

В.И. Дежина, зав. отделом научно-методической и научно-исследовательской работы ДВГНБ

**НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
БИБЛИОТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ
В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ.
ТЕМАТИКА И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ СЕМИНАРОВ**

Консультация. Методические рекомендации

Сегодня не каждому специалисту-библиотекарю под силу успеть за бурным потоком изменений, происходящих в российском обществе. Библиотеки должны очень активно развивать у себя новые службы и направления, чтобы ощущать себя в гармонии с меняющимся окружением и новыми социальными условиями.

И в этом деле важнейшим орудием является переподготовка и обучение персонала.

Сегодня осуществляется поиск новых моделей библиотек, происходит процесс индивидуализации филиалов централизованных библиотечных систем (ЦБС), особенно в связи с реформой органов местного самоуправления. Во многих ЦБС работают библиотеки экологического, краеведческого, эстетического направлений. Библиотека представляет собой информационный центр, место общения и проведения досуга и поэтому особое значение имеет организованный интерьер, создающий комфорт и удобства для пользователей.

В связи с этим выдвигаются новые требования к работникам библиотек, и на первое место ставятся не только профессиональные, но и общечеловеческие качества, позволяющие создать благоприятный психологический климат в работе с пользователями.

Трудности возникают в перестройке профессионального сознания библиотекаря, так как оно формировалось в основном в других социально-экономических условиях, когда работник библиотеки воспринимался проводником идеологии, руководителем чтения.

Меняются сами понятия и представления о библиотеке, библиотекаре, читателе, фонде, библиотечных процессах в связи с внедрением современных информационных технологий, что позволяет гораздо успешнее решать вопросы комплектования, сохранности фондов документов, обслуживания пользователей. Все эти факторы заставляют по-новому подходить к вопросам подготовки и обучения библиотечных кадров, вырабатывать требования к ним.

В настоящее время сложилась система непрерывного образования, состоящая из 3-х уровней: вузовское и среднее специальное образование; повышение квалификации кадров, имеющих специальное образование; подготовка и обучение кадров, не имеющих специального образования.

Рассматриваются вопросы внедрения системы контроля повышения квалификации специалистов (введение аттестационных книжек); переподготовка специалистов, не имеющих библиотечного образования.

Волна преобразований, связанная с утверждением новых экономических отношений, привела к активному поиску новых путей в организации системы повышения квалификации.

Как должны проходить переподготовку сотрудники, получившие библиотечное образование 7-10 лет назад? В библиотеках различных систем и ведомств действует определенная система повышения квалификации, но она не успевает в течение пяти лет охватить все категории библиотечных работников. Следовательно, нужно искать другие пути.

Как показали опросы, мировоззрение большинства библиотекарей базируется на устаревших стереотипах. Поэтому библиотечная профессия нуждается не в переквалификации, не в повышении квалификации, в большей степени, а в реквалификации, т. е. в восстановлении профессиональной компетенции в новых условиях.

В регионах России используются варианты иных подходов к организации повышения квалификации библиотечных кадров.

Например, разрабатываются обучающие программы:

1. Двухгодичные курсы для сотрудников библиотек высших и средних учебных заведений.

2. Программа для заочного обучения. Главное здесь – обеспечить учащихся программой, списком литературы, методическими пособиями. В конце обучения – зачёты, экзамены.

3. Специализация, т.е. серьёзное углубление знаний в одной конкретной области: каталогизация, справочно-библиографическое обслуживание, массовая работа и т.д.

4. Занятия для заведующих маленькими библиотеками, отделами, секторами по курсу основ управления. Программа должна содержать курсы социальной психологии, этики служебных отношений, трудового законодательства, основ финансирования, менеджмента, практикум по конкретным ситуациям и другие управленческие вопросы.

В условиях хозрасчетных отношений система непрерывного образования в идеале должна быть платной. Библиотеки обязаны планировать такие расходы по графе “повышение квалификации”. Именно это обстоятельство будет дисциплинировать процесс выбора и направления работников на учебу. При этом необходимо долевое участие нескольких библиотек в оплате мероприятий по повышению квалификации.

Библиотекам предлагается оценить систему повышения квалификации на краевом, районном, городском уровнях, проанализировать укомплектованность библиотек профессиональной литературой, выявить профессиональные предпочтения библиотекарей. Выявить категории библиотечных работников, которые давно не повышали свою профессиональную квалификацию на курсах, семинарах. Завести (где не ведутся), обновить имеющиеся картотеки кадров библиотек с указанием графы – в каком году обучался на курсах, семинарах. Намечить поэтапное обучение библиотечных работников на городском, районном и краевом уровнях.

Можно провести анкетирование библиотекарей, в котором запросить респондентов о приоритетных формах обучения: семинары, семинары-тренинги, стажировки, школы передового опыта, методические часы, дни, курсы.

Среди библиотекарей, в силу экономических трудностей, отсутствия возможности посещать краевые, районные семинары, распространено самообразование. Цель его – помощь в решении узкопрофессиональных задач и формирование нового имиджа и престижа библиотекаря. В этом плане необходима информационная поддержка со стороны центральных библиотек своим коллегам в филиалах.

Поэтому в некоторых ЦБС, например Алтайского края разрабатывается и реализуется программа в помощь самообразованию библиотекарей “Кодекс библиотечной этики”. Определенный импульс самообразованию придают профессиональные клубы. Повышению квалификации работников библиотек содействуют и конкурсы профессионального мастерства.

Форм профессиональной учёбы достаточно много: одни из них предполагают пассивное участие обучающихся, другие – активное. Библиотечные специалисты отдают предпочтение активным формам обучения: обмен мнениями, дискуссии, тренинги. Из пассивных форм предпочтение отдается, чаще всего консультациям, обзорам, лекциям. Наличие практических занятий в программе семинаров оценивается специалистами положительно.

Необходимо для организации профессионального повышения квалификации определить **уровень профессиональной подготовки** по тем задачам, которые специалист считает первоочередными. Это: обновление знаний, сохранение профессионального уровня,

творческое отношение к работе, приобретение хороших коммуникативных навыков, знание потребностей читателей, сохранение своего места работы.

Возможности некоторых районов края в силу экономических причин и удаленности от российских и региональных центров обучения ограничены. Поэтому многолетний опыт, творческий потенциал библиотечных специалистов способствуют поиску выходов из трудных ситуаций, разработке альтернативных методов и форм обучения.

Наиболее распространенными формами обучения и повышения квалификации библиотечных кадров **в Хабаровском крае** являются семинары, практикумы для вновь принятых работников.

На семинарах в ЦБС края рассматриваются самые разнообразные актуальные проблемы библиотечной работы, начиная от планирования, организации работы по программам, работе с семьей, платных услуг и заканчивая этикой взаимоотношений библиотекаря с читателями, обсуждением кодекса библиотекаря ЦБС (например в г. Николаевске-на-Амуре). В г. Комсомольске-на-Амуре практикуется проведение тематических семинаров на базе филиалов. Например, “Экологическое воспитание в библиотеке”, “В библиотеку всей семьей”.

В программах семинаров библиотек края шире стали использоваться активные формы обучения – деловые игры, круглые столы, часы и дни обмена опытом работы.

Например, в г. Советская Гавань – час нестандартных идей, информационно-методические панорамы “Что у вас? Что у нас?”, в ЦГБ действует клуб делового общения “Диалог”, в г. Николаевске-на-Амуре – клуб библиотекарей “Вдохновение”.

В п. Чегдомын на занятиях по обмену опытом рассматриваются вопросы привлечения спонсоров к нуждам библиотек. Обобщается и вырабатывается методика этой работы.

В Амурском районе проводятся занятия по изучению материалов сборника “Библиотека и закон”. Этот опыт достоин внедрения в практику работы всех ЦБС края, так как именно материалы этого сборника дают ответы на многие актуальные проблемы современной постановки библиотечного дела в стране и зачастую сборники “Библиотека и закон” имеются лишь в центральных библиотеках, а филиалы лишены возможности ознакомиться с этим изданием.

В Бикинском районе организована заочная школа повышения квалификации, в Солнечном районе – школа непрерывного образования.

Таким образом, на уровне методических центров территорий края методисты самостоятельно экспериментируют и находят приоритетные формы повышения квалификации специалистов библиотек.

Администрацией Советско-Гаванского района внесено предложение организовывать выездные семинары, курсы в районе с приглашением преподавателей Хабаровского государственного института искусств и культуры, специалистов краевых библиотек. Финансирование в этом случае осуществляется приглашающей стороной. Такая организация позволяет охватить обучением большую часть специалистов библиотек района. Так, в марте 2000 года состоялся семинар по вопросам маркетинга с участием преподавателей из Хабаровского государственного института искусств и культуры.

Вяземский район также выступает с такой инициативой.

Обучением библиотекарей занимаются самые различные структуры. Повышение квалификации является функцией методических центров центральных библиотек ЦБС, областных, краевых, научных и других библиотек. Методические службы этих библиотек организуют семинары, курсы, лектории, научно-практические конференции и другие мероприятия по изучению и освоению новых форм, методов, направлений библиотечной работы.

Кроме того, в **систему обучения** библиотекарей в России входят: Российская академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма, Институт повышения квалификации информационных работников, Высшие библиотечные курсы при РГБ, факультеты дополнительного профессионального образования при МГУКИ и Санкт-Петербургской государственной академии культуры, международный центр НТИ, региональные центры.

Однако данная система не отвечает пока современным требованиям. Концепция программы обучения работников библиотек остаётся актуальной проблемой.

Уровень квалификации представляет очень важную для аттестации кадров шкалу оценок и степени освоения профессиональных знаний, умений и навыков. Это совершенно необходимо для создания обоснованной системы аттестации библиотечных специалистов. Сегодня в большинстве случаев она сводится лишь к внешним показателям: наличию стажа работы, специального образования и др. Как показывает опыт, повышение квалификации практически не влияет на результаты аттестации, повышение заработной платы, разряда, продвижения по службе. Отсутствие стимулов к повышению квалификации, к непрерывному образованию во многом способствуют падению престижа библиотечной профессии, неудовлетворенности результатами труда, миграции библиотечных кадров. Всё это в конечном итоге является большим тормозом в совершенствовании библиотечного обслуживания.

Разработка концепции системы повышения квалификации библиотечных специалистов потребует её широкого осмысления.

Так, в планах повышения квалификации библиотечных работников до середины 80-х гг. фигурировал раздел, связанный с повышением идейно-политического уровня библиотекарей. Сегодня акценты смещены в сторону экономического, компьютерного образования библиотечных специалистов, чего требует рыночная экономика, современный образ жизни.

Представления о квалификации, о квалифицированном труде библиотекаря меняются в зависимости от новых способов организации работ в библиотеке, усложнения профессиональных знаний, технологии, подготовки и образования библиотечных кадров.

Таким образом, в понятие **“повышение квалификации библиотечного специалиста”** мы вкладываем комплекс мероприятий, направленных на:

- адаптацию полученного в библиотечном учебном заведении образования к новым специфическим, отличным от учебных лабораторий условиям (начальный этап повышения квалификации);
- приращение к имеющимся знаниям актуальной информации и углубление специализации (этап актуальной деятельности);
- овладение совершенно новыми способами деятельности (новационный этап).

В ведение системы повышения квалификации включаются и задачи, связанные с развитием личности библиотекаря. Это очень важно в настоящее время.

Развитие профессиональной карьеры настоятельно требует актуализации знаний. Однако существующая в стране практика повышения квалификации пока ещё не готова к этому.

В настоящее время методическим службам библиотек необходимо выявить наиболее эффективные формы в традиционной системе повышения квалификации библиотекарей, наполнить их новым содержанием, созвучным современным требованиям.

Идеология **непрерывного библиотечного образования** пока ещё не принята на вооружение библиотечной общественностью. Лет 10 назад трудно было доказать, что только обучаясь постоянно, непрерывно, можно иметь моральное право работать. Сегодня, когда так возросли требования, изменилась ситуация, расширились международные контакты, в жизнь вошла новая техника, необходимо вновь и вновь пропагандировать идеи непрерывного образования.

В США продолжительное пребывание на одной должности (5–7 лет) без повышения квалификации за этот период – сигнал для кадровика. Подготовка кадров требует больших расходов и времени, но эти затраты окупятся улучшением деятельности библиотеки.

В отечественной библиотечной сфере обучение традиционно называется повышением квалификации кадров. В зарубежной практике – тренингом.

Организация процесса систематического обучения осуществляется по следующей модели:

Определение потребности в обучении предпринимается как на уровне библиотеки в целом, так и на уровне отдела или подразделения. Анализируется текущая ситуация, выявляются проблемные зоны (например, жалобы читателей на длительность доставки литературы или значительные упущения в организации фондов); изучается текучесть кадров и т.п.

Полезным материалом для определения потребностей в обучении может служить сравнительный анализ должностных инструкций с действиями и функциями, осуществляемыми в реальности. Важно учитывать мнения самих библиотекарей, что им самим необходимо для личного развития.

Распределение ресурсов. В этом разделе учитываются средства, необходимые для обучения, и время, затрачиваемое на этот процесс.

Составление учебной программы. В процессе планирования сначала определяют конкретные функции, требующие улучшения и развития. Чёткая постановка целей позволит создать детальную учебную программу с указанием периода обучения, его методов, содержания курсов, места проведения.

Система обучения (повышения квалификации) библиотечных кадров чрезвычайно многообразна, дифференцирована по отношению к конкретным группам работающих и их индивидуальным потребностям.

В настоящее время структура запросов библиотечных специалистов на обучение достаточно противоречива. Их можно сгруппировать в виде двух направлений: обучение новым технологиям библиотечной работы (от компьютерной грамотности до организации удалённого доступа к информации), и обучение принципам современного управления библиотекой (реорганизация, управление персоналом, привлечение внебюджетных средств и т.д.).

Однако необходимо отметить, что обучение меняющимся технологиям “впрок” без технического обеспечения библиотек представляется малоэффективным. Поэтому в подготовке программ обучения современным технологиям следует дифференцированно

проводить обучение для двух групп слушателей: для группы специалистов, которые будут использовать новые технологии в ежедневной библиотечной практике и для группы управленцев, которые должны научиться привлекать средства на компьютерное обеспечение библиотечных процессов, изменить принципы управления в библиотеке.

В программы семинаров по управлению современной библиотекой включаются следующие вопросы: определение задач и ресурсов развития библиотеки, стратегическое управление, управление персоналом, анализ библиотечной деятельности в своем регионе.

Следует отметить, что необходимость проблемно ориентированного обучения стало одним из важных приоритетов библиотек в условиях модернизации профессии библиотекаря.

Практическую подготовку библиотечных кадров должны осуществлять местные методические центры через систему семинаров, научно-практических конференций, практикумов, наставничество, профессиональное самообразование. Такой подход позволит выявить и внедрить всё новое как в теории, так и в практике и обеспечить дифференциацию обучения с учётом специфики библиотеки, образования, занимаемой должности, стажа работы, личных устремлений каждого обучающегося.

Любая форма повышения квалификации библиотекаря должна быть залогом повышения качества работы всей библиотеки. В нынешней ситуации требуются нестандартные творческие решения, продиктованные заботой о читателях. Начинается новый этап в развитии системы повышения квалификации.

В системе курсовых форм повышения квалификации ведущее положение занимает **семинар**. Существуют типы семинарских занятий:

- а) учебные, предназначенные для освоения нового материала;
- б) информационно-методические, постоянно действующие, являющиеся средством информации об актуальных, текущих проблемах библиотечного дела, новых формах и методах работы;
- в) исследовательские, цель которых наряду с обобщением опыта работы дать навыки аналитико-исследовательской работы, что особенно важно в связи с маркетинговым подходом.

Семинары можно подразделить на виды:

1. Учебные:

- а) семинары по изучению библиотечного дела (разновидности “школы молодого библиотекаря”);
- б) семинары-практикумы по изучению новых, ранее не известных форм и методов работы.

2. Информационно-методические;

- а) семинары многотемные, включающие большой круг вопросов (основная задача – проинформировать);
- б) семинары тематические.

3. Исследовательские:

- а) семинары с защитой рефератов;
- б) семинары по овладению методикой исследовательской работы;
- в) проблемные группы.

Как показал опыт российских и зарубежных библиотек в области обучения специалистов одним из эффективных методов организации и проведения занятий является интенсивный **тренинг-семинар**. Среди отличительных особенностей тренинга необходимо отметить нацеленность на решение практических задач в ходе комплексной индивидуальной, групповой и дискуссионной работы. В отличие от деловой игры, в рамках которой позиции участников и результат предполагаемого обсуждения смоделированы заранее, в ходе

тренинга формируется не натаскивание на “правильный” результат, а обучение методам анализа ситуации, навыкам принятия профессиональных решений.

Большой вклад в разработку и проведение таких семинаров-тренингов в нашей стране вносит учебный центр “Школа Рудомино” при Всероссийской государственной библиотеке иностранной литературы (ВГБИЛ).

Вначале в этой школе проводились обучающие семинары-тренинги для руководителей библиотек по вопросам эффективного проектного управления. Затем “Школа Рудомино” стала проводить семинары-тренинги в регионах страны для представителей различных библиотек, чтобы объективно на практике анализировать процессы и закономерности модернизации библиотечного дела.

Вот пример тренинг-семинаров в регионах, проводимых “Школой Рудомино”: “Управление проектами для эффективных перемен в библиотеках”, в ходе которого решались задачи анализа текущей библиотечной деятельности, поиска реалистичных перспектив её развития с учётом специфики региона и возможного ресурсного обеспечения; “Управление персоналом”, в рамках которого анализировались возможности кадрового потенциала библиотеки с учётом меняющихся направлений работы и профессиональных задач; а также семинар “Социальное партнерство”, на котором руководители библиотек и органов местного самоуправления анализировали и формировали реалистичные приоритеты региональной библиотечной политики.

Проведение подобных тренингов-семинаров позволяет создать условия для формирования реалистичных приоритетов развития отдельных библиотек и всего региона.

Изменения, происходящие во всём современном мире, ускорение социальных и экономических процессов влияют на форму и содержание профессионального обучения. В мировой практике сегодня все более широкое применение находит обучение самообразованию, саморазвитию. Необходимо отметить, что в последние годы растёт популярность **тренинговых программ совершенствования управленческой и маркетинговой подготовки** библиотечных специалистов. Их злободневность признают сейчас в большинстве российских централизованных библиотечных систем. Руководители и сотрудники ЦБС разрабатывают концепции профилирования своих филиалов в соответствии с информационно-досуговыми запросами жителей региона. Поэтому, исходя из потребностей современных российских ЦБС, основной темой программы обучения может быть такая: **“Основы маркетинга и менеджмента”**, которая включает в себя такие составляющие, как маркетинговый анализ, стратегическое планирование, коммуникация. Формой реализации программы как раз и становится проведение **проектных тренинг-семинаров**, отличительные черты которых – максимальное приближение теории к практике и широкое использование современного мирового опыта.

Каждый семинар строится как отдельный проект с конкретными целями, задачами и возможностью измерения как краткосрочных, так и долгосрочных результатов. Основной краткосрочной целью предполагается обучение библиотечных специалистов практическому применению ряда методов и подходов менеджмента и маркетинга, анализ ситуации именно в своей библиотеке. Долгосрочная цель планирует приобретение навыков управления в ситуации нестабильности и неопределённости. Очень важными составляющими семинара должны стать установление высокого уровня взаимопонимания и взаимодействия между ведущими семинара и активная роль всех участников. Примером проведения такой тренинговой программы семинаров является опыт одной из ЦБС южного административного округа Москвы.

Первая часть программы – проектного семинара-тренинга называлась **“Основы управления маркетингом”**. Проблематика семинара включала такие основные аспекты, как маркетинговый анализ и стратегическое планирование. Семинар был рассчитан на 3 дня.

Основными темами каждого дня были следующие: маркетинговый аудит (информационные рынки, пользователи, конкуренты); определение миссии, целей, задач и стратегии библиотеки; маркетинг-микс как инструмент достижения целей библиотеки и его основные компоненты (продукт, место, персонал, цена).

Второй семинар тренинговой программы “Основы маркетинга и менеджмента” назывался “Коммуникация и продвижение библиотечно-информационных услуг”.

Структура тренинг-семинара включает в себя следующие составные части: вначале лекционные занятия, на которых рассматриваются основные теоретические аспекты, вводятся новые термины. Затем даётся задание для групп в виде вопросников, тестов, схем и рабочих ситуаций. Этот блок предполагает активное участие всех присутствующих. Задание разрабатывается с учётом тематики дня и включает: анализ текущей ситуации в библиотеке; определение её миссии и постановку целей и задач; анализ основных компонентов маркетинга; формулирование методов коммуникации для различных групп пользователей библиотеки.

При выполнении заданий члены групп по мере необходимости получают консультативную помощь ведущих семинара.

Завершением каждого дня семинара является анализ работы групп и обязательная общая дискуссия по результатам занятий. Очень важно, чтобы анализ осуществляли не только ведущие семинара, но и сами участники.

Выбор форм и методов проведения занятий в проблемно-ориентированном обучении зависит от задач обучения.

Если, например, основная задача научить технологиям библиотечной работы, то основной формой проведения занятий станут практические, лабораторные упражнения. Если основной задачей обучения принято освоение навыков анализа и принципов принятия управленческих решений, то применяются большей частью дискуссионные коллективные формы проведения занятий, работа участников в небольших и общей группе.

Если существует необходимость унификации функций библиотек в определенном городе или регионе, то в качестве основной формы обучения применяются ролевые игры.

Обучение современным принципам управления персоналом невозможно без игрового момента и разбора традиционных ситуаций.

Таким образом, формирование модели занятий, конечно же продукт творчества организаторов. К трудностям при этом здесь можно лишь отнести использование современных средств подачи материала: использование проектора дневного света, мультимедийного оборудования.

Методы организации обучения в настоящее время разделяют на:

- 1) аудиторные занятия,
- 2) занятия на рабочих местах (обычно проводится в режиме “наставничества” и инструктажа),
- 3) дистанционное обучение (работа в электронных сетях).

Методика проведения аудиторных занятий в разработке “Школы Рудомино” рекомендует следующие формы работы:

- 1) лекционные занятия (выступления перед аудиторией),
- 2) пленарные заседания (работа группы экспертов, ориентированная на дискуссию с аудиторией, ответы на вопросы участников),
- 3) анализ типовых случаев (обычно типовые случаи письменно подготовлены заранее, в основном предназначены для обсуждения и выработки рекомендаций по решению проблемных ситуаций),

4) деловые и ролевые игры (предполагают подробного описания последовательности шагов и сценария работы, в рамках которого ведётся обсуждение и дискуссия участников и ведущего).

5) дискуссии в небольших группах (организованная форма работы для 7–10 человек, для решения задания в ходе учебной работы, выработки новых идей и подходов, активизации коллективного творчества, умения работать в группе).

Важно учесть, что проблемно-ориентированные занятия требуют от ведущего семинара не только умения владеть аудиторией и материалом, но, в первую очередь, умения анализировать ситуацию и интерпретировать результаты участников, умение развивать односложные, короткие высказывания.

При необходимости проведения таких форм обучения библиотечных кадров может потребоваться привлечение приглашенных специалистов (региональных, из других регионов).

Опыт проведения семинар-тренингов в библиотеках регионов России подтвердил полезность и перспективность этой формы профессионального обучения. Специалистами прогнозируется, что организация и проведение семинар-тренингов станет традиционным для муниципальных библиотек, библиотек учебных заведений. Практики заявляют, что эта форма является эффективным средством обновления профессиональных знаний.

Участие в таких семинарах позволяет решить несколько задач: повышение квалификации, развитие творческой активности, пробуждение интереса к внедрению передового опыта. Результатом этого является закрепление кадров. Становится интереснее работать. Создаётся благоприятная обстановка для проявления способностей и продвижения по службе. Молодые библиотекари увлекаются библиотечной профессией и остаются в библиотеке.

По мнению методических центров будущее за программно-целевым обучением специалистов библиотек. Учёба предпочтительнее должна вестись по долгосрочным программам, направленным на совершенствование определённых участков деятельности библиотеки.

Углублённые занятия по специализации для различных категорий сотрудников, возглавляющих основные структурные подразделения библиотеки - удачная форма повышения квалификации. Это комплексные мероприятия, в ходе которых дается теоретическое освещение вопроса, излагается практический опыт библиотеки, намечаются перспективы. Занятия рассчитаны на подготовленную аудиторию, поэтому не содержат исчерпывающего материала по раскрываемым вопросам. Главная их цель - дать интересную информацию для размышления, вызвать обмен мнениями, пробудить у присутствующих стремление что-то изменить в своей трудовой деятельности.

Чтобы **уровень библиографической работы** отвечал современным требованиям, её должны выполнять люди, обладающие соответствующей подготовкой и квалификацией. Многие библиотекари относятся к библиографической работе как к дополнительной и обременительной нагрузке, считая, что создание справочно-библиографического аппарата (СБА) и использование библиографических пособий в обслуживании читателей – это область деятельности исключительно библиографа. Такое мнение ошибочно. Каждый библиотекарь должен владеть навыками библиографической работы и в полной мере уметь использовать информационно-библиографические возможности библиотеки.

Поэтому в тематику занятий на семинарах и других формах следует включать занятия по библиографической работе: обзоры новых рекомендательных пособий, практическое обучение по методике выполнения библиографических запросов, консультации по вопросам организации СБА и библиографического информирования.

В настоящее время всё больше внимания уделяется **социально-психологической подготовке библиотекарей** к выполнению библиографической работы, воспитанию культуры общения с читателями.

Результативным видом повышения квалификации может быть участие библиотекарей не реже одного раза в месяц или в квартал в **постоянно действующих семинарах** по профессиональным вопросам в данной библиотеке. Такие семинары объединяют однородные и стабильные профессиональные группы сотрудников (комплектователей, каталогизаторов, библиографов и т.д.), готовых на равных обсуждать жгучие проблемы, товарищески обмениваться опытом, анализировать документы.

Наряду с обучением в постоянно действующих семинарах, требующих от библиотекарей большой самоотдачи, выполнения домашних заданий, выступлений на практических занятиях, целесообразно их участие в организуемых по мере надобности **проблемных семинарах**, а также аналогичных мероприятиях. Это, например, дни информации библиотекарей, дни методистов, дни открытых дверей. Возрастает популярность такой демократической формы повышения квалификации, как **дискуссионный клуб**. Он расширяет возможности профессионального общения любых групп библиотекарей, и опытных, и начинающих, развивает культуру профессионального общения, концентрирует внимание на самой актуальной тематике. Например: “Платные услуги”, “Семейная библиотека, цели, задачи”, “Социальные функции библиотек”, “Библиотека будущего”.

Традиционные и получили распространение **практикумы** для библиотекарей, не имеющих профессиональной подготовки. Они обеспечивают краткосрочное обучение непосредственно в данной или в какой-либо другой библиотеке. Практикумы проводятся по мере необходимости, однако не реже одного раза в год,

*** **

Живем по минимуму: [Об утв. Главой адм. Хабар. края величины месяч. прожиточ. минимума на второй кв. 2001 г. в Хабар. кр.] // Тихоокеан. звезда. – 2001. – 21 апр. – С. 1.

Мачульская Е. Спасет ли накопительная система?: [О проблемах реформы пенсионной системы] // Пенсионное обеспечение. – 2000. – № 9 (47). – С. 3–6.

Методические указания о порядке учета, хранения и уничтожения бланков строгой отчетности организациями и учреждениями системы Министерства культуры Российской Федерации: Утв. М-вом культуры Рос. Федерации [от] 5 апр. 1999 г. // БиНО: некоммер. орг.: [Журн.] для рук. и гл. бухгалтеров. – 2000. – № 7. – С. 76–82.

О бюджетной системе Хабаровского края на 2001 год: Закон Хабар. края от 27.12.2000 г. № 278 // Приамур. ведомости. – 2001. – 26 янв. – С. 1–4.

О краевой целевой программе “Социальная защита пожилых граждан, инвалидов, малообеспеченных семей с детьми и других категорий граждан на 2001–2003 годы”: Закон Хабар. края от 27.12.2000 г. № 281; Прил. 2 к Закону... // Приамур. ведомости. – 2001. – № 30, янв. – С. 2–8.

Об утверждении краевой программы “Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Хабаровском крае в 2001–2003 годах”: Постановление Главы администрации Хабар. края от 16 янв. 2001 г. № 16. Краев. программа... // Сб. норматив. актов администрации Хабар. края. – 2001. – № 1. – С. 25–29.

Об утверждении правил оказания услуг почтовой связи: Постановление Правительства Рос. Федерации от 26.09.2000 г. № 725; Правила... // Нормат. акты для бухгалтера. – 2000 – № 20 (128), окт. – С. 47–70.

Об утверждении Руководства по возрастной классификации аудиовизуальных произведений, положения и состава Межведомственной конфликтной комиссии по

возрастной классификации аудиовизуальных произведений: Приказ М-ва культуры Рос. Федерации от 05.03.2001 г. № 192. Прил. № 1 к приказу...: Рук. по возрастной классификации аудиовиз. произведений. Прил. № 2: Положение о Межведомственной конфликтной комиссии по возрастной классификации аудиовиз. произведений // Служ. и норматив. материалы / М-во культуры Рос. Федерации. Гл. информ. ВЦ. – М., 2001. – (Вып. 4). – С. 53–58.

Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: Постановление Гос. ком. Рос. Федерации по статистике от 6 апр. 2001 г. № 26 // Экономика и жизнь. – 2001. – № 21, май. – С. 7–10, 24–25.

“Пляшите от минимума”: [Об установлении величины месяч. прожиточ. минимума в первом кв. 2001 года в Хабаров. кр.] // Тихоокеан. звезда. – 2001. – 26 янв. – С. 1.

Российские стандарты (положения) по бухгалтерскому учету. – 2-е изд., доп. – М.: Информационно-внедрен. центр “Маркетинг”, 2001. – 176 с.

Стенюков М.В., Пустозерова В.М. Делопроизводство в управлении персоналом: Образцы док. Рекомендации по сост. с юрид. поддержкой. – Изд. 2-е. – М.: ПРИОР, 2000. – 112 с.

Цыганкова Т.А., Ключкова М.Н. Социальные гарантии безработным гражданам. Условия их предоставления // Справ. кадровика: Журн. рук. кадровой службы. – 2000. – № 5. – С. 76–80.

Чуковенков А.Ю. Оформление документов: Комментар. к ГОСТ Р 6.30-97 “Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов” / Учебно-метод. центр документоведения и упр. научно-внедрен. фирмы “Межрегиосервис”. – М.: Дело: Учебно-метод. центр документоведения и упр., 1999. – 232 с. – (Сер.: “Управление документацией” RECORDS MANAGEMENT).

Политика государства в области библиотечного дела

Акилина М.И., Матлина С.Г. Публичные библиотеки: тенденции обновления // Библиотековедение. – 2001. – № 2. – С. 13–18.

Библиотеки – обществу: на пороге нового века: К 10-летию библ. демократ. движения в России (сб. ст.) / Петерб. библ. о-во; Сост. Б.Ф. Володин, А.В. Соколов. – СПб, 1999. – 264 с.

Ковалева Н. Путем “культурного сговора” с властью могут выжить сельские библиотеки: [О гос. поддержке б-к] // Культура. – 2001. – 26 апр. – 2 мая (№ 16). – С. 2.

Конкурс среди провинциальных учреждений культуры Российской Федерации на соискание премии газеты “Культура” “Окно в Россию” 2001 года по номинациям: Театр, Филармония, Музей, Библиотека, Учебное заведение искусств: Положение о премии. Список необходимых док. и материалов для предоставления на конкурс по присуждению премии в 2001 году. Критерии оценки и спец. требования [в т.ч. “Б-ка года”] // Культура. – 2001. – 31 мая – 6 июня (№ 20). – С. 9.

Кузьмин Е.И. Сохранение библиотечных фондов – задача государственная // Библиотековедение. – 2001. – № 2. – С. 1.

[Министерство культуры Российской Федерации объявляет конкурс-2002 на присуждение грантов Президента Российской Федерации для поддержки творческих проектов общенационального значения, в т.ч. в области музейного, библиотечного, архивного дела]: Цель конкурса. Критерии... при оценке проектов. Условия конкурса // Культура. – 2001. – 7–13 июня (№ 21). – С. 5.

Михнова И.Б. Библиотека как информационный центр для населения: проблемы и их решения: Практик. пособие. – М.: Либерия, 2000. – 128 с. – (Прил. к журн. “Б-ка”: Альм.: 2-е полуг. 2000 г.).

Из содерж.: Признание библиотеки местной властью и населением. – С. 117–120.

“Молодые в библиотечном деле”: дальнейшее развитие программы Библиотечного благотворительного фонда // Библиотековедение. – 2001. – № 2. – С. 31–34.

Из содерж.: IV Всерос. конкурс на лучшую науч. и прикладную работу молодых ученых и специалистов в обл. библ. дела 2000–2001 гг. – С. 33–34.

О Всероссийском смотре-конкурсе работы библиотек по экологическому просвещению населения в 2000–2001 годах: Приказ М-ва культуры Рос. Федерации № 758, М-ва образования Рос. Федерации № 3655, М-ва природ. ресурсов Рос. Федерации № 547 от 14.12.2000 г; Порядок проведения... // Служ. и норматив. материалы / М-во культуры Рос. Федерации. Гл. информ. ВЦ. – М., 2001. – (Вып. 1). – С. 24–30.

“О федеральной целевой программе “Культура России (2001–2005 годы)”: Постановление Правительства Рос. Федерации от 14 дек. 2000 г. № 955 // Ориентиры культурной политики: Информ. вып. / М-во культуры Рос. Федерации. Гл. информ. ВЦ. – М., 2001. – № 3. – С. 63.

Об итогах работы Министерства культуры Российской Федерации в 2000 году и задачах отрасли на 2001 год: Приказ М-ва культуры Рос. Федерации от 30.03.2001 г. № 304 // Служ. и норматив. материалы / М-во культуры Рос. Федерации. Гл. информ. ВЦ. – М., 2001. – (Вып. 5). – С. 25–27.

Об оборудовании учреждений культуры техническими средствами охраны: Циркуляр. письмо М-ва культуры Рос. Федерации от 30.01.2001 г. № 01-29 / 16-29 // Служ. и норматив. материалы / М-во культуры Рос. Федерации. Гл. информ. ВЦ. – М., 2001. – (Вып. 3). – С. 23–26.

Об основных направлениях культурной политики Хабаровского края на 2001–2005 годы: Постановление Главы администрации Хабар. края от 1 февр. 2001 г. № 46. Прил. к постановлению...: Информация о выполнении краевой целевой программы “Развитие и сохранение культуры и искусства Хабаровского края на 1998–2000 годы” // Сб. норматив. актов администрации Хабар. края. – 2001. – № 2. – С. 13–17.

[Окно в Россию: Итоги конкурса: В т.ч. по номинации “Б-ка года”] // Культура. – 2001. – 11–17 янв. (№ 1). – С. 4–5.

Из содерж.: Победители конкурса; Лауреаты конкурса; Участники конкурса.

Основные направления культурной политики Хабаровского края на 2001–2005 годы // Сб. норматив. актов администрации Хабар. края. – 2001. – № 2. – С. 17–20.

Ориентиры культурной политики: Информ. вып. / М-во культуры Рос. Федерации. Гл. информ. ВЦ. – М., 2001. – № 3. – 103 с.

Из содерж.: О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации “Основы законодательства Российской Федерации о культуре”: Проект Федер. закона. – С. 15–43; “О федеральной целевой программе “Культура России (2001–2005 годы)””: Постановление Правительства Рос. Федерации от 14 дек. 2000 г. № 955. – С. 63; Федеральная Целевая Программа “Культура России (2001–2005 годы): (Паспорт). – С. 64–74; Нормат.-правовая база отрасли в субъектах Федерации: [перечень док. в обл. культуры и библ. дела]. – С. 78–85.

Ориентиры культурной политики: Информ. вып. / М-во культуры Рос. Федерации. Гл. информ. ВЦ. – М., 2001. – № 4. – 150 с.

Из содерж.: Финансирование учреждений культуры, искусства и кинематографии, находящихся в ведении Минкультуры России. – С. 7–14; Развитие информационно-библиотечной деятельности. – С. 96–110.

Российская библиотечная ассоциация: Информ. бюл. РБА. № 16 / Ред.-сост. М.А. Шапарнева, Т.Б. Ребриева. – СПб: Изд-во Рос. нац. б-ки, 2000. – 324 с.

Правовые основы деятельности библиотек

Дворкина М.Я. Библиотечное обслуживание: новая реальность: Лекции / Москов. гос. ун-т культуры и искусств. – М.: Изд-во МГУКИ ИПО “Профиздат”, 2000. – 46 с. – (Сер. “Соврем. б-ка”; Вып. 2).

Из содерж.: Правовое обеспечение библиотечного обслуживания в российских библиотеках. – С. 9–10.

[Законы, регулирующие деятельность библиотек]: На вопр. отвечает юрист Е. Родионов // Новая б-ка. – 2000.

№ 1. – С. 21.

№ 2. – С. 21.

№ 3. – С. 21

Манилова Т. Общественный договор между учреждениями и пользователями: [О новой ред. Закона “О библиотечном деле”] // Библиотека. – 2001. – № 3. – С. 6–9.

Митрофанова С.В. Учет библиотечных фондов: проблемы нормативно-правового обеспечения // Библиотековедение. – 2001. – № 1. – С. 23–27.

Независимый библиотечный адвокат: Юрид. сб.-журн. Вып. 4 (6) / Гл. ред. С.И. Самсонов. – М.: Либеря, 2000. – 144 с. – (Прил. к журн. “Б-ка”: Альм.: 2-е полуг. 2000 г.).

Независимый библиотечный адвокат: Юрид. журн. Вып. 1 (7) / Отв. ред. А. Конакова. – М.: Либеря – Бибинформ, 2001. – 144 с.

Фирсов В.Р. Культурная политика Европейского сообщества: нормативное обеспечение деятельности библиотек // Библиотековедение. – 2001. – № 2. – С. 8–12.