**Профессиональное обучение кадров. Повышение квалификации библиотечных работников**

Происходящая в современном обществе эволюция роли библиотекаря, внедрение новой информационной технологии ставит библиотеки перед необходимостью качественных кадровых изменений, постоянного совершенствования и переподготовки персонала. Главная миссия библиотеки осталась неизменной – предоставление источников информации своим пользователям, но пути ее реализации стали более сложными и разнообразными. Эти перемены вызваны в основном технологическим развитием: информационные продукты теперь производятся в различных формах и на множестве различных носителей.

Не секрет, что успех обслуживающей организации в большой степени зависит от знаний, умения и отношения ее сотрудников к клиентам. Поскольку именно библиотекари встречают пользователей, их служение целям библиотеки и их ориентация на пользователя (или ее отсутствие) сразу становятся очевидными. Проявляется эта ориентация в соответствующем климате библиотеки, независимо от ее официальной концепции 9информационно образовательный, досуговый центр или другая модель развития).

В развитии библиотеки, ориентированной на пользователя. Особое значение приобретает кадровая политика. Стержнем хорошего управления персоналом является побуждение сотрудников к тому, чтобы они захотели включиться в ориентированный на пользователя подход.

На нынешнем этапе развития библиотек возникла модель «новой управленческой работы», где решающую роль играют связи и сотрудничество с внешними родственными организациями. Ранг, титул управления имеют меньшее значение, чем знания, умение мобилизовать людей и мотивировать их стремление к лучшей работе. Чтобы руководить в соответствии с современными требованиями, необходимо получить специальную подготовку в области управления новых технологий, постоянно повышать квалификацию, профессионально развиваться.

Кардинальные технологические изменения в библиотеках выдвигают важнейшее профессиональное требование к программистам по непрерывному библиотечному образованию обеспечение постоянного обновления и расширения знаний в области использования новых технологических средств и информационных технологий.

Как показывают практика и дискуссии на страницах профессиональной печати, особенно острыми сегодня являются вопросы именно переквалификации персонала. Возникает необходимость разработки принципиально новых образовательных программ, нацеленных на создание и поддержку трудовых ресурсов более высокого уровня, чем прежде.

Сегодня, кроме овладения библиотечными процессами, важна общая информированность библиотекарей об издательском деле, этике, государственной информационной политике, значении информационных технологий и о других проблемах информационного дела.

Одно из самых позитивных качеств современного библиотекаря состоит в возможности широко взглянуть на проблему, увидеть те факторы, которые являются общими для многих отраслей, раздвинуть горизонты читателя и помочь взаимообогащению идей. Это является серьезным противовесом сегодняшней чрезмерной специализации.

В настоящее время в России основные звенья системы непрерывного библиотечного образования сложились, но процесс их становления проходил во многом стихийно, в связи с чем не отлажены координационные связи, слабо работают механизмы установленной последовательности и преемственности содержания и методикой обучения и воспитания библиотекарей специалистов. Образовательные структуры по-прежнему основное внимание уделяют процессу обучения, не справляясь в полном объеме с решением задач воспитания и развития творчески мыслящих специалистов, деятельностью которых профессиональные знания становятся личностью значимыми и практически реализуемыми и практически реализуемыми, нацеленным на систематическое обучение и качественное преобразование. Сегодня необходимо изучение механизмов формирования и путей реализации интеллектуальных способностей библиотечных работников. Оно поможет обеспечить эффективность управления развитием интеллектуальной культуры специалистов.

Формирование системы повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров в нашей стране относят к началу 20-х гг. Именно в этот период были выработаны основные принципы ее построения. Первая дискуссия проводилась на страницах журнала «Красный библиотекарь» (1924 г.).

В 30-х гг. работа по повышению квалификации и переподготовке библиотечных кадров значительно усилилась. Складывались определенные системы по типам и видам библиотек: областные, городские, районные, научные и т.п. Совершенствовались старые апробированные формы учебы кадров, появились новые – «Школы передового опыта», «Дни открытых дверей», «Школы молодого библиотекаря», срочно входили в практику работы библиотек кустовые семинары.

Примером исторического развития системы повышения квалификации может служить деятельность крупнейшей библиотеки страны РГБ (бывшей ГБЛ). Значительной вехой в деле подготовки кадров ГБЛ явилось библиотечное ученичество, право организации которого она получила в 1948 г. Учащиеся распределялись по отделам и под руководством наставников из наиболее квалифицированных библиотечных работников осваивали производственные процессы. Будущие специалисты первого набора сдавали одновременно экзамены на курсах и государственные экзамены в библиотечном техникуме, в результате получали диплом о среднем библиотечном образовании и удостоверение об окончании курсов библиотечного ученичества.

ГБЛ постоянно искала пути закрепления молодых кадров. Создавая им условия для получения высшего и среднего специального образований, совмещения учебы с работой в отделах. Один из таких путей на первых порах виделся в создании для молодежи со средним образованием филиала библиотечного техникума на базе учебного отдела библиотеки.

В 1969 г. в ГБЛ был открыт филиал библиотечного техникума по специальности «Библиотечное дело». Хотя филиал техникума и выполнил свою задачу – дать библиотечную специальность сотрудникам, которые по разным причинам не имели возможности продолжать обучение в институте, тем не менее он не смог решить вопроса закрепления кадров. Реальная возможность стабилизации кадрового состава виделась в подготовке специалистов с высшим образованием без отрыва от работы, в стенах библиотеки. Этому способствовала деятельность на базе библиотеки вечернего отделения Московского государственного института культуры.

Кроме того, в ГБЛ были организованы краткосрочные курсы, различные по тематике и продолжительности. Они обеспечивали дифференцированный подход к обучению.

Важнейшей формой повышения квалификации стали годичные Высшие библиотечные курсы (ВБК) при ГБЛ, основная задача которых – обеспечить приобретение библиотечно-библиографических знаний сотрудниками с высшим небиблиотечным образованием.

Опыт ГБЛ показал, что построение системы повышения квалификации в одной отдельно взятой библиотеке не может решить общих проблем, характерных для страны в целом. Но он позволил увидеть направления, которые могли бы быть развернуты применительно к общим принципам ее построения.

Активизация процесса обучения путем перехода от пассивных, главным образом лекционных, форм к активным (проблемное обучение, ролевые игры, поиск выхода из конфликтных ситуаций), первоначально возникшая в учебных заведениях, распространяется и на систему повышения квалификации.

Чтобы эта система по-настоящему заработала, ее основные элементы – методические центры, библиотечные кадры, формы и приемы оказания методической помощи – должны быть взаимосвязаны и составлять единое целое. Необходим ступенчатый характер структуры, при котором каждая последующая ступень будет содержать формы и методы, направленные на совершенствование и углубление полученных ранее знаний.

Профессиональная квалификация рассматривается в качестве комплексной характеристики, включающей в себя особенности технологической подготовки и личные свойства сотрудника. Их применение в процессе обретения знаний, навыков и умений позволяет библиотекарю выполнять профессиональные обязанности на уровне требований, зафиксированных в документах, которые регламентируют его деятельность. Категория «знания», «навыки», «умения» входят в подструктуру личности. Среди личностных характеристик рассматриваются те, что необходимы для реализации конкретной деятельности. Поэтому под термином «повышение квалификации и переподготовка кадров» мы понимаем комплексную систему, обеспечивающую актуализацию, расширение и углубление имеющихся знаний, получение новых современных теоретических и практических навыков для оперативной адаптации кадров к постоянно изменяющимся социальным и производственным условиям.

Проблема повышения квалификации в последние годы стали уделять больше внимания, чем раньше.

После длительного перерыва возобновились попытки разработать модели квалификации библиотекаря. В числе интересных работ, появившихся в конце 70-х гг., следует упомянуть статью Л. Ефимовой «Модель квалификации библиотекаря» (Сов. библиотековедение, 1975. № 4), в которой широко использованы математические методы моделирования. Для построения модели был получен необходимый статистический материал в результате анкетирования библиотечных работников в сети академических библиотек. Квалифицированная карта, разработанная в НМО БАН СССР, состояла из 20 вопросов, ответы на которые в совокупности давали полную характеристику сотрудника в отношении его образовательной подготовки, содержания трудовой деятельности, используемых им форм повышения квалификации, профессионального и должностного роста. Уточняются понятия «квалификация» и «уровень квалификации».

В качестве комплексного показателя уровня квалификации исследователи выбрали занимаемую должность. Включающую ряд признаков: образование, стаж работы, научную и методическую деятельность, а также социально-психологические признаки – удовлетворенность работой, социально-общественную активность и др.

Помимо анкетирования исследователи прибегли к широко применяемому в социологических исследованиях методу экспертных оценок. Полученные результаты позволили сделать вывод, что модель можно считать достаточно надежным инструментом оценки, хотя и рассматривается она авторами как предварительная, экспериментальная.

Несмотря на сложившуюся систему традиционных форм повышения квалификации библиотечных работников, во многих библиотеках продолжается поиск нетрадиционных форм обучения. Возникают областные университеты сельского библиотекаря. Появляются формы, заимствованные из системы образования, ТВ, радио. Так, например, появлялись и исчезали «политбои», «брейн-ринг», аукционы идеи», мозговые атаки, «аквариумы», «поля чудес» и т.д. Поэтому не случаен и интерес библиотекарей-практиков к различного рода деловым играм, проблемным ситуациям, викторинам и олимпиадам. На страницах специальных периодических изданий начинают появляться сценарии деловых игр, статьи, описывающие опыт их использования в повышении квалификации. Однако авторы не уверены в правильности их организации. Не случайно одна из статей так и называется6 «Играем, а правильно ли...?»

Но не только разнообразие форм и методов обеспечивают достижение намеченных целей в процессе повышения квалификации и переподготовки кадров. Немаловажное значение здесь имеют гибкость и динамичность содержания и средств передачи знаний.

Поэтому важнейшим направлением деятельности факультетов повышения квалификации становится вооружение слушателей знаниями о новейших информационных технологиях. Отсутствие приемлемых учебно-методических материалов, посвященных этой проблеме, недостаточная обеспеченность учебного процесса современным оборудованием заставили факультет повышения квалификации преподавателей МГУК на занятиях в межвузовской школе руководителя обсуждаются вопросы управления, внедрения НОТ и передового опыта. Межвузовское методическое объединение осуществляет проверки деятельности библиотек. Отделы, признанные лучшими, например по обслуживанию читателей, комплектованию и использованию фондов, воспитательной, справочно-библиографической, информационной работе, становятся базой для проведения школ передового опыта. Характерным упущением является слабое понимание к повышению в должности библиотекарей, заведующих секторами, многие годы работающих на одном месте, компетентных и имеющих высокую профессиональную квалификацию. Кстати, этот недостаток касается не только вузовских библиотек. Подготовка кадрового резерва в библиотеках, на наш взгляд, - самое слабое звено в системе повышения квалификации и переподготовки кадров.

Предпринимаются усилия по совершенствованию системы повышения квалификации кадров в соответствии с современными требованиями к квалификации работающих, к уровню их интеллектуального и культурного развития. Направления этих усилий сосредоточены на создании системы обучения, способной оперативно учитывать изменения среды функционирования библиотек, выявлять и оценивать новшества с точки зрения целесообразности их включения в программы, устанавливать зависимость содержания обучения от потребностей слушателей.

Так, основной задачей совета по повышению квалификации кадров ГПНТБ РФ является обеспечение органического единства экономического и социального развития коллектива в части повышения квалификации и переподготовки персонала. Совет осуществляет организационно-методическое руководство и информационное обеспечение, координацию деятельности всех звеньев системы повышения квалификации кадров одной из крупнейших библиотек страны, создает условия для перехода от периодического и непрерывному производственно-профессиональному обучению. Его решения являются обязательными для исполнения во всех в структурах подразделениях библиотеки.

Совет рассматривает проекты учебных планов и программ повышения квалификации работников и дает по ним заключения.

Сводный план готовится с учетом проблемной ориентации обучения, общетеоретической подготовки и непрерывного обновления практических знаний специалистов и осуществляется на трех уровнях. Первый – производственно-профессиональное обучение непосредственно в подразделениях по направлениям библиотечных и научных работ. Второй – обучение руководителей и главных специалистов на общебиблиотечных курсах целевого назначения. Третий – обучение специалистов в Институте повышения квалификации, информационных работников, народном университете по научно-технической информации ВИНИТИ, Международном центре НТИ на факультете повышения квалификации и в аспирантуре Московского государственного университета культуры и др.

Систему обучения кадров в целях повышения их квалификации в ГПНТБ предполагает строить, основываясь на следующих принципах: основой планирования должна строить перспективная потребность подразделений библиотеки в специалистах в условиях дальнейшего совершенствования библиотечной технологии; определение потребности и возвышение квалификации специалистов должно базироваться на знании общей и дополнительной потребности в кадрах разных уровней.

И тем не менее это – опять только благие намерения и декларирование успехов в предпринимаемых начинаниях.

Таким образом, организация работы по повышению квалификации библиотечных кадров на современном этапе является одной из ведущих функций управления библиотечными коллективами. Функционирующая в нашей стране двухуровневая система повышения квалификации (региональный и местный уровни) ориентирована на решение трех взаимосвязанных задач: углубление и обновление теоретических знаний, расширение общекультурного кругозора, постоянное совершенствование профессиональной подготовки библиотечных специалистов, доведение ее до степени профессионального мастерства. Дифференциация как ведущий принцип соблюдается при формировании групп обучающихся и при организации занятий. Для методического обеспечения учебного процесса издаются учебные пособия и рекомендации. Внедряются различные формы активизации познавательной деятельности слушателей.

Таким образом, можно констатировать, что в существующей структуре представлены различные по сложности формы повышения квалификации и переподготовки кадров, которые между собой не взаимосвязаны и не дают возможности поэтапного повышения квалификации.

В регионах функционируют соответствующие структуры и отсутствует межведомственный центр, координирующий их работу; взаимосвязь учреждений повышения квалификации с библиотеками – носителями передового опыта, с вузами культуры в регионах отсутствует. Не предпринимаются попытки создания альтернативных форм повышения квалификации предоставляющий обучаемый выбор программ и форм обучения.

Не практикуется составление и обновление программ и учебно-тематических планов обучения на основе прогностических данных. Анализ обратной связи если и проводится, то эпизодически.

При комплектовании групп не учитывают психолого-педагогических особенностей обучения взрослых, хотя принимают во внимание особенности их деятельности (штат учреждения, распределение функциональных обязанностей, квалификационные требования и т.д.).

Результаты анализа показывают, что проблема повышения квалификацию и переподготовки кадров активно обсуждается, и возникает необходимость от постановки проблемы переходить к конкретным предложениям, рекомендациям и апробированным проектам формирования системы.

Среди проблем, которые предстоит решать в ближайшее время, следует назвать такие: планирование повышения квалификации и переподготовки кадров с учетом изменений в профессиональных потребностях специалистов, разработка школы оценок и определение степени освоения знаний, умений и навыков, научно-методическое обеспечение процесса обучения слушателей, создание методических пособий с учетом основных целей самообразования, формирования проблемно-ориентированной базы данных, содержащей библиографические, фактографические сведения о результатах слежения за состоянием и тенденциями развития библиотечно-библиографической деятельности, развитие в системе последипломного образования функции добывания новых знаний, знаний научного сектора путем широкого применения семинаров-дискуссвий и «мозговых штурмов», деловых, инновационных игр и т.д., проработка и апробация методов обучения, , которые активно используются в других отраслях (разрешение инцидентов, анализ кейсов, исследование обстоятельств.