

Использование инновационных форм в системе повышения квалификации сотрудников библиотек

*заведующая сектором методической работы Научной библиотеки
Днепропетровского национального университета им. О. Гончара
Макеева И. И.*

Эффективность работы библиотеки во многом зависит от уровня квалификации и степени профессионализма сотрудников. Сегодня высокая квалификация, а также востребованность и успешность специалиста определяются не только и не столько обладанием базовым набором знаний, сколько готовностью постоянно дополнять его, получать и применять новые знания, умения, навыки, адаптировать уже полученные к изменяющимся условиям [1, с. 34].

По оценкам любящих все подсчитывать американцев, ежегодно специалист должен обновлять 5% теоретических и 20% практических профессиональных знаний, они даже ввели своеобразный термин «единица старения знаний специалиста – период полураспада компетентности».

Сегодня в вопросах повышения профессиональной компетентности международное библиотечное содружество занимает четко определенную позицию: для повышения квалификации кадров рекомендовано выделять от 0,5 до 1% общего бюджета библиотеки. И этот уровень финансирования должен быть сохранен при любых условиях.

Достаточная профессиональная подготовка библиотекарей не только повышает качество оказания библиотечно-библиографических и информационных услуг читателям, обеспечение их профессиональных, культурных, самообразовательных потребностей и запросов, но и формирует социальный имидж библиотеки, позволяет глубже осознать её роль в обществе.

Поэтому повышение квалификации должно проходить постоянно, охватывать все категории специалистов, строиться по принципу непрерывности [2].

Сам термин **«повышение квалификации библиотекарей»**, используемый в профессиональной сфере, трактуется как «совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений, повышение общеобразовательного уровня библиотекарей в соответствии с новейшими достижениями культуры, науки и техники, передовым библиотечным опытом» [3, с. 116].

В статье «Что такое повышение квалификации» Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в образовании рассматривает термин **«повышение квалификации»** более широко – это формальное и неформальное обучение, необходимое для того, чтобы штат учреждения или коллектив был способен выполнять полный спектр своих служебных обязанностей. В ходе повышения квалификации необходимо научиться, не просто выполнять работу принятым в настоящее время образом, а постоянно изменять и совершенствовать методы работы, улучшая ее качество [4].

Работа по повышению квалификации библиотечных кадров должна носить системный характер, представлять собой такую целостность, в которой все формы и методы находились бы в таких соотношениях, которые фиксируют заранее определяемые свойства и результаты.

Основу системы повышения квалификации составляет совокупность взаимосвязанных, дополняющих друг друга форм обучения, организуемых для всех категорий библиотечных работников и проводимых в определенной последовательности и с определенной периодичностью, базирующихся на принципах системности, преемственности, вариативности, дифференциации, в зависимости от контингента слушателей и уровня их профессиональной подготовки, наглядности и практического показа наиболее интересных форм библиотечного воздействия.

Изменения в системе повышения квалификации обусловлены необходимостью совершенствования и внедрения новых технологий, важностью адаптации молодых сотрудников, не имеющих библиотечного образования, потребностями в расширении профессиональных знаний и

переподготовке библиотечного персонала. Согласимся, что инвестиции в обучение кадров дают не меньший эффект, чем приобретение новой техники. Библиотечным специалистам необходимо глубоко изучать отечественный и зарубежный опыт непрерывного образования, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, внедрять все лучшее, новое в практику своей деятельности.

Приоритетные направления в организации непрерывного библиотечного образования

В каждой базовой библиотеке должна быть целевая программа постоянной учебы, переобучения и повышения квалификации, пополнения профессиональных знаний работников из современных информационных технологий и автоматизированных библиотечно-информационных систем, вообще по вопросам обеспечения приоритетных направлений культурно-просветительской и информационной деятельности.

В первую очередь, определим приоритетные направления в организации непрерывного библиотечного образования:

- привлечение в систему повышения квалификации всех библиотечных работников, независимо от стажа, уровня образования и занимаемой должности;
- организация учебы молодых кадров профессиональным знаниям и навыкам, лидерским качествам, развитию интеллектуальных и профессиональных способностей;
- обучение библиотечного персонала навыкам инновационного творчества в библиотечной деятельности и предоставления консультационной помощи в освоении методов управления процессом изменений в библиотеках;
- оперативная трансляция наиболее интересного и значительного в широкую среду профессиональной деятельности с помощью реализации принципиально новых интерактивных форм учебы;
- пробуждение способности самостоятельно наблюдать, анализировать, находить оптимальные решения в разных ситуациях.

Формы повышения квалификации библиотечных специалистов:

- повышение квалификации вне пределов области – учеба на курсах, семинарах, которые проводят НАКККИ Украины, тренеры и представители других общественных организаций;
- областные курсы;
- семинары, семинары-практикумы, семинары-тренинги, проблемные семинары, семинары-коллоквиумы (защита написанных работ), свободные дискуссии;
- творческие лаборатории, мастерские, лаборатории передового опыта, мастер-классы, «круглые столы»; Дни специалиста, дни творческой инициативы, творческие командировки, профессиональные консультирования;
- методики игрового моделирования или методы активной учебы: деловая игра, аналитическая игра, ролевая игра, ситуационная игра;
- школы профессионального мастерства, стажировки молодых специалистов, школы руководителей, клубы методистов, библиографов, стажировки в должности руководителя подразделения (летняя отпускная кампания), профессиональные диалоги;
- методический мониторинг, который включает:
 - а) динамику основных показателей деятельности библиотеки;
 - б) динамику состояния библиотечных фондов;
 - в) динамику движения кадров;
 - г) непосредственное обследование деятельности библиотек.
- Конкурсы профессионального мастерства, конкурсы творческих работ, рефератов библиотекарей;
- самообразование: знакомство с профессиональными изданиями, дни пересмотра новых поступлений, часа самообразования.

Одной из наиболее распространенных традиционных форм повышения компетентности, что позволяет разносторонне и планомерно освещать

вопрос теории и практики библиотечного дела, сегодня продолжают оставаться семинары (универсальные, тематические).

Семинарская форма учебы как форма повышения профессионального уровня сложилась за десятилетие. Она действующая сегодня, ее широко используют и будут использовать завтра библиотеки разных уровней: областные, городские, районные. Но форме не избежать модернизации. Очень привлекательная и практически не до конца апробированная идея проведения долгосрочных тренинговых семинаров по повышению квалификации специалистов. Подобная форма дает очень ощутимый результат при незначительных финансовых расходах и принадлежит к разряду проблемной учебы. Формой реализации может быть проведения семинаров-тренингов, отличительной чертой которых является максимальное приближение теории к практике.

Целесообразно рассмотреть и такую форму, как профессиональные конкурсы библиотекарей. Конкурс – прекрасная возможность показать свою профессию из самой выгодной стороны. Они проходят при участии аудитории читателей и всегда являются ярким и праздничным зрелищем. Сегодня в некоторой степени их меняют праздники в день библиотек, что вызывает позитивный общественный резонанс. Конкурсы предоставляют движению нереализованным профессиональным и личностным творческим возможностям, выявляют талантливых сотрудников, стимулируют их дальнейшую творческую деятельность. Они поднимают престиж и статус библиотечной профессии, формируют инновационное поведение самих библиотечных специалистов.

И в качестве примера приведу конкурс «Бібліо-пані – 2013», который проводила Днепропетровская областная библиотечная ассоциация во главе с Днепропетровской областной библиотекой. В конкурсе приняли участие 23 представителя как массовых, так и вузовских библиотек. Необходимо было представить пресс-релиз «Как я вижу библиотеку будущего», флаер с приглашением посетить библиотеку, видеоролик «5 причин посетить

библиотеку». Все эти материалы представлены на сайте нашей библиотеки. И приятно вам сообщить, что в этом конкурсе победила заведующая сектором учебной библиотеки Научной библиотеки ДНУ Примич Ольга Сергеевна.

Важным звеном в профессиональном развитии персонала являются коммуникативно-профессиональные связи или профессиональные контакты с библиотечными специалистами других регионов, возможность непосредственного знакомства с опытом работы библиотек Украины, ближнего зарубежья.

Творческие командировки, экскурсии – наиболее эмоциональная форма учебы. Есть поговорка, что лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. Личностное общение, создание деловых контактов работает на длительную перспективу. К примеру, молодые библиотекари посетили библиотеки Днепропетровского университета экономики и права и Приднепровской академии строительства и архитектуры, Днепропетровскую центральную городскую библиотеку. Сотрудники имели возможность пообщаться с директорами библиотек, посетить интересующие их отделы, сравнить технику работы, условия и техническое оснащение.

Важную роль в самообразовании занимает профессиональное чтение. В связи с этим выделяется информационное направление. В круг чтения библиотечных специалистов должно войти то, которое может расширить кругозор, который интересует читателя, то есть необходимость заниматься и непрерывным «литературным образованием». Наиболее результативной формой работы в этом плане являются информационные обзоры литературных произведений или общее знакомство с разными изданиями разнообразной тематики.

Работа по повышению квалификации библиотекарей способствует выполнению одной из важнейших задач библиотеки – повышению и развитию профессионального уровня библиотечных специалистов в

соответствии с современными требованиями и профессиональными стандартами.

Библиографический список

1. Авраева Ю.Б. Библиотеки – методические центры: инициаторы профессионального развития: научно-практическое пособие / Ю.Б. Авраева, Э.С.Очирова.— М.: Литера, 2009.— 96 с.
2. Куминова Л.А. Новые формы в системе повышения квалификации и переподготовки специалистов в условиях информатизации библиотек [Электронный ресурс] / Л.А. Куминова // Алтайская государственная академия культуры и искусств. Электрон. текст. дан. АлтГАКИ, 2009–2010. URL: <http://www.altgaki.org/index.php?option=com> (дата обращения: 07.02.2012).
3. Словарь библиотечных терминов / общ. ред. О.С. Чубарьян.— М.: Книга, 1976. С. 116–117.
4. ИИТО ЮНЕСКО. Что такое повышение квалификации [Электронный ресурс] URL: <http://websoft.ru/db/wb/1AE35D3CA08D4DDEC3256F310047E8A7/doc.html> (дата обращения: 15.02.2012).