа – федеральный центр непрерывного библиотечного образования. Основные решаемые задачи: координация деятельности всех образовательных структур округа, создание и поддержка информационно-методической базы образовательных процессов, создание и развитие ресурсного центра дистанционного образования.

Согласно Концепции дополнительного профессионального образования Российской Федерации^{*}, Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования – федеральный центр непрерывного библиотечного образования.

Территориальный уровень – областной, краевой, республиканский, окружной центры непрерывного образования. Основные решаемые задачи – координация деятельности всех образовательных структур территории, изучение потребностей в образовательных услугах путем мониторинга кадрового состава библиотек, организация и проведение занятий в системе непрерывного образования путем взаимодействия с центром непрерывного образования федерального округа и использованием его потенциала. Создается на базе областных (краевых, республиканских, окружных) библиотек или образовательных учреждений.

Действия всех образовательных учреждений каждой территории должны быть взаимоувязаны и обеспечены взаимодействием с федеральным центром непрерывного образования.

Действие единой информационно-образовательной системы СФО позволит библиотечным работникам непрерывно совершенствовать свой профессиональный уровень. ***"Серьезно накапливать знания, быть упорным и долго учиться – только так можно стать образованным человеком. Учиться надо всю жизнь, до последнего дыхания (Сюнь-Цзы, Китай, ок. 270 г. до н.э.)."***

^{*} Концепция дополнительного библиотечного образования в Российской Федерации. Проект // Информ. бюл. РБА. – СПб., 2002. – № 23. – С. 51–57.

Г.Б. Паршукова

**ТРЕНИНГ: ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОЙ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БИБЛИОТЕЧНЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ ТЕРРИТОРИИ (ГОРОДА, ОБЛАСТИ,
КРАЯ, РЕСПУБЛИКИ)**



Примерный план игры

Цель игры:

- познакомить специалистов библиотек с общими характеристиками системы непрерывного библиотечного образования Сибирского федерального округа;

- определить основные компоненты характеристики системы непре-

рывного библиотечного образования.

Время проведения: заключительный этап "Третьего Сибирского семинара по непрерывному образованию".

Временные ресурсы: один рабочий день (4–6 часов).

Необходимые предпосылки: предварительное знакомство участников семинара с проблематикой непрерывного библиотечного образования и с общими характеристиками образовательной библиотечной среды Сибирского федерального округа на основе анализа выступлений участников семинара и предоставленной краткой справки, справочника библиотечных образовательных учреждений России, примерного учебного плана по специальности.

Состав участников: организаторы системы непрерывного библиотечного образования (преподаватели и администраторы образовательных библиотечных учреждений), сотрудники библиотек.

Раздаточный материал: 1. Учреждения библиотечного образования Российской Федерации: Справочник. – Новосибирск, 2003. – 54 с. / МК РФ, РБА, ГПНТБ СО РАН. 2. Примерный учебный план. Специальность: 052700 Библиотечно-информационная деятельность. Квалификация: Библиотекарь-библиограф, преподаватель (Срок обучения: 5 лет): Утвержден Министерством образования РФ 13.02.2003 г.

План игры:

1. Доклад об особенностях библиотечного образования в Сибирском федеральном округе (до 40 минут), получение кейса с материалами.

2. Распределение участников игры по группам (до 15 минут):

- регион, не имеющий вуза культуры и искусств;

- регион, имеющий вуз культуры и искусств.
3. Распределение ролей в группах (до 10 минут):
 - докладчик;
 - ученый секретарь;
 - модератор (с правом вето на ту или иную формулировку);
 - первый оппонент (критик черный);
 - второй оппонент (критик белый).
 4. Работа в группах по заданиям. Подготовка сообщений (до 2 часов).
 5. Общее заседание (до 60 минут):
 - доклад группы (докладчик) "Модель системы непрерывного библиотечного образования _____ региона " (15–20 минут на каждый доклад).
 6. Работа в группах по обсуждению сообщений, подготовка докладов (до 30 минут).
 7. Общее заседание (до 60 минут):
 - выступление "черного критика" оппонирующей группы (до 10 минут).
 - выступление "белого критика" оппонирующей группы (до 10 минут).
 - ответ группы (до 10 минут).
 - дискуссия.
 7. Подведение итогов игры (до 60 минут) – представление Модели системы непрерывного библиотечного образования Сибирского федерального округа.

Проведенная в процессе игры работа обязательно приведет к личностному и профессиональному развитию каждого ее участника.

Задания на тренинг:

Задание 1. Сформулировать параметры региональной образовательной системы для регионов.

Основные параметры региональной образовательной системы определяются географическими, демографическими и социально-экономическими характеристиками региона. Формулировка параметров проводится по направлениям:

- характеристика географического положения;
- культурный, научный потенциал; уровень их развития, доступность учреждений культуры;
- развитие промышленности и сельского хозяйства;

• национальный состав населения: необходимость сохранения и развития национальной (русской и др.) истории, культуры, языка, традиций.

Задание 2. Характеристика системы образования выделенного региона.

Качественная характеристика – это характеристика сбалансированности сети разнообразных библиотечных образовательных учреждений по уровням образования (табл.).

Таблица

Сбалансированность сети разнообразных библиотечных образовательных учреждений по уровням образования

№ п/п	Уровень образования	Образовательные учреждения (количество)
1	Школьный	
2	Средний специальный	
4	Второе высшее образование	
5	Поствузовский (аспирантура, докторантура)	
6	Повышение квалификации	

Задание 3. Опишите, обеспечивает ли система образования:

- социальную защищенность библиотекаря;
- возможность непрерывного характера образования от детского образовательного учреждения до высшего учебного заведения;
- соответствие традициям и потребностям национальных диаспор, представленных в населении региона;
- региональный компонент, учитывающий перспективы социально-экономического развития региона, его культурные традиции и особенности социализации личности в регионе.

Задание 4. Спрогнозируйте возможные проблемы развития региональной образовательной системы.

Сформулируйте – на что ориентирована система библиотечного образования:

- на внутренние проблемы системы образования в русле других отраслевых систем профессионального образования или на решение стратегических проблем развития региона?
- на технологические проблемы библиотек или совершенствование системы обслуживания читателей?

Ориентированы ли образовательные программы на результат и современную конкурентоспособную модель выпускника?

Появились ли новые направления развития профессиональной подготовки?

Появились ли элементы открытой системы библиотечного образования и дистанционного обучения?

Открыта ли система библиотечного образования потребностям практического библиотечного дела?

Задание 5. Проанализируйте Государственный образовательный стандарт (учебный план) на адекватность потребностям библиотечной практики региона:

Учтены ли изменения в библиотечных технологиях в ГОСе (учебном плане)?

Соответствует ли вашему пониманию библиотечной профессии гуманитарная и естественно-научная составляющие ГОСа (учебного плана)?

Достаточно ли предлагаемого количества часов на изучение специальных дисциплин?

Каких курсов (учебных дисциплин), по вашему мнению, не хватает в ГОСе (учебном плане)?

Возможно ли использование в библиотеках специалистов разных уровней – бакалавр, специалист, магистр?

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО: ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



Об участии в международных образовательных программах докладывали В.А. Никулина (Великобритания; США – Программа "Открытый мир"), О.О. Ковальчук (США – Программа "Открытый мир"), Е.Б. Артемьева (США – Программа "Открытый мир"; Великобритания – конференция "Online 2002"; Франция – профессиональ-

ный тур)*, Л.А. Лягушина (Италия – Программа "Европейский опыт сибирским библиотекам". TEMPUS TACIS; Швеция – Proekt SUNNIEST. TEMPUS TACIS)**.



* Наиболее подробно см. Артемьева Е.Б. Научно-образовательный профессиональный тур по Великобритании и Франции // Новости ГПНТБ СО РАН. – 2002. – № 4. – С. 17–24; Артемьева Е.Б. Международное сотрудничество. Профессиональные туры в США. Программа "Открытый мир" (Калифорния, 11–29 мая 2003 г.) // Новости ГПНТБ СО РАН. – 2003. – № 2. – С. 60–68; Артемьева Е.Б. Профессиональный тур: Соединенные Штаты Америки (Вашингтон – Лос-Анджелес) // Информ. бюл. РБА. – СПб., 2003. – № 27. – С. 98.

** Наиболее подробно см. Лягушина Л.А. Значение учебных визитов в европейские страны // Европейский опыт и перспективы развития сибирских библиотек: Материалы IV Междунар. конф., посвящ. работе в компакт-проекте Ср98-20045. – Томск, 2001. – С. 51–54; Лягушина Л.А. Миланский вояж // Университет. проспект. – 2002. – № 7. – С. 8–9; Лягушина Л.А. Там, где нас нет // Университет. жизнь. – 2000. – № 2(558). – С. 5.

Сведения об участниках семинара

Артемьева Елена Борисовна – кандидат педагогических наук, зав. отделом Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук, директор Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования.

Брагина Галина Михайловна – кандидат педагогических наук, декан факультета информационных технологий Кемеровской государственной академии культуры и искусств*.

Григорьева Галина Яковлевна – зам. директора Национальной библиотеки им. Н.Г. Доможакова Республики Хакасия.

Данилова Лариса Юрьевна – ученый секретарь Дальневосточной государственной научной библиотеки.

Дорофеева Надежда Николаевна – зав. научно-методическим отделом Национальной библиотеки Республики Алтай.

Зорина Раиса Алексеевна – ведущий библиотекарь Научной библиотеки Красноярского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук

Канн Сергей Константинович – старший научный сотрудник Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук.

Касаткина Нина Николаевна – зав. Научной библиотекой Объединенного института геологии, геофизики и минералогии им. А.А. Трофимука Сибирского отделения Российской академии наук.

Киселева Людмила Борисовна – и.о. зав. отделом Дальневосточной государственной научной библиотеки.

Ковальчук Ольга Олеговна – зав. научно-методическим отделом Новосибирской государственной областной научной библиотеки.

Коморовская Татьяна Васильевна – директор Научной библиотеки Сибирского государственного технологического университета.

Крючкова Марина Анатольевна – ведущий библиотекарь Научной библиотеки Объединенного Института катализа Сибирского отделения Российской академии наук.

Лопатина Валерия Анатольевна – зам. директора Научной библиотеки Новосибирского государственного технического университета.

Любушко Екатерина Эдуардовна – зав. Научной библиотекой Объединенного Института катализа Сибирского отделения Российской академии наук.

* С 2004 г. – Кемеровский университет культуры и искусств.

Лягушина Людмила Анатольевна – директор Научной библиотеки Новосибирского государственного университета.

Майманакова Светлана Михайловна – начальник отдела культуры Чемальского района Республики Алтай.

Мартынова Лидия Сергеевна – кандидат педагогических наук, зав. учебным центром Российской государственной библиотеки.

Никулина Вера Александровна – директор Кемеровской государственной областной научной библиотеки, председатель секции Российской библиотечной ассоциации.

Павлов Александр Иванович – зав. отделом Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук.

Паршукова Галина Борисовна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук, директор Новосибирского представительства Кемеровской государственной академии культуры и искусств.

Соболева Елена Борисовна – кандидат педагогических наук, зав. отделом Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук, председатель секции Российской библиотечной ассоциации, научный руководитель Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования.

Томиленко Елена Николаевна – главный библиограф Научной библиотеки Объединенного института геологии, геофизики и минералогии им. А.А. Трофимука Сибирского отделения Российской академии наук.

Яковлева Наталья Александровна – зав. отделом Научной библиотеки Южно-Уральского государственного университета.

Содержание

<i>Артемяева Е.Б., Соболева Е.Б.</i> Информация о проведении Третьего Сибирского семинара по непрерывному библиотечному образованию	3
<i>Соболева Е.Б.</i> Система непрерывного библиотечного образования в России и состояние ее компонентов	9
<i>Мартынова Л.С.</i> Организация системы непрерывного профессионального образования в Российской государственной библиотеке	15
<i>Данилова Л.Ю.</i> Библиотечные кадры в Дальневосточном федеральном округе	27
<i>Киселева Л.Б.</i> Система непрерывного образования библиотечных специалистов в Дальневосточном федеральном округе: проблемы и перспективы	34
<i>Ковальчук О.О.</i> Система подготовки и повышения квалификации специалистов библиотек Министерства культуры в Новосибирской области	44
<i>Лопатина В.А.</i> К вопросу о повышении квалификации вузовских библиотекарей города Новосибирска	48
<i>Лягушина Л.А.</i> Из опыта организации повышения квалификации сотрудников научной библиотеки Новосибирского государственного университета в условиях использования новых информационных технологий	51
<i>Любушко Е.Э.</i> Необходимость новых знаний при администрировании библиотекой	52
<i>Касаткина Н.Н.</i> Повышение квалификации сотрудников информационно-библиотечного центра Объединенного института геологии, геофизики и минералогии СО РАН	55
<i>Григорьева Г.Я.</i> Непрерывное образование библиотекарей Хакасии: проблемы, поиски, решения	57
<i>Брагина Г.М.</i> Реализация системы непрерывного библиотечного образования на факультете информационных технологий Кемеровской государственной академии культуры и искусств	58
<i>Павлов А.И.</i> Мультимедийная компьютерная база современной системы образования	63
<i>Коморовская Т.В.</i> Мотивация как основа персонал-стратегии библиотеки	64
<i>Канн С.К.</i> Кадровая устойчивость – основа развития новых информационных технологий в библиотеках	77
<i>Паршукова Г.Б.</i> Обучение библиотекарей по новому образовательному стандарту: проблемы и вопросы	80

<i>Артёмьева Е.Б.</i> Система непрерывного образования Сибирского федерального округа. Ее компоненты	84
<i>Паришуква Г.Б.</i> Тренинг: Формирование единой модели системы непрерывного образования библиотечных специалистов территории (города, области, края, республики)	89
Международное сотрудничество: Образовательные программы	92
Сведения об участниках семинара	94

Научное издание

**Материалы
Третьего Сибирского семинара
по непрерывному библиотечному образованию
(24–28 августа 2003 г., Новосибирск – Горно-Алтайск)**

Редактор *Р.К. Суханова*
Верстка *Н.А. Айгаровой*
Корректор *А.В. Овечкина*

Изд. лиц. ИД № 04108 от 27.02.2001 г.
Подписано в печать 23.04.04. Формат 60х84/16.
Бумага писчая. Гарнитура "Таймс". Печать офсетная.
Усл. печ. л. 5,8. Уч.-изд. л. 5,5. Тираж 500 экз. Заказ № 175.

Редакционно-издательский отдел ГПНТБ СО РАН.
630200, Новосибирск-200, ул. Восход, 15.
E-mail: rio@spsl.nsc.ru
Полиграфический участок ГПНТБ СО РАН.
630200, Новосибирск-200, ул. Восход, 15.