|  |
| --- |
| Краевое государственное бюджетное научное учреждение культуры**«ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА»****ОТДЕЛ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ** |
| **ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕК В ОБЛАСТИ****ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**  |
| **Консультация** |
|  |

Составитель С. А. Горячев

**ХАБАРОВСК**

**2015**

ОГЛАВЛЕНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc423682997)

[ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ 4](#_Toc423682998)

[ОПЫТ РАБОТЫ БИБЛИОТЕК РОССИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕКАРЕЙ 12](#_Toc423682999)

[Программа непрерывного образования сельских библиотекарей МЦБ Заринского района Алтайского края. 12](#_Toc423683000)

[Библиокласс «Постижение профессии» Слободской ЦБС Кировской области………………................................................. 17](#_Toc423683001)

[Работа ГБУК «ЦУНБ им. Н. А. Некрасова» (г. Москва) по повышению квалификации сотрудников публичных библиотек. 20](#_Toc423683002)

[Современный подход к методическому сопровождению работы по повышению квалификации библиотек Тамбовской области в 2011 году. 24](#_Toc423683003)

[Приложение 1 28](#_Toc423683004)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 30](#_Toc423683005)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 31](#_Toc423683006)

# ВВЕДЕНИЕ

Повышение квалификации кадров на разных этапах развития библиотечной деятельности всегда оставалось актуальным. Менялись задачи, формы и методы работы, совершенствовалась технология – это неизбежно подводило к необходимости овладевать новыми знаниями и умениями, отличными от полученных в образовательном учреждении и приобретённых ранее на практике. Поскольку российские библиотеки, с одной стороны, как никогда прежде ощущают ограниченность финансового обеспечения и поэтому изыскивают пути рационального использования ресурсов: кадров, фондов, технологического оснащения. С другой стороны, библиотеки стремятся интегрироваться в мировое информационное пространство, модернизировать основные библиотечные процессы, вовлекая весь персонал в инновационные преобразования. То в этих условиях возрастает потребность библиотек в специалистах нового типа, обладающих не только широким кругозором и высокой культурой, как это требовалось ранее, но и владеющих новыми компьютерными технологиями, умеющих быстро реагировать на изменяющуюся обстановку и принимать адекватные решения, и наконец, стремящихся овладевать новыми знаниями.

Решение задач по инновационному развитию библиотек России как информационно-аналитических, культурных, образовательных и досуговых центров в первую очередь зависит от их кадрового обеспечения и профессиональной готовности библиотекарей осуществить коренную модернизацию отрасли.

Работник современной библиотеки должен обладать принципиально новыми знаниями, умениями и навыками, адекватными вызовам информационного общества и задачам социально-экономического развития страны. Ему необходимо быть широко образованным специалистом, владеющим, кроме своей профессии, навыками смежных отраслей знания и сфер деятельности: информатики, педагогики, психологии, социологии, правоведения, культурологи и многих других.

Особую практическую значимость повышение квалификации приобретает в современных условиях, когда правильное определение реального библиотечного образования имеет огромное значение не только для самих библиотек, но и для многочисленных читателей.

# ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Для любого учреждения культуры очень важно выстроить комплексную систему повышения квалификации и переподготовки своих сотрудников. Причём под повышением квалификации[[1]](#footnote-1) подразумевается расширение и углубление уже имеющихся знаний, а под переподготовкой – получение и освоение новых навыков и приёмов работы.

К системе повышения квалификации и переподготовки должны предъявляться следующие **требования**:

* полный охват всего персонала (каждый сотрудник должен повышать квалификацию по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет);
* дифференцированный подход к разным категориям персонала (использование различных форм повышения квалификации в зависимости от образования, стажа работы, занимаемой должности);
* непрерывность процесса (повышение квалификации должно проходить на постоянной основе, а не от случая к случаю);
* системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала (наличие долгосрочного и оперативного планирования данной деятельности).[[2]](#footnote-2) В каждом учреждении должны быть разработаны планы повышения квалификации сотрудников.

**Сводные перспективные планы** (сроком до 5 лет) охватывают всех сотрудников учреждения и имеют приблизительный характер.

**В годовых планах** даётся уже более подробное описание программы повышения квалификации с указанием временных сроков и перечнем сотрудников, включённых в программу.

**В квартальных планах** все данные конкретизируются, в эти планы включаются только те сотрудники, которые должны пройти повышение квалификации именно в данный календарный период (квартал) с разбивкой по структурным подразделениям (табл. 1).

***Таблица 1***

**Примерный план повышения квалификации сотрудников учреждения**

**(квартальный)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Структурное подразделение | ФИО | Занимаемая должность | Форма повышения квалификации | Срок и место проведения | Отметка о прохождении | Результат |
| Справочно-библиографический отдел центральной городской библиотеки | Иванова А. А. | Зав. отделом | Подготовка доклада и выступление на выездном семинаре «Создание электронных библиографических указателей по краеведению» | Указывается дата и место проведения семинара | Доклад подготовлен в срок, зачитан на семинаре | Обмен опытом с коллегами по созданию электронных библиографических ресурсов |
| Петрова О. А. | Ведущий библиограф отдела | Участие в практикуме по составлению рекомендательных списков научно-популярной литературы для младших школьников | Указывается дата и место проведения практикума | Практикум пройден в срок | Отработка методики составления списков литературы, овладение навыками написания аннотаций для детей |
| Отдел обслуживания центральной городской библиотеки | Серова И. В. | Главный библиотекарь сектора читальных залов | Посещение цикла лекций «Диалог с читателями: проблемы и пути их решения» | Указывается дата и место проведения лекций | Все лекции были прослушаны в срок | Предполагаемое увеличение качества обслуживания за счет уменьшения конфликтных ситуаций |
| Бажова Е. Ю. | Библиотекарь абонемента | Посещение цикла лекций «Диалог с читателями: проблемы и пути их решения» | Указывается дата и место проведения лекций | Из-за болезни (временной нетрудоспособности) лекции не были прослушаны в полном объёме | Включение в группу для посещения данных лекций в следующем квартале |

Как уже отмечалось выше, одним из основных принципов деятельности по повышению квалификации является применение дифференцированного подхода к разным категориям персонала. При выборе форм повышения квалификации необходимо учитывать, в первую очередь, уровень первоначальной подготовки работника (наличие/отсутствие профильного специального образования). Исходя из этого критерия, всех сотрудников можно разделить на **5 групп (категорий)**:

1) выпускники средних общеобразовательных школ, не имеющие специальной подготовки. Таких работников можно часто встретить в сельских учреждениях культуры. Данная группа в силу своего юного возраста и отсутствия опыта требует особого внимания и нуждается в правильной профориентации;

2) выпускники средне-специальных учебных заведений (училищ, колледжей, техникумов) непрофильного направления. К примеру, специалисты-«технари» могут работать в специализированных библиотеках (вузовских, заводских). Однако для надлежащего выполнения служебных обязанностей им необходимо получить и освоить специфические знания и умения в соответствующей сфере;

3) выпускники профильных (т. е. связанных со сферой культуры) средне-специальных учебных заведений. Как правило, это работники-исполнители, занимающие низовые должностные позиции. Однако при нехватке кадров, особенно в сельских учреждениях культуры, они могут занимать и руководящие должности. Для дальнейшего профессионального развития и построения карьеры им необходимо продолжить обучение в вузе;

4) выпускники высших учебных заведений непрофильного направления. Часто в библиотеках можно встретить работников с высшим педагогическим образованием (особенно бывших преподавателей гуманитарных дисциплин). Для них важно пройти профессиональную переподготовку в новой сфере деятельности;

5) выпускники профильных (связанных со сферой культуры) вузов.Имеют формальное преимущество перед остальными категориями сотрудников в плане построения карьеры и продвижения по служебной лестнице. Для них главное – не останавливаться в своем профессиональном развитии и использовать для этого все доступные методы.

Важно уметь провести четкую грань между двумя последними категориями работников. Если, к примеру, в библиотеке работает сотрудник с высшим психологическим образованием на должности штатного детского психолога, он относится к категории с *высшим профильным образованием,* а если же тот же самый сотрудник работает в должности библиотекаря отдела обслуживания, то он уже относится к категории с *высшим непрофильным образованием*. В зависимости от принадлежности к той или иной группе и выбираются формы повышения квалификации каждого работника (табл. 2).

*Таблица 2*

**Формы повышения квалификации разных категорий сотрудников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Категория сотрудников** | **Формы повышения квалификации** | **Периодичность** |
| Сотрудники без специальной подготовки (со средним общим образованием) | Обучение в средне-специальных и/или высших учебных заведениях (заочная, вечерняя формы обучения) | В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения |
| Сотрудники с непрофильным (не связанным со сферой деятельности учреждения культуры) средне-специальным образованием | Обучение в профильных (связанных с определенной деятельностью в сфере культуры) средне-специальных и/или высших учебных заведениях (заочная, вечерняя формы обучения) | В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения |
| Сотрудники с профильным (связанным со сферой деятельности учреждения культуры) средне-специальным образованием | Обучение в высших учебных заведениях по своей специальности по сокращённой программе (заочная, вечерняя формы обучения) | В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения |
| Сотрудники с непрофильным высшим образованием | Обучение на курсах переподготовки, получение второго высшего образования (в соответствующей отрасли культуры) | В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения |
| Сотрудники с профильным высшим образованием | Обучение в аспирантуре, посещение лекций, участие в практикумах, прохождение стажировок | В соответствии с планом и графиком повышения квалификации сотрудников учреждения |
| Все сотрудники | Самообразование (знакомство с профессиональной литературой, подготовка докладов для выступления на семинарах, конференциях и пр.) | Постоянно |

Как видно из таблицы, основным средством повышения квалификации всех без исключения сотрудников учреждения должно быть непрерывное профессиональное самообразование, которое нуждается в постоянной стимуляции и поощрении со стороны руководства. К примеру, в централизованной системе детских библиотек г. Самары каждому сотруднику один раз в месяц выделяется так называемый «методический день» для ознакомления с новой профессиональной литературой.

Если выбор *форм* повышения квалификации персонала зависит, в первую очередь, от уровня образования и стажа работы, то их *тематика*определяется сферой деятельности и занимаемой должностью (табл. 3).

*Таблица 3*

**Тематика форм повышения квалификации в зависимости от занимаемых должностей**

|  |  |
| --- | --- |
| **Занимаемая должность** | **Тематика форм повышения квалификации** |
| Работники отделов обслуживания массовых библиотек | Семинары о возрастных особенностях детей и подростков; психологические практикумы по общению с различными категориями пользователей; деловые игры по отработке различных моделей поведения, разрешению конфликтных ситуаций; тренинги на развитие коммуникативных качеств; курсы по повышению культуры речи |
| Работники отделов каталогизации централизованных библиотечных систем и областных (краевых, республиканских) научных библиотек | Изучение государственных стандартов по составлению библиографических записей и библиографических описаний различных видов документов, изменений и дополнений к ним; обучение работе с автоматизированными информационными системами в целях создания электронных каталогов |
| Работники отделов комплектования государственных (муниципальных) библиотек и библиотечных систем | Регулярное ознакомление с новостями законодательства о способах госзакупок (котировках, конкурсах, аукционах), особенностях их проведения |
| Руководящие работники (директора библиотечных сетей, зав. филиалами) | Получение диплома MBA (мастера делового администрирования); тренинги на командообразование; кейс-стади (метод всестороннего анализа и решения предложенных ситуаций) |

**Порядок повышения квалификации.**

***Определение потребности:***

Прежде чем приступать к разработке плана повышения квалификации, необходимо определить потребность в обучениикаждого сотрудника. Для этого используют следующие методы:

* оценка первоначального уровня подготовки (подробно рассматривается в табл. 2);
* результаты аттестации (программы обучения и переподготовки составляются на основе рекомендаций членов аттестационной комиссии);
* диагностика возникающих в процессе работы проблем;
* комплексный анализ перспективного плана развития учреждения (в том числе плана технической модернизации);
* оперативный мониторинг происходящих изменений (в законодательстве, в области государственных стандартов, в сфере обслуживания).

Рассмотрим три последних метода на конкретных примерах.

**Пример 1**

Директору библиотеки регулярно поступают жалобы от читателей на некомпетентность сотрудника абонемента Н. (постоянно грубит посетителям, тратит слишком много времени на поиск литературы). Налицо две проблемы: отсутствие у сотрудника Н. коммуникативной культуры (грубость) и слабое ориентирование в фонде (длительный поиск книг).

Решение: Необходимо по возможности установить наблюдение за действиями работника Н. в ходе трудового процесса. Если предмет жалоб подтверждается, необходимо немедленно приступить к отработке навыков по ориентированию в фондохранилище под руководством опытного наставника, а затем провести аттестацию (естественно, с соблюдением норм трудового права). По результатам аттестации должна быть составлена индивидуальная программа повышения квалификации данного сотрудника (посещение психологических тренингов на разрешение конфликтов и пр.). Если и после применения этих мер ситуация не изменится в лучшую сторону, следует рассмотреть вариант о переводе работника на другую должность (не предполагающую непосредственных контактов с посетителями).

**Пример 2**

План развития муниципальной библиотеки предполагает полное обновление компьютерного парка, создание локальной сети и установление автоматизированной информационной системы.

Решение: В связи с предстоящими изменениями необходимо:

1) научить весь персонал, функционал которых предполагает работу с ПК, азам компьютерной грамотности (на базе своего учреждения либо на сторонних курсах);

2) предусмотреть возможность введения в штат должности системного администратора (для обслуживания локальной сети) или заключить договор с внештатным специалистом;

3) обучить работе с АИС тех сотрудников, которые по должности будут обязаны работать с данной системой.

**Пример 3**

Выход поправок к Налоговому кодексу РФ.

Решение: Приобретение и поддержание в актуальном состоянии правовых систем («КонсультантПлюс», «Гарант» и др.). Постоянное отслеживание происходящих изменений и информирование о них всех заинтересованных лиц (бухгалтеров – об изменениях в налоговом законодательстве, сотрудников отдела кадров – об изменениях в трудовом законодательстве и т. д.).

***Выполнение плана повышения квалификации:***

Следующим этапом после определения потребности в обучении и составления плана повышения квалификации (табл. 1) является непосредственное выполнение данного плана. Обучение и переподготовка сотрудников может идти двумя путями: без отрыва от производства (чаще всего наставничество, т. е. работа под руководством опытных коллег, а также разработка и реализация различных проектов на базе своего учреждения) и с отрывом от производства.

**Основными видами повышения квалификации с отрывом от производства являются:**

1) циклы лекционно-семинарских занятий;

2) тематические и проблемные «круглые столы»;

3) мастер-классы;

4) групповые тренинги и психологические практикумы;

5) индивидуальные стажировки (на базе ведущих учреждений культуры, в т. ч. и зарубежных) / посещение школ передового опыта;

6) научно-исследовательская деятельность (участие в конференциях, симпозиумах и других научных мероприятиях);

7) курсы переподготовки различного содержания и продолжительности (на базе специализированных учреждений). Одним из таких учреждений является ФГБОУ ДПО «Академия переподготовки работников культуры, искусства и туризма» (АПРИКТ), находящееся в ведомстве Министерства культуры РФ – специализированное государственное образовательное учреждение дополнительного и послевузовского образования. Кроме того, крупные учреждения культуры субъектов Российской Федерации могут выступать как методические центры и центры повышения квалификации для профильных учреждений региона.

Отдельно следует упомянуть о дистанционном обучении (вебинарах, online конференциях и т. п.). С одной стороны, они проходят без отрыва от производства (на рабочем месте через всемирную сеть Интернет), но, с другой стороны, при этом привлекаются ресурсы сторонних учреждений (организаторов обучающих мероприятий). В целях экономии средств допустимо отправлять на дорогостоящие виды обучения (длительные курсы переподготовки, стажировки в другие города) только ключевых работников, которые, в свою очередь, ознакомят с результатами своего обучения остальных сотрудников.

Таким образом, стремительное изменение во всех областях жизни делает базовый уровень подготовки недостаточным для квалифицированного выполнения возложенных на работника функций. В виду чего непрерывное обучение сотрудников является непременным условием развития самой организации.

Говоря о видах непрерывного образования работников организации, стоит упомянуть о принятой градации на *формальное и неформальное образование.*

Формальное образование – это образование, направленное на получение или изменение образовательного уровня и квалификации согласно определённым образовательно-профессиональным программам и срокам обучения, мерам государственной аттестации, что подтверждается получением соответствующих документов об образовании.
Неформальное образование – это получение знаний, умений и навыков для удовлетворения образовательных личностных потребностей без регламентации места получения, срока и форм обучения, мер государственной аттестации. В библиотечной практике, как правило, это участие работников по своему желанию в круглых столах, конференциях, различных форумах.

# ОПЫТ РАБОТЫ БИБЛИОТЕК РОССИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕКАРЕЙ

## Программа непрерывного образования сельских библиотекарей МЦБ Заринского района Алтайского края

В 2008 г. методическим отделом МЦБ была разработана программа: «Учимся совершенствоваться».Её цель – обеспечение стабильной качественной работы библиотек района, повышение профессионального потенциала и реализация творческих способностей библиотекарей. Программа включает такие формы работы, как практикумы, видеопрактикумы, консультации, «Школа начинающего библиотекаря», семинары, деловые игры, тренинги, конкурсы профессионального мастерства, «День профессионального общения» и другие. Организация работы по повышению квалификации специалистов ведётся в двух направлениях:

1. Библиотекари, не имеющие специального образования и стаж работы в профессии:

a) до 1 года

b) от 1 года до 3 лет

2. Библиотекари, имеющие специальное образование и стаж работы от 3-х и более лет.

Работа с вновь принятыми библиотекарями, не имеющими библиотечного образования и стажа работы, начинается с собеседования, на котором они знакомятся с библиотечной сетью района, с особенностями работы поселенческой библиотеки, со своими правами и обязанностями; затем эти библиотекари проходят практикумы в отделах центральной библиотеки. Период адаптации и первого этапа вхождения в профессию длится 2 – 3 месяца.

Следующий этап обучения – занятия в «Школе начинающего библиотекаря» (ШНБ). «Школа» работает в течение года. За это время библиотекари получают основные знания по организации библиотечного обслуживания населения, оформлению библиотечного пространства, работе с группами читателей и т. д. На первом занятии ШНБ библиотекари заполняют анкету**,** состоящую из вопросов, среди которых есть такие:

- Совпала ли Ваша работа в библиотеке с представлением о ней, что не совпало?

- С какими трудностями Вы столкнулись в первые дни работы в библиотеке?

- Какие процессы или направления деятельности вызывают затруднения в настоящее время?

- Какую форму получения знаний Вы предпочитаете: индивидуальные консультации, занятия в ШНБ, семинары, самообразование; что еще? – и др.

Как правило, представления о работе библиотекаря не совпадают с реалиями. Так, среди ответов на анкету были такие варианты: «Много отчетов и документации», «Не думала, что будет так много работы», « Не думала, что с каталогами и картотеками такая большая работа», и т. п. Почти все библиотекари отметили, что трудности в работе связаны с отсутствием специального образования, но надеются, что в процессе работы и обучения в ШНБ многое узнают и многому научатся, а в дальнейшем, по возможности, будут получать профильное образование. Наибольшие затруднения, как показывают анкеты, у библиотекарей вызывают такие направления деятельности, как планирование работы, организация массовых мероприятий, работа с каталогами и картотеками, ведение учетной документации, анализ своей деятельности.

Одной из востребованных форм практического обучения стали видеопрактикумы. На основе видеоматериалов из опыта работы лучших поселенческих библиотек были смонтированы видеозарисовки и фильмы по таким темам, как «Массовые формы в работе библиотек», «Организация и оформление книжного фонда», «Интерьер библиотечного пространства». При этом видеозапись может быть скопирована и использоваться для самообразования библиотекарями поселенческих библиотек.

Не менее популярны среди специалистов фотоотчеты,представленные в виде слайд-презентаций. Это наглядные пособия для начинающих библиотекарей по различным направлениям и темам. Они создаются как методическим отделом по приоритетным направлениям деятельности библиотек, так и специалистами поселенческих библиотек о работе по авторским программам, об инновационных формах в работе, о проведенных массовых мероприятиях, выставочной деятельности и др. Их регулярные презентации стали традиционными во время семинаров и совещаний.

Положительно зарекомендовала себя еще одна форма повышения квалификации: «Видеошкола профессионального обучения VIP» – Veri Interesting Person (Очень интересная личность), которая начала действовать с 2003 г. Отсутствие транспорта не позволяет библиотекарям посетить каждую из 31 поселенческих библиотек, входящих в ЦБС. В этой ситуации видеошкола бесценна для изучения опыта коллег. Занятия в Школе строятся следующим образом: просмотр видеосюжета о сельской библиотеке, ответы библиотекаря на вопросы коллег, творческая выставка библиотекаря. После VIP – просмотра библиотекари отвечают на вопросы анкеты «Опыт коллег – в практику работы»:

• Что Вам нравится в работе коллег?

• Что вызвало недоумение, с чем Вы не согласны?

• Что из увиденного Вы планируете использовать в своей работе?

• Каким опытом работы можете поделиться с коллегами?

Видеоотчёты– одна из форм обмена опытом, использования лучших рекомендаций специалистов для тех, кто имеет стремление больше узнать о многообразии библиотечной деятельности. Их готовят и защищают перед коллегами заведующие филиалами, библиотекари малых сел, пунктов выдачи. Видеоотчеты находятся в VIP-архивеметодического отдела и позволяют не только изучать опыт лучших библиотек, но и отслеживать динамику их деятельности в течение ряда лет.

Пользуется спросом у библиотекарей методическое пособие «Библиошпаргалка»,представляющее собой досье с несколькими разделами:

• Правила пользования библиотекой. Права и обязанности читателя и

библиотекарей.

• Информационно-библиографическая и справочная работа с читателями.

• Индивидуальная работа с читателями.

• Дизайн фонда. Оформление и организация книжных выставок.

• Работа с фондом и каталогами.

• Массовые формы работы с читателями.

• Планирование работы поселенческих библиотек.

Каждая тема содержит практические советы и рекомендации начинающему библиотекарю, ксерокопии публикаций из периодических профессиональных изданий. Например, в раздел «Планирование работы поселенческой библиотеки» включены:

• Самооценка деятельности «Профессия – библиотекарь»;

• Примерные рекомендации по планированию работы на год;

• Таблица расчета контрольных и средних показателей;

• Структура плана работы поселенческой библиотеки на год и т. д.

Дополняют «Библиошпаргалку» накопительные папки: «Организация библиотечного пространства: традиции и инновации», «Работа по сохранности фонда». Тематика разделов меняется в зависимости от актуальности того или иного вопроса, темы. Материалы редактируются по мере их обновления.

Чтобы оценить результативность «Школы», были разработаны вопросы к зачёту «Ваши действия»**,** отвечая на которые библиотекарь показывает, как он усвоил знания, которые были получены в течение года на занятиях. Заполняется анкета-самооценка «Профессия – библиотекарь»– своеобразный экзамен о том, что удалось освоить в период обучения и самообразования. Анализ этой «самооценки» позволяет выявить слабые места, спланировать дальнейшую консультационную и индивидуальную работу с библиотекарями. По окончании «Школы» на семинаре библиотекарей поздравляют с окончанием «Школы» и вручают «диплом-памятку».

Действенной формой повышения квалификации по-прежнему остаются семинары. В программу семинаров включаются и активные формы обучения: библиоразминка, часы делового общения, пятиминутка «Советую прочитать» и обзоры новой, в т. ч. профессиональной литературы, видеоотчёты о работе библиотек, показательные мероприятия; тренинги, профессиональные игры.

 Успехом у библиотекарей пользуются также деловые игры и тренинги,которые позволяют участникам общаться в свободной манере, находить оптимальные решения возникающих проблем и ситуаций, не оставаться в роли наблюдателя, а активно включаться в процесс обсуждения, обмениваться опытом с коллегами. Кроме того, эти «Игры» позволяют оценить знания и умения библиотекарей.

Ежегодные библиотечные курсы, мероприятия районного значения демонстрируют творческий рост сельских библиотекарей, повышение их роли как в жизни своих сёл, так и в жизни района. Карты обратной связи, анкеты, анализ выполнения планов, выезды в поселенческие библиотеки позволяют убедиться, что сельские библиотекари стремятся соответствовать тем новым требованиям, которые предъявляются к ним сегодня, и успешно внедряют в работу всё то новое, что они получают в системе повышения квалификации.

## Библиокласс «Постижение профессии» Слободской ЦБС Кировской области

Для того чтобы научить азам профессии новых сотрудников сельских библиотек-филиалов, в ЦРБ существуют специальные **курсы**, которые организуются по мере необходимости. В 2000–2003 гг. при ЦРБ действовала **«Школа молодого библиотекаря»**. В 2007 г. эти традиции продолжил **библиокласс «Постижение профессии»**, который завоевал популярность среди молодых библиотекарей. В библиоклассе занимаются 10 сотрудников библиотек-филиалов, не имеющих специального библиотечного образования, со стажем работы по специальности менее 3 лет. Но иногда к ним присоединяются и библиотекари с более значительным стажем с целью обновления знаний.

Первые занятия обычно включают систему мероприятий, обеспечивающих первоначальное получение знаний, без которых невозможна организация работы библиотеки. Это такие вопросы, как структура библиотеки, управление, планирование, учёт, виды отчётов, библиографическая работа библиотеки, библиотечное обслуживание читателей, изучение их интересов и т. д. Кроме того, например, в дискуссионной форме прошло занятие на тему «Современный библиотекарь. Кто он?». Был рассмотрен вопрос «Проблемы психологии общения начинающего библиотекаря с читателями», и вопросы, касающиеся профессиональной этики. На этом занятии каждым участником был подписан «Кодекс профессиональной этики библиотекаря», который принят в Слободской ЦБС.

После изучения основ теории, с целью знакомства с практической деятельностью библиотек-филиалов, на их базе было проведено несколько практикумов. Например на базе Вахрушевской детской библиотеки-филиала молодые библиотекари познакомились с методикой и практикой организации работы с читателями-детьми.

Проведение выездных практикумов (так называемые **«библиовизиты»**) на базе других библиотек закрепляют теоретические знания на примере практической работы конкретной библиотеки. Например, большой популярностью в ЦБС пользуются **мастер-классы** под девизом «У нас нет от вас секретов: смотрите, учитесь, заимствуйте». Участники библиокласса за время занятий посещают несколько библиотек-филиалов, на базе которых опытные коллеги проводят мастер-классы на следующие темы: «Привлекательная библиотека» (оформление и раскрытие книжного фонда через выставочную и рекламную деятельность библиотеки), «Куклотерапия» (практическое занятие по изготовлению кукол-оберегов), «Работа по программам летних чтений», «Краеведческая деятельность библиотек» и др.

С 2008 г. на занятиях в библиоклассе начали проводиться **семинары**, на которых уже более конкретно стали рассматриваться определённые темы. Например, в Вахрушевской детской библиотеке-филиале состоялся семинар «Замок чудес». Читальный зал библиотеки превратился в этот день в своеобразный сказочный дом; было оформлено более 20 книжных выставок. Открывался семинар консультацией о том, что такое сказкотерапия, об её эффективности в работе не только с дошкольниками и детьми младшего школьного возраста, но и с подростками. Затем состоялось большое сказочное путешествие по выставке-экспозиции «Сказки читай, да ума набирай». Первые разделы выставки – «Жили-были старик со старухой», «Сказки бабушки Яги» – были посвящены русской народной сказке. Во втором разделе – «За коньком-горбунком» – была представлена русская литературная сказка. Следующий раздел – «Незнайка собирает друзей» – предлагал книги современных детских писателей-сказочников. Раздел «Эти самые, самые…» был составлен на основе читательских предпочтений, а в разделе «Сочиняем сказку сами» предлагались сказки, сочинённые детьми. В ходе семинара библиотекари познакомились с «секретами» и находками своих коллег, обменялись «сказочными премудростями» и приняли участие в «сказочной» викторине. А юные читатели библиотеки подарили гостям спектакль «Сказки Пушкина на новый лад». С. Я. Маршак писал: «Сказка – это концентрат разных витаминов, вроде молока для маленьких. В ней есть все элементы питания. Она учит говорить, мыслить, чувствовать»: именно эта мысль была взята за основу при подготовке и проведении этого семинара.

В феврале 2009 г. в рамках программы повышения профессиональной квалификации была проведена **ярмарка творческих идей** «Мы секреты раскрываем, вам идеи предлагаем». Открывалась ярмарка шутками, присказками, загадками и сказками. На ярмарке было озвучено 14 идей из библиотечной практики. Как и полагается на любой ярмарке, идеи – т. е. интеллектуальный товар наших коллег – были представлены в виде сценариев массовых мероприятий, буклетов и других форм библиотечной работы в традиционной рубрике «Идея с правом передачи». Наши товары, «знатные, складные и ладные», были быстро разобраны библиотекарями, хотя в общей сложности поступило более 40 заявок. При подведении итогов ярмарки в качестве девиза были взяты слова Бернарда Шоу: «Если у вас есть яблоко и у меня есть яблоко, и мы поменяемся ими, то у нас останется по одному яблоку. Но если у Вас есть идея и у меня есть идея, и мы поменяемся идеями, то у нас будет по две идеи».

Занятия в библиоклассе сблизили сотрудников библиотек: они нашли общий язык, подружились, обмениваются мнениями, предлагают сами вопросы для занятий. Изменились в лучшую сторону и библиотеки, в которых они работают. Появилась уверенность, что эти работники могут стать командой молодых, энергичных, креативных, идущих в ногу со временем специалистов.

## Работа ГБУК «ЦУНБ им. Н. А. Некрасова» (г. Москва) по повышению квалификации сотрудников публичных библиотек

С 2007 г. в структуре ГБУК ЦУНБ им. Н. А. Некрасова работает Учебно-методический центр, целью которого является обеспечение сети библиотек г. Москвы современными высококвалифицированными специалистами, обладающими комплексом профессиональных знаний, умений и навыков, способными удовлетворить разнообразные потребности пользователей и создать условия для формирования читательской культуры, потребности в чтении и интеллектуальном развитии. Центр осуществляет повышение квалификации по следующим образовательным программам:

* Реклама и PR в системе современных маркетинговых коммуникаций
* Менеджмент персонала библиотеки. Психологические основы кадрового менеджмента
* Менеджмент ресурсного потенциала библиотеки
* Профессиональная этика библиотекаря
* Базовые информационные технологии как основа автоматизации библиотечной деятельности
* Современные информационно-коммуникационные технологии в библиотеках
* Правовые основы деятельности современной библиотеки
* Современные технологии создания библиотечной среды
* Отечественный и зарубежный опыт автоматизации библиотек, библиотечных сетей и создания электронных библиотек
* Психологические аспекты работы специалистов библиотек с лицами с ограниченными возможностями по здоровью
* Библиотека и социономия
* Инновационные методики психологии библиотечно-информационной деятельности и общения
* Лингвистика и межкультурные коммуникации в библиотечно-информационной деятельности.

Образовательные программы составлены в соответствии с современными требованиями и в их основу заложен модульный принцип, при котором каждый отдельный курс программы должен создать целостное представление об определенной предметной области. Это позволяет из набора независимых курсов-модулей формировать учебную программу, отвечающую групповым потребностям. При проведении всех видов занятий активно используются инновационные образовательные технологии. По окончании курсов выдаются документы о повышении квалификации государственного образца.

Одной из новых форм деятельности по повышению квалификации персонала публичных библиотек стало регулярное проведение «открытых лекций», в том числе в формате видеоконференций с региональными библиотеками и выдающимися отечественными библиотековедами. По актуальной тематике с марта 2010 г. в ЦУНБ состоялись следующие лекции:

* Формирование библиотечных фондов. Проблемы библиотечной терминологии.
* Сравнительная характеристика деятельности отечественных и зарубежных библиотек.
* Культура чтения: основные аспекты явления. Российский опыт формирования культуры чтения.
* Правовой статус публичных библиотек: создание, реорганизация, ликвидация.
* Инновации в библиотеках – что это такое? Будущее библиотек в век цифровых технологий.
* Дополнительное внебюджетное ресурсное обеспечение библиотеки: взаимодействие с благотворителями и спонсорами.
* Нужна ли сегодня методическая работа?
* Современные подходы к продвижению библиотеки средствами PR и рекламы.
* Библиотеки и авторское право: практика применения и перспективы.
* Персональные данные: обработка, защита и использование в публичных библиотеках.

Открытые лекции собирают значительную аудиторию и вызывают большой интерес у сотрудников публичных библиотек. Одним из наиболее активных участников в режиме online является Пензенская областная библиотека им. М. Ю. Лермонтова. На каждой лекции ведется видеосъемка для подготовки видеометодического пособия на CD-ROMе.

Неотъемлемым компонентом современной системы повышения квалификации библиотечно-информационных кадров должно также стать развитие дистанционного образования, способного обеспечить в принципиально изменившейся технологической среде механизм гарантированного получения и постоянного совершенствования сотрудниками библиотек своих профессиональных знаний. Применение системы видеообучения в управлении, дистанционном обучении, показ презентаций по программам и проектам в online режиме, организация вещания в сети – эти и многие другие методы резко сокращают временные и финансовые затраты на совещания, семинары, командировки сотрудников и консультации, которые предоставляют библиотеки.

Внедрение системы видеоконференцсвязи за счёт широкого использования на online занятиях специальных функций используемых программно-аппаратных средств, реализует возможности непосредственного общения преподавателя и студентов разных групп в режиме двустороннего прямого эфира и использования демонстрационного материала (слайд-шоу). Программно-аппаратные средства видеоконференцсвязи, разработанные на базе информационно-коммуникационных технологий, включают систему видеоконференцсвязи, компьютер, цифровую камеру, плазменную панель или экран с проектором, микрофон, колонки. Система осуществляет вещание на определённое количество активных участников и любое количество пассивных наблюдателей. В число активных участников входит преподаватель, проводящий занятие из базового учебного центра библиотеки, и ряд центров доступа, имеющих аудитории со специальным оборудованием для проведения телемостов. Дистанционное обучение позволяет значительно сократить затраты на подготовку специалистов, поскольку стоимость обучения одного слушателя, получающего образование дистанционно, примерно в два-три раза ниже стоимости традиционного обучения. Применение дистанционного обучения позволяет решить следующие задачи:

* внедрение и развитие информационно-коммуникационных технологий в деятельности библиотек;
* создание распределенной сети учебных центров библиотек с применением технологии дистанционного обучения;
* предоставление недорогого качественного образования с применением технологий видеообучения для широких слоёв населения г. Москвы и России.

Разработанная специалистами ЦУНБ им. Н. А. Некрасова форма дистанционного обучения является максимально приближенной к очной форме, т. к. осуществляется прямой контакт между преподавателем и слушателями, между слушателями в аудиториях различных библиотек.

Дополнительно к обучению на курсах повышения квалификации возможна трансляция циклов однодневных практических видеосеминаров по различным направлениям деятельности библиотек.

Для дальнейшего развития межрегиональной системы дистанционного обучения планируется использовать спутниковые каналы связи. При этом отпадает зависимость от состояния местных сетей связи, качества услуг и тарифной политики различных Интернет-провайдеров, активно могут использоваться технологии группового вещания и групповой файловой рассылки. Вещание производится единым потоком на все центры, что позволяет достигать высокого качества без перегрузки каналов связи.

Организация комплексной системы повышения квалификации сотрудников публичных библиотек, как центрального звена непрерывного библиотечного образования, будет способствовать решению проблемы кадрового обеспечения библиотек универсальными специалистами, сочетающими фундаментальную профильную подготовку с углублёнными знаниями по смежным направлениям, что, в свою очередь, позволит вывести работу библиотек на качественно новый уровень.

## Современный подход к методическому сопровождению работы по повышению квалификации Тамбовской области в 2011 году

Научно-методический отдел Тамбовской областной детской библиотеки занимается организацией системы повышения квалификации библиотекарей, работающих с детьми. По их заявкам организуются практикумы, проводятся семинары в форме тренингов, мастер-классов с приглашением преподавателей с кафедры библиотековедения и документоведения ТГУ им. Г. Р. Державина. Особое внимание в библиотеке уделяется адаптации молодых сотрудников, не имеющих библиотечного образования, расширению профессиональных знаний персонала областной детской библиотеки. Так, для молодых специалистов областной детской библиотеки была создана Школа-практикум «Постижение мастерства». Занятия в Школе ведутся по специальной программе. Молодые специалисты знакомятся с основами деятельности библиотеки с учётом организационно-технологических и методических решений, особенностями развития библиотеки в связи с внедрением автоматизации библиотечно-библиографических процессов; с основными документами библиотеки, правилами, положениями, инструкциями. План Школы включал лекции, экскурсии, мастер-классы, тест-опросы, практические занятия. Занятия Школы проводились руководителями структурных подразделений, главными специалистами, курирующими основные направления деятельности нашей библиотеки.

В 2011 г. НМО был разработан и реализован проект **«Профессия — библиотекарь»**. Проект предполагал широкое участие библиотекарей области в разных формах повышения квалификации. На базе 5-и центральных и детских библиотек были проведены семинары. В организации семинаров использовались различные формы профессиональной подготовки специалистов, в т. ч. техническое образование по специальности «информатик-экономист».

**Цели программы:**

* Совершенствование действующей системы методического обеспечения библиотек области, обслуживающих детей.
* Развитие профессиональных и общеобразовательных знаний, навыков, умений библиотекарей в современных условиях.
* Формирование позитивного социального и профессионального имиджа современного библиотекаря, стимулирование творческих интересов, аналитических способностей библиотечных специалистов.

**Задачи программы:**

* Выявление информационных профессиональных потребностей библиотекарей, работающих с читателями-детьми.
* Оказание методической помощи молодым коллегам и их адаптирование в современной профессиональной среде через систему тематических занятий.
* Создание моделей информационного и образовательного пространства для повышения профессионального мастерства библиотекарей.
* Изучение состояния обслуживания читателей-детей в области и его прогнозирование на основе анализа деятельности, как отдельных библиотек, так и библиотечной сети в целом.
* Оказание помощи библиотекам области по внедрению новых информационных технологий.
* Методическое консультирование специалистов библиотек области по всем направлениям библиотечной деятельности и предоставление возможности стажировок в отделах ТОДБ.

Основные этапы проекта и инновационный опыт работы библиотек освещались на сайте областной детской библиотеки.

В подготовительный этап была налажена координация с центральными библиотеками, разработан и подписан двусторонний Договор о совместной деятельности с центральными библиотеками в области методической, исследовательской и информационной работы. Изучались информационные потребности библиотек области, отбирались площадки для проведения обучающих семинаров. Была подготовлена программа семинаров и сформирована рабочая группа из специалистов областной детской библиотеки для проведения выездных семинаров. Подготовлены методико-библиографические пособия для сельских и детских библиотек.

Было проведено исследование среди специалистов центральных, детских и сельских библиотек «Информационная культура библиотекаря». Исследование проводилось методом анкетирования и устного опроса. Общее количество участников составило 150 человек. Задачи исследования состояли в том, чтобы выявить источники профессиональной информации библиотекарей, уровень профессиональных знаний, наиболее приемлемые формы повышения квалификации. Результаты исследования показали, что большинство библиотекарей оценивают свою профессиональную информированность как среднюю и недостаточную. Основная масса опрошенных библиотекарей считает необходимым систематическое повышение профессионального уровня. Но многие думают, что овладение компьютерной грамотностью – наивысшая планка в достижении профессионального мастерства сегодня. Исследование выявило некоторую пассивность библиотекарей, недооценивание ими самообразовательной работы.

Основной этап проекта состоял из серии обучающих семинаров. Это семинары и мастер-классы по библиотечным проектам «Библиотека как развивающая среда детства»; семинар и мастер-классы «У духовных истоков России»; выездной семинар-тренинг «Информационно-коммуникационные технологии как ресурс привлечения и воспитания читателей».

Участников выездных семинаров-тренингов познакомили с особенностями поиска информации и основами безопасности в Интернете, образовательными сайтами и порталами. Особый акцент был сделан на правилах поведения детей в пространстве Интернета. Познакомили с методикой организации электронных выставок и презентаций, как новых способов представления информации. Библиотекари, используя алгоритм создания электронной выставки, смогли потренироваться в составлении выставок на разные темы. Библиотекарям показали возможности анализа информации в программе Microsoft Office Excel и построения наглядных графиков и диаграмм по материалам исследований и статистическим данным. С большим интересом специалистами была воспринята методика организации медиатеки и использование медиаресурсов в работе с читателями. Участников семинаров познакомили с периодическими изданиями и литературой по информационным технологиям в помощь самообразованию.

По итогам проекта стоит отметить, что участниками семинаров стали почти 150 библиотекарей, многие из которых получили индивидуальные консультации. В следующем году проект «Профессия – библиотекарь» будет продолжен. Планируются выездные семинары по теме «Развитие информационных технологий в библиотеке», в том числе слушателей познакомят с основами сайтостроения.

# Приложение 1

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

 И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*(утверждается руководителем организации)*

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами трудового права и Коллективным договором, согласовано с представителями профсоюзного органа, утверждено руководителем (директором) учреждения и вступает в силу с момента подписания. Действие Положения распространяется на всех сотрудников организации.

1.2. Целями повышения квалификации и переподготовки являются: регламентация процесса непрерывного обучения и постоянного совершенствования профессиональных и деловых качеств работников; обеспечение рабочих мест высококвалифицированными специалистами; поддержание соответствия уровня развития трудовых ресурсов с современными тенденциями в обществе.

1.3. Принципами повышения квалификации являются: обязательность для всех сотрудников, регулярность (не реже одного раза в пять лет для каждого сотрудника), системность, последовательность, нацеленность на результат (оптимизация трудовых процессов, повышение качества обслуживания, разработка новых видов продукции и услуг как следствие повышения квалификации персонала).

**2. Организация повышения квалификации и переподготовки сотрудников**

2.1. Повышение квалификации и переподготовка осуществляются на основе перспективных (сроком на пять лет), годовых и квартальных планов.

2.2. Руководители структурных подразделений разрабатывают индивидуальные программы обучения для сотрудников своих отделов. Затем на их основе составляются сводные (охватывающие весь персонал учреждения) планы повышения квалификации.

2.3. В планах указывается: ФИО сотрудников, структурное подразделение, должность, используемые формы повышения квалификации, сроки их прохождения, результаты (теоретические и практические итоги обучения).

2.4. Составление сводных планов, контроль за их своевременным выполнением и оценка результатов повышения квалификации работников возлагаются на методиста (сотрудника отдела кадров, HR-специалиста).

**3. Формы повышения квалификации и переподготовки сотрудников**

Выбор форм повышения квалификации для каждого конкретного сотрудника определяется первоначальным уровнем подготовки (уровнем образования), стажем работы, занимаемой должностью. В зависимости от этих параметров в учреждении используются следующие формы повышения квалификации и переподготовки:

3.1. Обучение в средних специальных и высших учебных заведениях;

3.2. Получение дополнительного (второго высшего) образования;

3.3. Обучение в аспирантуре, защита диссертации;

3.4. Курсы переподготовки на базе специализированных учреждений (различного содержания и продолжительности);

3.5. Получение диплома MBA (мастера делового администрирования);

3.6. Посещение циклов лекционно-семинарских занятий (по актуальным темам и проблемам);

3.7. Участие в научно-практических конференциях, симпозиумах и пр. научных мероприятиях;

3.8. Индивидуальные и групповые стажировки (на базе ведущих учреждений в своей отрасли);

3.9. Прохождение тренингов, психологических практикумов, деловых игр.

3.10. Самообразование по индивидуальным программам.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подвижность и изменчивость общественного производства, видов и способов профессиональной деятельности предъявляют повышенные требования к квалификации работающих, к уровню их интеллектуального и культурного развития.

Изменения требований к библиотекам в условиях расширения их социальных функций, выполнения ими роли органов научной информации, а также интенсивный процесс автоматизации библиотечно-библиографических процессов обусловливают необходимость в оперативном обновлении знаний библиотекарей, обеспечении их информацией опережающего характера, а значит, и необходимость обновления программ и изменения методов повышения квалификации. Как итог, на современном этапе система повышения квалификации должна включать:

* четкую концепцию, план повышения квалификации;
* модульный принцип построения содержания обучения;
* преемственность форм, методов и средств повышения квалификации;
* использование современных информационных технологий;
* индивидуализацию обучения;
* постоянное совершенствование учебного процесса в соответствии с тенденциями развития библиотечно-библиографической и информационной деятельности;
* наличие необходимых ресурсов, материальной базы и технических средств.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Авраева, Ю. Б**. Профессиональная компетентность – показатель развития библиотечных кадров / Ю. Б. Авраева // Библиография. – 2008. – № 6. – С. 20–25.
2. **Библиотечные кадры:** проблемы, перспективы : по материалам Круглого стола журн. «Библиотека» и «Независимый библ. адвокат» // Независимый библ. адвокат. – 2007. – № 4. – С. 3–20.
3. **Бородина, С. Д.** Инновационная личность как субъект и объект дополнительного образования библиотекарей / С. Д. Бородина // Науч. и техн. б-ки. – 2010. – № 1. – С. 112–117.
4. **Высоцкая, Е**. Профессионалы стареют, а молодые не задерживаются / Е. Высоцкая // Библиополе. – 2008. – № 11. – С. 3–8.
5. **Гвоздь, И**. Самообразование – это необходимость, и удовольствие / И. Гвоздь // Библиотека. – 2009. – № 10. – С. 60–61.
6. **Грекова, Л.** Дополнительное обучение: опыт работы / Л. Грекова // Библиотека. – 2008. – № 12. – С. 70–75.
7. **Дударева, Е. Б.** Об определении понятия «переподготовка» библиотечных кадров / Е. Б. Дударева // Библиотековедение. – 2008. – № 4. – С. 124–126.
8. **Дударева, Е. Б.** Переподготовка библиотечных кадров: организационно-функциональная структура / Е. Б. Дударева // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 9 . – С. 76–83.
9. **Киселёва, Л. Б**. Мастерство в «Авторитете» / Л. Б. Киселёва // Библиотека. – 2009. – № 10. – С. 10–13.
10. **Корниенко, В. А**. Система повышения квалификации в помощь самообразованию персонала / В. А. Корниенко // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 7. – С. 72–80.
11. **Кудрина, Е. Л.** Повышение качества подготовки специалистов библиотечно-информационого профиля в контексте социального партнёрства вуза с библиотеками региона / Е. Л. Кудрина / Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 2. – С. 31–35.
12. **Кузнецова, Т. Я**. Библиотечные кадры сегодня и завтра: пути решения проблемы кадров, которые «решают всё» / Т. Я. Кузнецова // Науч. и техн. б-ки. – 2009. – № 3. – С. 7–12.
13. **Кузнецова, Т. Я.** Вызовы нового времени и кадровая ситуация в библиотечном деле: возможные пути решения кадровых проблем отрасли / Т. Я. Кузнецова // Независимый библ. адвокат. – 2007. – № 4. – С. 21–26.
14. **Подготовка специалистов:** проблемы и перспективы : по материалам Круглого стола журн. «Библиотека» и «Независимый библ. адвокат» // Библиотека. – 2007. – № 12. – С. 7–16.
15. **Секция публичных библиотек** [Электронный ресурс] /  Рос. библ. ассоц., Рос. нац. б-ка. – Режим доступа: <http://www.rba.ru/content/activities/section/26/publ.php?papka> =14&id\_sec=13
16. **Сукиасян, Э. Р.** Повышение квалификации в библиотеке / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 6. – С. 42–59.
17. **Сукиасян, Э. Р**. Повышение квалификации в библиотеке / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 7. – С. 63–71.
1. Обязательность повышения квалификации для научно-педагогических работников не реже одного раза в 5 лет предусмотрена ст. 21 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании". Модельный стандарт деятельности публичной библиотеки (2008) даёт следующие ориентиры: «Дополнительное профессиональное обучение, как на муниципальном, так и на региональном и федеральном уровнях, библиотекари должны проходить не реже, чем один раз в 3 года. Размер финансовых средств, предназначенных для целей обучения персонала библиотеки, должен составлять не менее 0,5% от статей бюджета, выделяемых на оплату труда».

 На интервал в 3 года при прохождении обучения нацеливает также СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ НА ПЕРИОД ДО 2025 ГОДА.

 [↑](#footnote-ref-1)
2. Согласно действующему законодательству об образовании минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки –не менее 250 часов. [↑](#footnote-ref-2)