



РОМАШКИНА ТАТЬЯНА АНАТОЛЬЕВНА

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК ХАБАРОВСКОГО КРАЯ В РАМКАХ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ: ПО МАТЕРИАЛАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье приведены результаты научного исследования «Кадровые ресурсы публичных библиотек: современные требования к профессиональной деятельности и возможности для её реализации», проведённого в 2016–2017 годах отделом научно-исследовательской и научно-методической работы Дальневосточной государственной научной библиотеки, позволяющие проанализировать мотивацию руководителей и специалистов библиотек Хабаровского края к приобретению новых знаний, наиболее продуктивные формы и методы повышения квалификации, компетенции, которые хотели бы усовершенствовать библиотечные кадры в системе дополнительного профессионального образования. Приведены статистические данные.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, Дальневосточная государственная научная библиотека, Хабаровский край, общедоступные библиотеки.

Keywords: further education, advanced training (professional development), Far Eastern State Scientific Library, Khabarovsk region, public libraries.

Современный этап развития библиотек, характеризующийся широким внедрением информационно-коммуникационных технологий, повышает требования к библиотечным специалистам, их профессиональной подготовке и квалификации. Прежние умения и навыки, как и накопленный ранее опыт, быстро устаревают, поэтому так важна не только имеющаяся квалификация сотрудников библиотек, но и постоянное повышение профессионального уровня, овладение новыми знаниями на протяжении всего периода профессиональной деятельности.

Расширение и углубление профессиональных знаний, совершенствование практических умений и навыков, перерастающих в профессиональную компетентность, осуществляются через систему повышения квалификации (ПК), которая в свете новых требований к библиотечной профессии претерпевает серьёзные изменения, связанные с динамикой внешней среды, развитием информационных технологий, освоением новых видов деятельности, появлением новых библиотечных услуг [1, 2].

Научное исследование «Кадровые ресурсы публичных библиотек: современные требования к профессиональной деятельности и возможности для её реализации», проведённое отделом научно-исследовательской и научно-методической работы Дальневосточной государственной научной библиотеки (ДВГНБ), позволило не только выявить особенности кадровых проблем общедоступных библиотек Хабаровского края [3, 4], но и охарактеризовать систему дополнительного профессионального образования библиотечных работников края, их мотивацию к приобретению новых знаний, наиболее продуктивные формы и методы повышения квалификации, компетенции, которые хотели бы усовершенствовать руководители и специалисты библиотек.

Анкетирование сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края проводилось по методике, разработанной Национальной библиотекой Беларуси, в рамках договора о партнёрстве и сотрудничестве с ДВГНБ [5].

В число респондентов вошли руководители и специалисты 317 общедоступных библиотек края, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации. Всего в ДВГНБ поступило 309 анкет (147 — заполненных руководителями библиотек, и 162 — библиотечными специалистами). Обратимся к данным, полученным в ходе анализа ответов на вопросы анкеты.

О том, что совершенствование системы повышения квалификации относится к одной из первоочередных проблем кадровой политики публичных библиотек края, указали, выбрав вариант «Прежде всего», 36,3% руководителей и 34,5% рядовых сотрудников, участвовавших в анкетировании. Этот показатель занял второе место в ответах на

вопрос о преобразованиях, необходимых в библиотечной кадровой политике Хабаровского края. На первое место среди проблем, которые требуют решения, опрошенные (73,9% управленцев и 84,9% специалистов), как и следовало ожидать, поставили повышение уровня заработной платы.

Ответы респондентов также подтвердили, что библиотекари осознают важность и необходимость постоянного обновления и пополнения профессиональных знаний, умений и навыков в динамично меняющемся информационном обществе. Причём 53,7% руководителей и 45,1% специалистов указали, что ощущают эту потребность постоянно, а остальные опрошенные — время от времени. Только 9 (4,3%) участников опроса отметили, что им достаточно знаний, полученных во время обучения в учебном заведении.

Что касается компетенций, которые хотели бы приобрести или усовершенствовать респонденты-руководители, 46,3% из них на первое место поставили разработку инновационных проектов и программ, а на второе (44,2%) — работу с компьютерными программами (среди них чаще всего назывались: Excel, Power Point, Program Picasa 3.9, Adobe Photoshop, Sony Vegas Pro, Flip Book Maker, Adobe Reader и другие). Таким образом, почти каждый второй менеджер нуждается в расширении профессиональных знаний по теории программно-проектной деятельности и помощи в использовании в работе интернет-технологий. Руководители назвали важными для себя следующие компетенции: установление социального и делового партнёрства с учреждениями и организациями (32,0%); знание нормативной правовой базы обеспечения профессиональной деятельности (25,9%); письменное общение (написание докладов, статей, навыки деловой переписки и т. д.) — 25,9%; решение конфликтных ситуаций (25,9%); управление кадровыми ресурсами (знание методов, приёмов подбора, отбора, обучения, оценки, расстановки, мотивации кадров и др.) — 21,1%. Менее всего респонденты-руководители оказались заинтересованы в получении новых знаний в области использования копировально-множительной техники (6,8%) и формирования информационных ресурсов (8,8%).

Сотрудники, деятельность которых не связана с руководящей работой, также на первое место среди компетенций, которые они хотели бы усовершенствовать, поставили разработку инновационных проектов и программ (53,8%). Затем были указаны (в порядке убывания): устное общение (ораторское мастерство, публичные выступления, навыки самопрезентации) — 37,5%; работа с компьютерными программами (37,5%); поиск, анализ и отбор информации — 31,9%; работа в группе, коллективе (25,0%); методическая деятельность в библиотеке (25,0%) и нормативная правовая база обеспечения профессиональной деятельности (23,5%). Менее всего голосов этой группы получили варианты: ис-

пользование копировально-множительной техники (8,8%), научно-исследовательская деятельность, знание современных достижений в области педагогики и психологии (по 9,4%), решение конфликтных ситуаций (11,3%).

Ответы показали, что главным стимулом повышения квалификации у 69,3% управленцев и 63,0% специалистов является осознание необходимости постоянного получения новых знаний. А 47,9% руководителей и 43,8% специалистов в качестве стимула назвали производственную необходимость. Возможность расширить круг профессионального общения указана в ответах 41,2% руководителей и 34,6% специалистов. Достаточно высоким оказался процент респондентов, выбравших вариант ответа «Перспективы реализации творческих планов».

Далее участникам анкетирования было предложено перечислить учреждения, где они когда-либо повышали свою квалификацию. Ответили на этот вопрос 95,2% руководителей и 81,5% сотрудников-специалистов. Из ответов следует, что библиотекари общедоступных библиотек Хабаровского края проходили обучение в учреждениях федерального уровня: 12 человек (4,4%) — в Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ), 59 человек (21,7%) — в Хабаровском государственном институте культуры (ХГИК). Местом повышения квалификации были названы также Российская государственная библиотека (РГБ), Российская национальная библиотека (РНБ), Президентская библиотека им. Б. Н. Ельцина, но таких ответов были единицы. Большинство участников опроса повышали свою квалификацию в краевых учреждениях: 164 респондента (60,3%) — в Краевом научно-образовательном творческом объединении культуры (КНОТОК) и 134 опрошенных (49,3%) — в ДВГНБ. В своих центральных (городских/районных) библиотеках проходили профессиональное обучение 70 человек (25,7%).

Таким образом, прослеживается явное преобладание краевого и муниципального звеньев системы дополнительного профессионального образования (ДПО) сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края. То, что местная система повышения квалификации — это практически единственная доступная возможность получения новых знаний, подтверждают ответы на просьбу проранжировать указанные институты ДПО по их вкладу в профессиональное развитие библиотечных кадров края. На 1-е место (86 человек из 241 ответившего на вопрос) и руководители, и специалисты поставили ХГИК, единственный на Дальнем Востоке вуз, готовящий кадры высшей квалификации для библиотек региона. С почти одинаковым количеством ответов были названы ДВГНБ (48 человек) и КНОТОК (46 человек).

Ответы на вопрос «В каких формах повышения квалификации Вы участвовали в последние 5 лет?» дали

98,0% руководителей и 90,7% специалистов. Анализ полученных данных показал, что в настоящее время самыми распространёнными формами повышения квалификации сотрудников общедоступных библиотек края являются: семинары (эту позицию указали 77,8% менеджеров и 75,5% сотрудников-специалистов); курсы (42,4% руководителей, 34,7% специалистов) и конференции (29,2% руководителей, 21,8% специалистов). Самообразованием (самостоятельным изучением материала) регулярно занимаются 52,1% руководителей и 47,6%, специалистов.

Вопрос анкеты, обращённый к лицам, прошедшим обучение на курсах повышения квалификации, был призван выявить удовлетворённость слушателей уровнем преподавания, преподавательским составом, актуальностью представленного материала и его количеством, условиями и продолжительностью обучения, формами организации занятий. Полученные ответы показали, что обе группы респондентов (руководители и специалисты) достаточно высоко оценили уровень обучения на курсах, особенно квалификацию преподавательского состава (мнение 76,6%), уровень преподавания (68,4%) и количество предложенного на занятиях материала (53,9%). Менее всего обучающиеся на курсах оказались удовлетворены условиями обучения и формами организации занятий.

Что касается того, нашли ли практическое применение знания, полученные в рамках курсов, то для 35,7% респондентов-руководителей они «пригодились полностью», а для 57,9% «пригодились частично». Вариант ответа «пригодились полностью» выбрали 36,4% специалистов, вариант «пригодились частично» — 54,2%. Таким образом, подавляющая часть респондентов достаточно высоко оценивает эффективность своего обучения на курсах повышения квалификации.

Наиболее продуктивными формами повышения квалификации участники опроса назвали курсы (мнение 86,4% руководителей и 81,6% сотрудников-специалистов), семинары (75,5% руководителей и 60,1% специалистов) и самостоятельное изучение материала (30,6% руководителей и 25,9% специалистов). Непопулярными формами повышения квалификации у руководителей являются школа директоров (9,5%) и дистанционное обучение (6,8%), у специалистов — дистанционное обучение (6,8%) и конференции (10,8%).

Из методов обучения респонденты отдали предпочтение активным, а именно: мастер-классам (мнение 88,4% руководителей и 69,9% сотрудников-специалистов), тренингам (50,3% руководителей и 45,5% специалистов), деловым играм (46,3% руководителей и 38,5% специалистов). Меньше всего голосов набрали лекции (мнение 30,6% руководителей и 38,5% специалистов). Однако на практике основными формами занятий в системе повышения квалификации являются как раз лекционные формы, то есть пассивное

присутствие слушателей в аудитории. Таким образом, перед организаторами мероприятий по повышению квалификации стоит вопрос об интенсивном использовании активных форм обучения в системе ДПО.

Что касается предпочитаемых форм повышения квалификации, то подавляющая часть респондентов (и руководители, и специалисты) назвали групповые занятия с использованием компьютерной техники.

Большая часть респондентов-руководителей и респондентов-специалистов (соответственно 54,8% и 47,1%) высказалась за то, чтобы повышение квалификации носило проблемно-функциональный характер, когда занятия ориентированы на определённые группы специалистов по конкретной теме, проблеме. За функциональное повышение квалификации (по различным темам/проблемам, касающимся деятельности отдельных специалистов: методистов, каталогизаторов, автоматизаторов и т. д.) проголосовали 35,6% руководителей и 44,6% специалистов. Сторонниками проблемного характера повышения квалификации, то есть по какой-то конкретной теме/проблеме, независимо от видов деятельности обучающихся, оказались 8,9% респондентов. Таким образом, в системе повышения квалификации библиотекари-практики наиболее эффективным признали проблемно-функциональное обучение.

На открытый вопрос «По каким темам/проблемам Вы бы хотели повысить свою квалификацию?» ответили только 56,5% библиотечных менеджеров и 61,7% библиотечных специалистов. Лидерами в обеих группах стали предложения: «Новые формы работы с использованием новых информационных технологий» (46,3%) и «Разработка инновационных проектов и программ, грантовая деятельность» (24,2%). Из других тем, предложенных респондентами-руководителями, можно назвать следующие:

- обучение работе по компьютерным программам (27,8%);
- инновационные формы работы с пользователями (25,3%);
- библиотечное обслуживание детей и подростков, привлечение детей к чтению (20,5%);
- управление персоналом (12,0%);
- нормативно-правовая база деятельности библиотек, авторское право на методические разработки (9,6%).

Респонденты-специалисты высказались за повышение квалификации по темам:

- социокультурная деятельность в библиотеке, методика проведения в библиотеках массовых мероприятий, акций, квестов (21,0%);
- методическая деятельность (13,0%);
- новые технологии предоставления информации, создание видеосюжетов, буктрейлеров, презентаций (12,0%) и другое.

Представленные респондентами в ходе анкетирования предложения можно использовать при составлении программ повышения квалификации для сотрудников общедоступных библиотек края.

Общепризнано, что процесс повышения квалификации должен быть систематическим и плановым. Отвечая на вопрос о планировании в библиотеке работы по повышению квалификации, большая часть участников опроса (46,2% руководителей и 39,9% сотрудников-специалистов) указала, что она осуществляется в рамках общего библиотечного планирования. Наличие отдельного плана повышения квалификации всех сотрудников отметили 19,3% управленцев и 15,1% специалистов. На существование других вариантов планирования (план повышения квалификации по подразделениям, индивидуальный план повышения квалификации каждого сотрудника) указали 15,0% респондентов. Надо сказать, система управления персоналом, в задачи которой входит и обучение сотрудников, будет работать эффективнее, если осуществлять планирование ПК по подразделениям библиотеки и составление индивидуального плана повышения квалификации каждого сотрудника при формировании кадрового резерва.

Достижение эффективности процесса повышения квалификации неразрывно связано с разработкой и внедрением мониторинга и оценки его результатов, поэтому далее в анкете стоял вопрос о том, проводится ли в библиотеках мониторинг результативности прохождения сотрудниками повышения квалификации. Отметим, что на него затруднилась ответить почти половина участников анкетирования (49,5%). Только 10,5% респондентов ответили на вопрос утвердительно, указав, что происходит это в форме собеседования, обсуждения на методическом семинаре или в форме аттестации рабочего места. 40,0% участников опроса ответили, что результативность повышения квалификации не отслеживается. Ещё больше респондентов (49,2% руководителей и 49,7% специалистов) вообще затруднились с ответом. Следовательно, почти в 90% общедоступных библиотек края контроль результатов обучения сотрудников в системе повышения квалификации не ведётся, что снижает ответственность и заинтересованность слушателей в усвоении и использовании полученных знаний.

Что касается системы оценок и поощрений по итогам повышения квалификации, то только 25,2% опрошенных (и руководителей, и специалистов) назвали в качестве поощрений благодарности, стимулирующие выплаты и премии. 36,2% респондентов отметили, что такая система в их библиотеках не предусмотрена, остальные 38,6% затруднились ответить на этот вопрос. Получается, что в 2/3 общедоступных библиотек края профессиональное

развитие персонала не мотивируется ни моральным, ни материальным поощрением.

Как видим, система повышения квалификации и профессионального развития сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края представлена всевозможными формами и методами работы и включает различные по своим целям и задачам профессиональные мероприятия, в числе которых семинары, конференции, курсы, круглые столы, школы, конкурсы и т. д. Вместе с тем необходимо активное использование форм обучения, которые бы стимулировали потребность в самообразо-

вании, создавали в библиотеке атмосферу творческого поиска.

Отчётливо прослеживается тенденция регионализации дополнительного образования. Общедоступные библиотеки края всё больше ориентируются на использование собственной образовательно-ресурсной базы и развитие региональной образовательной инфраструктуры. А один из путей совершенствования системы повышения квалификации — в переходе от сложившейся практики периодического (чаще всего эпизодического) обучения к непрерывному пополнению и обновлению профессиональных знаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авраева, Ю. Б. Профессиональная компетентность — показатель развития библиотечных кадров / Ю. Б. Авраева // Библиография. — 2008. — № 6. — С. 20–25.
2. Збаровская, Н. В. Поговорим о профессиональных качествах / Н. В. Збаровская // Библиотека. — 2005. — № 2. — С. 35–44.
3. Ромашкина, Т. А. Изучение кадровых ресурсов публичных библиотек Хабаровского края в рамках международного исследовательского проекта [Электронный ресурс] / Т. А. Ромашкина // Личность, творчество, образование в социокультурном пространстве Дальнего Востока России : материалы заоч. Всерос. науч.-практ. конф. (15 дек. 2016 г., г. Хабаровск). — Хабаровск, 2017. — С. 270–273. — Режим доступа: http://hgiik.ru/attachments/article/2186/sbornik_15122016.pdf, свободный.
4. Ромашкина, Т. А. Профессиональные компетенции и личностные качества руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края: итоги анкетирования» / Т. А. Ромашкина // Культура и наука Дальнего Востока : науч.- практ. журнал. — 2017. — № 2 (22). — С. 141–145.
5. Ромашкина, Т. А. Сотрудничество Дальневосточной государственной научной библиотеки с Национальной библиотекой Беларуси в рамках исследовательского проекта / Т. А. Ромашкина // Культура и наука Дальнего Востока : науч.- практ. журнал. — 2016. — № 2 (20). — С. 116–119.

Материал поступил в редакцию 09.02.2018 г.

Сведения об авторе: Ромашкина Татьяна Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела научно-исследовательской и научно-методической работы Дальневосточной государственной научной библиотеки (Хабаровск). Контактные данные: e-mail: tar2805@mail.ru; тел. (4212) 31-28-01.