

Пяткова И.Н., зам. директора

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.

Появление новых систем коммуникации и их информационного обеспечения вынуждает пользователей информации решать проблемы, требующие специальных навыков и умений. Сегодня для ориентации в информационном мире необходимы различного рода профессионалы, в т. ч. специалисты по интеллектуальной работе с информацией. В современных условиях такими профессионалами должны стать библиотечно-информационные работники, в функции которых входит умение управлять процессом отбора, приобретения, описания, организации хранения информации.

Современный библиотекарь – активный участник системы социальных коммуникаций, специалист в области новых информационных технологий, навигатор в электронных ресурсах Интернет, проводник информационной культуры, менеджер и маркетолог в информационно-библиотечной сфере.

Переход библиотек на информационно-технологическую платформу во многом меняет их назначение и функции, что не может не влиять на характер деятельности библиотечных работников. Новыми видами работы для сотрудников библиотек следует назвать следующие:

- выбор программного обеспечения, определение необходимых критериев и требований к нему в соответствии с ожидаемыми результатами,
- освоение АБИС, современных офисных программ и офисной техники, процессов сканирования, ксерокопирования применительно к должностным функциям
- приобретение аппаратного оборудования, анализ и изучение разновидностей компьютеров, принтеров, сканеров, их возможностей, ценовых предложений разных поставщиков
- изучение Интернет-ресурсов, принципов работы с сетевыми технологиями, полнотекстовыми базами данных крупнейших издательских фирм (отечественных и зарубежных), электронной почтой, электронной доставкой документов
- освоение принципов создания web-странички библиотеки или сайта, его наполнения, создание виртуальных служб
- участие в корпоративной работе по созданию баз данных
- разработка проектов и концепций по различным направлениям деятельности библиотеки, анализ и определение приоритетных направлений
- изучение вопросов авторского права и интеллектуальной собственности и др.

Изменение функций библиотечных работников в информационном обществе ученые характеризуют следующим образом: «Неизбежно изменится не только квалификация библиотечных работников, но и их мировоззрение. Им придется хорошо представлять, какие виды знаний являются наиболее актуальными, где они находятся в общемировом информационном пространстве, как осуществлять их поиск и оперативную доставку потребителям».

Новые функции библиотечных работников являются основными факторами формирования новых профессиональных требований, предъявляемых к ним.

Один из факторов - компьютеризация библиотек, предполагающая обучение сотрудников основам компьютерной грамотности и навыкам работы с офисными программами, пользования сервисами Интернет, профессиональной работе с любым программным обеспечением автоматизированных библиотечных систем, которое имеет тенденцию к замене на более совершенные аналоги.

Внедрение процессов компьютеризации в работу библиотек требует от специалистов следующих знаний:

- осведомленность об основных направлениях применения компьютеров
- умение использовать универсальное прикладное программное обеспечение
- знание особенностей текстовых редакторов и умение их использовать
- применение электронных таблиц в будущей профессиональной деятельности
- умение использовать АРМ для решения профессиональных задач.

Для сотрудников библиотек высших образовательных учреждений существует еще один фактор – реализация принципов Болонской декларации, требующий от библиотек активного участия в образовательном процессе вуза. Уже сегодня библиотеки вузов Украины участвуют в обеспечении самостоятельной работы студентов, предоставляя доступ своим пользователям к национальным и международным образовательным ресурсам, создавая собственные электронные ресурсы, обеспечивая комфортные условия для их использования.

Библиотечные специалисты должны хорошо знать документно-информационные потоки и массивы по профилю вуза, уметь их обрабатывать и представлять в информационных системах и сетях, знать пользователей, их информационные потребности, хорошо ориентироваться в различных информационных продуктах и услугах.

Стандартным требованием к квалификации библиотекаря становится умение обучать пользователей основам информационной культуры, принципам поиска в электронных ресурсах.

Одним из особо востребованных сегодня качеств профессиональной подготовки современного библиотекаря является умение ориентироваться в иноязычной информации. Это важно при комплектовании фондов зарубежными документами, их каталогизации, аннотировании, при работе с полнотекстовыми БД зарубежных издательств, доступ к которым предоставляет Информатио-Консорциум, научно-образовательная сеть УРАН и др.

Высокого профессионализма в сочетании с компьютерной компетентностью требует от сотрудников библиотек участие в корпоративных проектах. Все большее количество вузовских библиотек вовлекается в корпоративную работу. Для нас это – участие в создании общегосударственной реферативной БД «Україніка наукова» НБУ им. В.И. Вернадського и отраслевого реферативного ресурса ГНПБ им. В.А. Сухомлинского.

В настоящее время НБУ им. В.И. Вернадського работает над корпоративным проектом по созданию полнотекстовой БД научных публикаций на основании приказа ВАК и НАН Украины от 7 июля 2008 г. «Порядок передавання електронних копій періодичних друкованих наукових фахових видань на зберігання до НБУ ім. В.І. Вернадського». В создании этой БД обязаны принимать участие все учреждения, которые являются основателями таких изданий. Как правило, эту работу выполняют библиотеки.

Действуют и корпоративные проекты по созданию библиографических информационных ресурсов: российский проект МАРС, украинский проект корпоративной каталогизации (на базе Днепропетровской ОУНБ), онлайн-центр кооперативной каталогизации для библиотек Украины (ЦУКК) (при Кировоградской ОУНБ им. Д.И. Чижевского), корпоративный проект по созданию сводного каталога периодики (ХГНБ им. В.Г. Короленко) и др.

Современные технологии - это, кроме всего вышеназванного, и качественно новый уровень обслуживания читателей традиционными источниками информации, автоматизация процессов обслуживания, что способствует активному изучению вопросов создания БД читателей и книговыдачи, автоматизированной статистики, работы со штрих-кодами. сотрудниками этой сферы библиотечной деятельности.

Под влиянием новых технологий библиотека постепенно превращается в центр информационно-образовательной среды вуза. В этих условиях кадровые ресурсы становятся важнейшим звеном совершенствования деятельности библиотек.

В последние годы в кадровой сфере библиотек обозначился ряд проблем.

Одной из них является отсутствие обновления кадрового потенциала молодыми специалистами (выпускниками ХГАК). Именно они наиболее подготовлены для работы в новых условиях, т.к. получили знания в области информационных технологий в соответствии с новыми учебными программами. Именно им должна принадлежать ведущая роль в освоении технологических новшеств. Но молодые специалисты не желают связывать свою трудовую жизнь с работой в библиотеке. Основные причины – низкая заработная плата, социальная незащищенность. В нашу библиотеку молодые специалисты не приходили уже много лет. Могу предположить, что в Вашей библиотеке ситуация аналогичная.

В библиотеке новые технологии осваивают практически все сотрудники, в чьи обязанности входит то направление работы, которое подлежит автоматизации, и делают это достаточно успешно. Большинство наших сотрудников с энтузиазмом относятся к возможностям, предоставляемым библиотечной программой и информационной сетью, понимают важность овладения навыками, необходимыми для работы с новыми технологиями.

Другая проблема заключается в том, что в обществе сложилось неадекватное отношение к профессии – непонимание реального характера библиотечной деятельности, устойчивое мнение непрестижности профессии. В условиях вуза – недостаточное внимание к проблемам деятельности библиотек со стороны руководства вуза. Поэтому наша с Вами задача – доказать работой свою востребованность и необходимость.

Эффективность работы современной библиотеки во многом определяется ее кадровым составом. Высокая квалификация, профессионализм, чувство нового – таковы черты, определяющие кадровый состав библиотеки УИПА.

В библиотеке работают 48 чел., из них в Центральной библиотеке – 40 чел., 8 чел. – в филиалах. Средний возраст сотрудников составляет 49,5 лет. По стажу работы:

до 3-х лет - 7 чел.

3 - 9 лет - 3 чел.

10 – 20 лет - 5 чел.

более 20 лет - 33 чел.

7 чел. со стажем до 3-х лет это, к сожалению, не выпускники ХГАК, а сотрудники, имеющие в основном педагогическое образование и только осваивающие азы профессии. 12% сотрудников имеют стаж библиотечной работы от 10 до 20 лет, 72% - более 20 лет.

Образовательный уровень коллектива библиотеки достаточно высок:

полное высшее образование имеют 43 чел.

в т. ч. высшее специальное – 31 чел.

Существующая сегодня в библиотеке система повышения квалификации кадров сочетает индивидуальные и коллективные виды обучения.

Проблема обучения специалистов в библиотеке неразрывно связана с уровнем организации самой работы. Чем выше уровень работы, тем выше качество и скорость библиотечных услуг и соответственно – профессионализм сотрудников. За 10 лет работы с новыми технологиями сотрудники библиотеки получили комплекс знаний и умений продвинутого пользователя с элементами администрирования БД, профессионально владея при этом предметной областью. Таким образом, система профессионального развития, приобретения индивидуальных знаний и навыков обеспечивается, в первую очередь, процессом труда.

Индивидуальное повышение профессионального уровня происходит и при помощи «Кольцевой почты», которая предоставляет возможность ознакомления с новыми публикациями в специальной периодике.

Развитие информационных технологий обогатило эту форму обучения таким инструментом, как Интернет, который используется все активнее при подготовке докладов, при поиске ответов на трудноразрешимые вопросы. Это, в первую очередь, сайты крупнейших библиотек, форумы, электронные публикации профессионалов. Вопросы, связанные с работой в программе ИРБИС, мы выясняем на форуме разработчиков программы, размещенном на сайте ГПНТБ. Определенную помощь в решении профессиональных задач оказывает и форум методистов, организованный научно-методическим отделом ЦНБ ХНУ им. В.Н. Каразина, размещенный на ее сайте. Использование профессиональных форумов дает большие возможности для самостоятельного повышения квалификации библиотекарям, которые имеют достаточно высокий уровень компьютерной грамотности. Проблема упрощается тем, что все рабочие места сотрудников имеют подключение к Интернет.

Другой формой профессионального и творческого развития сотрудников библиотеки является участие в групповой работе по выполнению определенных задач. В библиотеке существует практика создания рабочих групп для выполнения таких работ как: редактирование записей ЭК после конвертации, ретроввод фондов в ЭК, штрих-кодирование фондов. Групповая работа позволяет плодотворно использовать и развивать знания, навыки и творческие способности людей при решении организационных задач.

Достаточно эффективным можно назвать такой инструмент повышения квалификации, как проведение семинаров и конференций. Библиотека имеет большой опыт проведения научно-практических конференций, в свое время такие конференции проводились ежегодно. Всего библиотекой организовано и проведено 15 конференций. Эта система рассчитана на аудиторные формы работы и является особенно результативной для

специалистов, принимающих в ней активное участие. Подготовка докладов на конференции и семинары предоставляет возможность сотрудникам по-новому увидеть проблемы и подойти к их решению с научных позиций, стимулирует индивидуальный творческий потенциал.

Второй год библиотека участвует в ежегодной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов и сотрудников академии, результатом чего является публикация тезисов докладов в сборниках материалов конференции. Библиотека представлена отдельной секцией «Современные информационно-библиотечные технологии», на которой освещает вопросы своей инновационной деятельности. Хотелось бы отметить, что участие в таких мероприятиях способствует формированию позитивного имиджа библиотеки в целом и ее сотрудников.

Одной из распространенных традиционных форм повышения профессиональной компетентности, которая позволяет разносторонне и планомерно осветить вопросы теории и практики библиотечного дела, сегодня остаются научно-практические семинары. Наш сегодняшний семинар является тому подтверждением.

Ежегодно ХГНБ им. В.Г. Короленко проводит семинары для библиотечных специалистов по вопросам каталогизации и систематизации документов. Специалисты нашей библиотеки посещают эти мероприятия, которые в некоторой степени способствуют углублению профессиональных знаний.

Стало традиционным проведение методических семинаров для руководителей филиалов библиотеки по различным направлениям деятельности с привлечением ведущих специалистов центральной библиотеки, подготовкой нормативно-регламентирующей документации. Проведение семинаров рассчитано на повышение профессионального уровня этой категории сотрудников и ознакомление их с инновационными направлениями в развитии библиотечного дела.

В условиях постоянно совершенствующихся библиотечных программ существует потребность в сопровождение внедрения этих программ со стороны разработчиков. Разработчики АБИС ИРБИС ежегодно проводят для своих пользователей обучающие семинары на базе библиотек, имеющих значительный опыт работы с программой. Это платные мероприятия, которые сопровождаются изданием различного учебно-методического материала как в печатной, так и в электронной форме. В 2007 г. 4 сотрудника библиотеки приняли участие в семинаре «Действующие и перспективные технологии системы автоматизации библиотек ИРБИС», который состоялся на базе ЦБС для взрослых им. М.Л. Крапивницкого в г. Николаеве. Участие в семинаре позволило решить много частных вопросов по созданию ЭК и продвинуть работу в целом.

Одной из позитивных форм в практике повышения профессиональной компетенции персонала является использование тренинговых методик. Тренинги особенно уместны при изучении коллективом библиотеки основ работы с программными продуктами, работы отдельных АРМов библиотечной программы, освоении Интернет-пространства. Библиотекой проводились в минувшем году тренинги по работе с электронными ресурсами для разных категорий сотрудников. Тренинги проводили ведущие специалисты библиотеки. На первом занятии был сделан обзор применения современных информационных технологий в библиотеках вузов и презентация электронных ресурсов,

создаваемых библиотекой. Следующее занятие проводилось дифференцированно для сотрудников разных подразделений библиотеки, и было посвящено работе с ресурсами Интернет, изучению АРМа «Книгообеспеченность», поисковых возможностей ЭК, вопросам создания БД «Читатель». Основным мотивом проведения тренингов была необходимость обучить сотрудников библиотеки, независимо от их должностных обязанностей, умению ориентироваться в ЭК, ресурсах Интернет и, в случае необходимости, оказать консультативную помощь пользователям на профессиональном уровне.

Важным звеном в повышении квалификации могли бы быть профессиональные контакты с библиотечными специалистами других регионов, возможность непосредственного знакомства с опытом работы библиотек Украины, ближнего зарубежья. Творческие командировки – наиболее эмоциональная форма обучения. Основным результатом командировок – побуждение специалистов к инновационному творчеству и нововведениям. К сожалению, финансовые трудности не позволяют развивать эту работу, командировки в библиотеке сведены до минимума.

Тем не менее, профессиональные контакты поддерживаются на уровне библиотек вузов города и во многом способствуют взаимообогащению профессиональных знаний сотрудников, особенно в области освоения библиотечной программы. К нам обращались за помощью по вопросам работы в программе ИРБИС специалисты нескольких библиотек: ХНТУ «ХПИ», ХНМУ, Днепропетровской ОУНБ, Глуховского ГПУ им. А. Довженко и др. В свою очередь мы неоднократно обращались за помощью в библиотеки ХНТУ «ХПИ», ХНФА и др. Сегодня мы тоже будем иметь возможность пообщаться и поделиться опытом работы друг с другом, в этом – одна из целей нашего семинара.

Стратегической основой в системе повышения квалификации сегодня является поддержка и развитие новаторства. Однако отсутствие финансовой поддержки отрицательно сказывается на стимулировании отдельных сотрудников, активно осваивающих инновационные методы работы.

В целом действующая система повышения квалификации не в состоянии обеспечить на соответствующем уровне обновление теоретических и практических знаний, обучение современным информационно-библиотечным технологиям, организационно-правовым аспектам управления библиотекой. Целесообразно решать эти проблемы на курсах повышения квалификации. В городе такая возможность реализуется через курсы повышения квалификации при АСИБТ города, занятия проводятся специалистами ХГАК. В 2006 г. свидетельство об окончании таких курсов от библиотеки получили 3 чел.

В текущем году 1 сотрудник библиотеки прослушал мастер-класс по сохранности фондов редкой книги и получил свидетельство о повышении квалификации в этом направлении.

Надо отметить достаточно высокую стоимость, заявленную организаторами для слушателей курсов, что не позволяет широко практиковать такую форму повышения квалификации.

Попытка выяснить отношение самих сотрудников библиотек к проблеме повышения квалификации через анкетирование показала, что на первое место они ставят изучение опыта внедрения новых технологий. Причем, важность изучения именно этой проблемы подчеркнули все анкетированные независимо от стажа работы и занимаемой должности.

Необходимость овладения навыками инновационных технологий подсказана теми изменениями в работе библиотек, о которых говорилось выше.

На втором месте по оценке специалистов оказалась такая форма повышения профессионального уровня, как участие в конференциях, семинарах и тренингах. Это направление работы способствует расширению профессионального кругозора, дает необходимые навыки и знания для решения конкретных производственных задач. Тренинги, кроме того, дают новые возможности для освоения принципов анализа и принятия стратегических решений.

Следующей по значимости, по мнению сотрудников библиотек, является такая форма повышения квалификации, как обучение на курсах. Причем, предпочтение такой форме обучения отдали сотрудники, стаж работы которых составляет до 30 и свыше лет (соответственно 24% и 30%). Именно эта категория сотрудников испытала на себе все изменения, произошедшие в политической, социально-экономической, культурной сферах общества и в приоритетах деятельности библиотек.

Недооцененными оказались такие формы повышения квалификации, как самообучение и посещение других библиотек, им отдали предпочтение лишь по 2% анкетированных. Хотя, на мой взгляд, именно эти формы дают наибольший результат для совершенствования отдельных технологических процессов.

В повышении квалификации нуждаются и руководители библиотек. От их профессионального уровня зависит успешность модернизации деятельности библиотеки. Отсутствие организационной реформы в библиотечной сфере, устаревшие критерии эффективности работы библиотеки, активизация инноваций параллельно с традиционной деятельностью сегодня ставят перед руководителями библиотек вопросы о приоритетах, вопросы кадровой и маркетинговой политики.

Применение автоматизированных технологий выдвигает много проблем перед руководителями отдельных структурных подразделений библиотек, которые также нуждаются в получении новых знаний. Результаты проведенного анкетирования показали, что административный персонал библиотек в качестве основного вопроса повышения квалификации отметил именно изучение опыта внедрения новых технологий.

Кардинальные технологические изменения в научных библиотеках настолько стремительны, что необходим комплекс мер по повышению профессиональной квалификации библиотечных кадров, который предусматривал бы создание многоуровневой системы повышения квалификации, способной привести профессиональные знания сотрудников, их умения и навыки в соответствие с задачами модернизации библиотечного дела.

Первый уровень системы повышения квалификации разрабатывается и осуществляется непосредственно каждой библиотекой. Ежегодно мы составляем план повышения квалификации, который отправляем в методические центры: ЦНБ ХНУ им. В.Н. Каразина и ГНПБ им. В.А. Сухомлинского.

Хотелось бы, чтобы на уровне методических центров также разрабатывался и осуществлялся комплекс мероприятий, способствующих модернизации знаний библиотечных кадров. Повышение профессиональной квалификации библиотекарей –

одно из традиционных направлений их работы. Более активное участие в этой работе могла бы принимать и АСИБТ г. Харькова.

Желательно, что бы методические центры ставили перед НМБК МОН Украины вопросы повышения квалификации библиотечных кадров вузовских библиотек в Академии руководящих кадров культуры и искусств (г. Киев). Этот вуз считается Всеукраинским учебным и учебно-методическим центром подготовки, переподготовки и повышения квалификации в области культуры и искусств. Действующий на его базе Институт последипломного образования ежегодно проводит мероприятия по повышению квалификации библиотечных работников (конференции, семинары). Но вузовские библиотеки испытывают необходимость в курсах повышения квалификации по специальным программам с учетом специфики их работы.

Реализация мер по повышению профессионального уровня библиотекарей должна базироваться сегодня на принципе опережающего обучения, что предусматривает получение новых знаний и навыков, которые позволяли бы сотрудникам библиотек чувствовать себя комфортно в профессиональном информационном поле.

Литература:

1. Вохрышева Е.В. Медиатехнологии - путь в будущее современных библиотек [Текст]: учеб.-практ. пособие / Е.В. Вохрышева, В.Н. Стрельников. - М. : Либерей-Бибинформ, 2005. - 144 с. : ил. - (Библиотекарь и время. XXI век; №17).
2. Кругових С. Вплив комп'ютерних технологій на діяльність бібліотекарів / С. Кругових // Вісник книжкової палати. – 2005. - №7. – С. 32-33.
3. Луньова І. Методичний орієнтир: інноваційні підходи до організації системи підвищення професійної компетентності бібліотечних кадрів // І. Луньова // Бібліотечний форум України. – 2005. - №4. – С.68-72.
4. Полищук Л. Без отрыва от учебы / С. Кругових // Библиотека. – 2007. - №2. – С. 34-35.
5. Силков С. Имплементация менеджмента знаний в библиотечно-информационную сферу / С. Силков // Бібліотечний вісник. – 2008. - №6. – С. 41-45.
6. Филиппова Л. Повышение компьютерно-профессионального уровня библиотечных работников / Л. Филиппова // Бібліотечний форум України. – 2006. - №3. – С. 20-25.

Опубліковано в [2009](#) р.