

**Итоговый документ
рабочей встречи по адаптации и применению
Руководства ИФЛА по непрерывному образованию
в российских библиотеках**

19 ноября 2019 г.,
Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы
им. М. И. Рудомино, Москва

Введение

19 ноября 2019 года в Библиотеке иностранной литературы состоялась рабочая встреча по адаптации и применению в российских библиотеках Руководства ИФЛА по непрерывному образованию. Во встрече приняли участие руководители и специалисты российских библиотек, в том числе их образовательных подразделений, преподаватели и студенты профильных вузов Москвы и Санкт-Петербурга, представители российских библиотечных ассоциаций и профессиональных СМИ. Всего 45 участников.

В ходе работы в группах участники рабочей встречи обсудили современную ситуацию в сфере профессиональной подготовки и возможностей обучения на рабочем месте сотрудников российских библиотек. Рассмотрели рекомендации документа ИФЛА и совместно выработали практические решения по их применению в российских библиотеках.

Ниже приведены результаты работы в группах, которые соотносятся с тематическими разделами Руководства ИФЛА.

Рабочая группа № 1. Обучающиеся.

Модератор: Безносова Надежда Владимировна, директор по работе с пользователями, Библиотека иностранной литературы.

Секретарь: Караулова Ирина Викторовна, ведущий специалист Центра взаимодействия с международными профессиональными организациями, Библиотека иностранной литературы.

Термином «обучающиеся» в Руководстве обозначены сотрудники библиотек, для которых должен быть организован процесс непрерывного обучения на рабочем месте. В ходе обсуждения рекомендаций Руководства ИФЛА были выявлены факторы, которые препятствуют профессиональному развитию сотрудников российских библиотек, и предложены способы по их преодолению.

Рекомендации Руководства ИФЛА для «Обучающихся»:

- Осуществлять самостоятельную оценку уровня своей квалификации;
- Участвовать в подготовке и регулярно проходить квалификационную аттестацию;
- Ежегодно составлять индивидуальный учебный план;
- Самостоятельно восполнять пробелы в своих знаниях и умениях.

Анализ ситуации, сильные стороны:

1. Активность сотрудников российских библиотек в профессиональных сообществах в социальных сетях обеспечивает их постоянную осведомленность и вовлеченность в мероприятия. На сайтах большинства российских библиотек хорошо налажен механизм публикаций анонсов, отчетов и новостей.
2. В профессиональной среде наблюдается высокий спрос на участие в программах повышения квалификации и переподготовки.
3. В профессиональной среде наблюдается высокий интерес к участию в библиотечных конференциях и чтению профессиональной прессы.

Анализ ситуации, слабые стороны:

1. У сотрудников российских библиотек отсутствует системный подход к повышению собственной профессиональной квалификации.
2. У большинства сотрудников библиотек отсутствует мотивация в собственном систематическом профессиональном развитии, т.к. не во всех библиотеках налажена система продвижения и поощрения сотрудников в соответствии с ростом их профессиональных навыков.
3. Сотрудники библиотек в большинстве случаев не обладают информацией о возможностях дистанционного и бесплатного обучения.
4. Сотрудники библиотек в большинстве случаев не располагают временем для систематического повышения своей квалификации.
5. В российских библиотеках существует большой квалификационный разрыв между сотрудниками разных поколений.

Предложения рабочей группы:

1. Сотрудники библиотек должны быть осведомлены о своих возможностях по обучению на рабочем месте: о существующих дистанционных платных и бесплатных образовательных программах, о времени и

- бюджете, который выделяется библиотекой для повышения квалификации персонала;
2. Иметь возможность принимать непосредственное участие в составлении перечней актуальных специализированных вопросов для проведения квалификационных аттестаций;
 3. Использовать открытые образовательные онлайн-ресурсы для самообучения (См. Приложение 1: Примеры открытых образовательных онлайн-ресурсов);
 4. Инициировать прохождение профессиональной стажировки в более крупных библиотеках;
 5. Дополнять портфолио информацией о пройденных образовательных программах и участии в профессиональных мероприятиях;
 6. Уведомлять о дополнениях в портфолио и индивидуальном учебном плане отдел кадров библиотеки для ведения учёта и возможности получения различных поощрений;
 7. Активно взаимодействовать и обмениваться профессиональным опытом со специалистами других отделов библиотеки.

Рабочая группа № 2. Работодатели.

Модератор: Капт-Голушко Мария Андреевна, первый заместитель генерального директора по библиотечной работе, ВГБИЛ.

Секретарь: Серпа Салбиева Валентина, ведущий методист Центра взаимодействия с международными профессиональными организациями, ВГБИЛ.

Термином «работодатели» обозначены руководители библиотек и их подразделений, ответственные за осуществление систематического профессионального развития сотрудников.

Рекомендации Руководства ИФЛА для «Работодателей»:

- Назначить куратора(-ов) подготовки персонала;
- Регулярно оценивать потребности в обучении персонала;
- Предоставлять сотрудникам возможность для получения образования и документировать процесс повышения квалификации персонала;
- Ежегодно актуализировать бюджетную смету и график подготовки персонала в рабочее время;

- Регулярно проводить оценку результатов обучения персонала на рабочем месте.

Анализ ситуации, сильные стороны:

1. В большинстве федеральных и областных библиотек есть учебные и методические центры, которые отвечают за профессиональное развитие специалистов всей области.
2. В большинстве федеральных и областных библиотек практикуется регулярная аттестация сотрудников (1 раз в 5 лет), требования к аттестации закреплены в уставах библиотек.

Анализ ситуации, слабые стороны:

1. В настоящее время не существует унифицированного методического руководства для российских библиотек по осуществлению непрерывного профессионального образования на рабочем месте. Большинство применяемых руководств носят локальный характер.
2. В большинстве российских библиотек не налажена система индивидуального профессионального развития сотрудников: отсутствует информация о возможностях дистанционного и бесплатного обучения; не выделяется достаточного бюджета на платное повышение квалификации; не выделяется достаточного количества рабочего времени для повышения квалификации, изучения профессиональной прессы и работы профессиональных групп в социальных сетях; не налажен обмен профессиональным опытом между библиотечными подразделениями.
3. Аттестации сотрудников носят, как правило, формальный характер. В них не делается различий по компетенциям и функциональным обязанностям сотрудников разных подразделений, например, отдела по связям с общественностью, системных администраторов и т.д.
4. Результаты большинства аттестаций, проводимых в библиотеках, не используются для анализа потребностей в обучении и разработки индивидуальных учебных планов сотрудников. Они не являются основанием для поощрения сотрудников или для дисциплинарных мер.

Предложения рабочей группы:

1. Работодателю необходимо осуществлять комплексный подход к обучению сотрудников разных подразделений с различным функционалом.

2. Привлекать внешних партнеров и экспертов в целях оптимизации системы оценки уровня квалификации сотрудников и в целях проведения квалификационной аттестации.
3. Создавать конкурентную среду за счет внедрения бизнес-моделей с жесткими критериями компетенций, четким отслеживанием выполнения задач и расширения полномочий руководителей рабочих групп с возможностью продвигать наиболее активных сотрудников и стимулировать к развитию наименее активных.
4. Повышать мотивацию сотрудников к профессиональному развитию, например:
 - a. организовывать профессиональные конкурсы для сотрудников библиотек с призами (оплачиваемая командировка, годовая подписка на профессиональные журналы, т.д.);
 - b. содействовать карьерному росту;
 - c. поручать более ответственные задания/руководство ответственными проектами;
 - d. содействовать участию в семинарах и конференциях в других библиотеках.
5. Создавать в своих организациях специальные подразделения, курирующие профессиональное развитие сотрудников. Они должны систематически изучать потребности сотрудников в обучении и регулярно распространять новый профессиональный опыт в очной и дистанционной форме.
6. Систематически выделять время в расписании сотрудников для их обучения на рабочем месте и знакомства с профессиональной прессой, в том числе с профессиональными публикациями в социальных сетях.
7. При проведении квалификационной аттестации учитывать профиль каждого отдела, требования к профессиональным компетенциям его сотрудников.

Рабочая группа № 3. Представители профессиональных ассоциаций.

Модератор: Белякова Дарья Александровна, руководитель Центра взаимодействия с международными профессиональными организациями, ВГБИЛ

Секретарь: Павлюк Екатерина Александровна, ведущий специалист Центра по координации и обеспечению международной деятельности, ВГБИЛ.

В рабочей встрече были представлены профессиональные ассоциации российских библиотек разных типов, а также Библиотечная Ассамблея Евразии, которая объединяет национальные библиотеки стран СНГ.

Рекомендации Руководства ИФЛА для профессиональных ассоциаций:

- Поощрять регулярное осуществление профессионального развития персонала в библиотеках-членах ассоциации. Осуществлять оценку уровня профессиональной компетентности сотрудников библиотек. Контролировать осуществление комплексных мер по непрерывному обучению на рабочем месте в библиотеках;
- Изучать потребности сотрудников библиотек в обучении новым профессиональным навыкам в соответствии с тенденциями развития библиотечного дела;
- Координировать свою деятельность по развитию персонала с профессиональными ассоциациями других стран;
- Привлекать дополнительное финансирование для поддержки и развития учебных ресурсов.

Анализ ситуации, сильные стороны:

1. Российская библиотечная ассоциация (РБА) ежегодно проводит конкурс «Библиотекарь года», который помогает раскрыть потенциал сотрудников и содействует профессиональному продвижению молодых специалистов.
2. Секция по международному сотрудничеству РБА в течение нескольких лет организует участие победителя в номинации «Молодой библиотекарь» в Конгрессе ИФЛА текущего года, что способствует расширению его профессионального кругозора и профессиональному росту.
3. Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования Российской библиотечной ассоциации (РБА) в течение года регулярно публикует рекомендации по вопросам профессионального образования сотрудников библиотек в профессиональной прессе.
4. Русская школьная библиотечная ассоциация (РШБА) поддерживает обязательное получение удостоверений о повышении квалификации или переподготовки для сотрудников школьных библиотек, поскольку наличие удостоверений учитывается при их перееаттестации и карьерном продвижении.
5. Библиотечная Ассамблея Евразии (БАЕ) ежегодно организует профессиональные стажировки для молодых сотрудников библиотек

стран СНГ. Такие стажировки содействуют развитию международного профессионального обмена.

6. В официальных периодических изданиях российских профессиональных ассоциаций публикуются материалы по актуальным вопросам российского и зарубежного библиотечного дела, результаты исследований, репортажи о знаковых профессиональных мероприятиях.

Анализ ситуации, слабые стороны:

1. Профессиональные библиотечные ассоциации в России не имеют государственной аккредитации на оказание образовательных услуг, поэтому не имеют собственных образовательных программ.
2. Профессиональные библиотечные ассоциации не осуществляют комплексную независимую экспертную оценку качества программ ДПО. Не составляют рейтинг программ ДПО и обучающих организаций. Поэтому у работодателей и сотрудников существуют трудности в том, чтобы выбрать поставщика качественных образовательных услуг и организовать качественное обучение своих сотрудников.

Предложения рабочей группы:

1. Создать единую электронную базу организаций-поставщиков профильных образовательных услуг и их образовательных программ, в том числе дистанционных онлайн-курсов, которой могли бы пользоваться работодатели и сотрудники библиотек при составлении индивидуальных учебных планов.
2. Создать систему лицензирования образовательных программ для сотрудников библиотек.
3. Создать систему рейтингов организаций-поставщиков профильных образовательных услуг и их образовательных программ. Оценка должна производиться независимыми экспертами, а также пользователями услуг.
4. Создать платформу для обмена профессиональным опытом и материалами среди участников библиотечного профессионального сообщества (для России и стран СНГ), возможно с использованием социальных сетей.
5. Содействовать разработке и принятию на государственном уровне профессионального образовательного стандарта для библиотечно-

информационной деятельности, а также узко-профильных методических пособий для сотрудников библиотек.

Рабочая группа № 4. Преподаватели.

Модератор: Полежаева Татьяна Владимировна, директор по научной и образовательной деятельности, ВГБИЛ.

Секретарь: Петрова Анастасия Алексеевна, методист 1-й категории, Академия Рудомино, ВГБИЛ.

Термином «преподаватели» в руководстве ИФЛА обозначены как преподаватели профильных вузов, так и преподаватели организаций дополнительного профессионального образования (ДПО), учебных и методических подразделений библиотек, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие сотрудников библиотек.

Рекомендации Руководства ИФЛА для «Преподавателей»:

- Мотивировать студентов к участию в непрерывном образовании;
- Проводить исследования тенденций развития библиотечного дела и потребностей в новых профессиональных компетенциях сотрудников и руководителей библиотек. Распространять результаты этих исследований;
- Поощрять участие учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку в области библиотечных и информационных наук, в осуществлении непрерывного образования сотрудников библиотек;
- Консультировать профессиональные и государственные структуры по вопросам профессионального развития персонала библиотек.

Анализ ситуации, сильные стороны:

1. В практике современных ВУЗов активно применяются современные эффективные формы обучения: индивидуальные стажировки студентов; дистанционное обучение; привлечение к преподаванию специалистов из других сфер образования; привлечение преподавателей и экспертов из других регионов к дистанционному преподаванию, проектная деятельность; SMART-технологии.
2. В крупных библиотеках действуют образовательные отделы и учебные центры, предоставляющие образовательные услуги для сотрудников библиотек.

3. Ежегодно профильные вузы и образовательные отделы библиотек разрабатывают и размещают на бесплатных образовательных платформах онлайн курсы для обучения сотрудников библиотек новым профессиональным компетенциям.

Анализ ситуации, слабые стороны:

1. В России до сих пор не принят профессиональный образовательный стандарт для библиотечно-информационной деятельности, что затрудняет разработку актуальных образовательных программ и оценку их эффективности.
2. Отсутствуют системные исследования потребностей и результатов профессиональной подготовки и повышения квалификации.
3. Образовательный рынок перенасыщен платными и бесплатными предложениями от вузов и учебных центров библиотек, однако не существует независимой экспертной оценки качества этих образовательных программ. Нет единого рейтинга программ и обучающих организаций. Поэтому у работодателей и сотрудников появляются трудности в том, чтобы выбрать поставщика качественных образовательных услуг и организовать качественное обучение своих сотрудников.
4. Профессиональная подготовка будущих библиотекарей отстает от практики работы современных библиотек. Набор их профессиональных компетенций не соответствует требованиям, предъявляемым обществом к работе библиотек. Многие современные профессиональные компетенции будущих библиотекарей могут преподаваться исключительно в формате смешанного обучения, связанного с использованием электронных информационных технологий. В то же время многие преподаватели вузов и организаций ДПО не готовы вести обучение в смешанном формате, причины: психологический фактор, технологическая неподготовленность, постоянная загруженность на работе мешает освоению новых методик преподавания.
5. Цифровое неравенство обучающихся как препятствие для получения качественного дистанционного образования.

Предложения рабочей группы:

3. Регулярно проводить системные исследования потребностей и результатов профессиональной подготовки и повышения квалификации.
4. Регулярно осуществлять оценку качества обучения организациями, предоставляющими образовательные услуги.

5. Активнее вводить в практику российских библиотек систему наставничества.
6. Разработать и внедрить систему консультирования сотрудников библиотек на рабочем месте при использовании новых продуктов и программ.
7. Совершенствовать и активнее внедрять в образовательный процесс методики «SMART».
8. Продолжать успешную практику мотивации студентов профильных вузов путем их участия в проектной деятельности и индивидуальных стажировках.

Заключение.

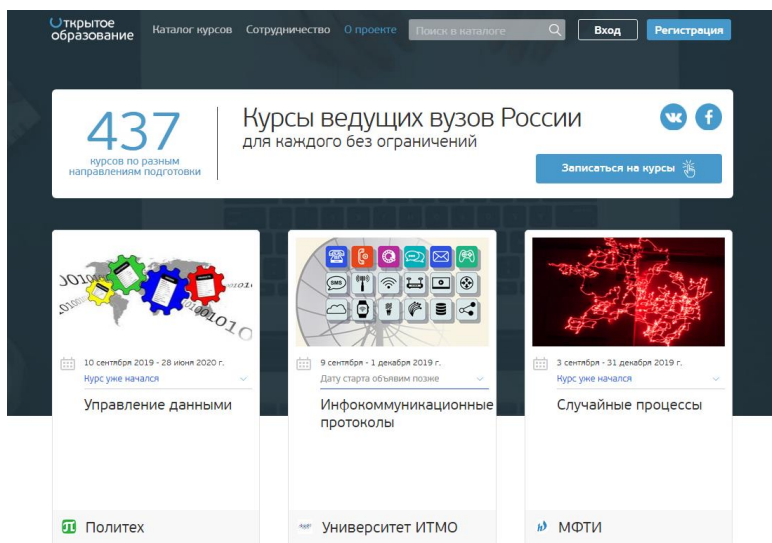
Настоящий итоговый документ составлен по материалам обсуждения в группах и презентаций итогов работы групп на встрече 19 ноября 2019 года.

Документ предназначен:

1. для ознакомления членов секции ИФЛА по непрерывному образованию и обучению на рабочем месте, в том числе разработчиков Руководства ИФЛА по непрерывному образованию и для широкого применения российским библиотечным сообществом;
2. для ознакомления и применения в работе руководителей и сотрудников российских библиотек, руководителей профессиональных ассоциаций, преподавателей вузов и организаций дополнительного профессионального образования.

Приложение 1. Примеры открытых образовательных онлайн-ресурсов

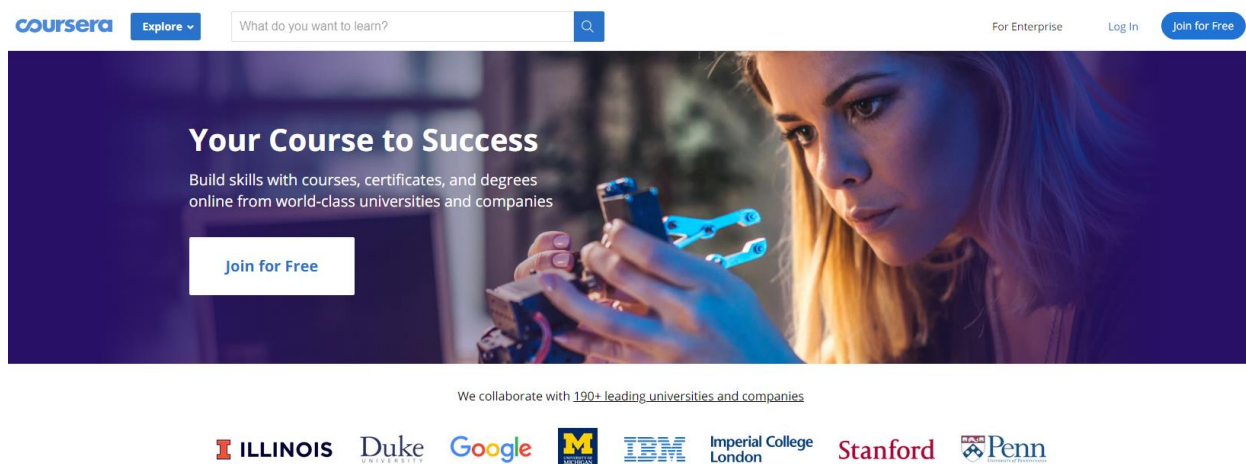
Пример 1.



Российский образовательный онлайн-проект “Открытое образование”: <https://openedu.ru/> - современная образовательная платформа, предлагающая онлайн-курсы по базовым дисциплинам, изучаемым в российских университетах. Платформа создана ведущими университетами России - МГУ им. М.В. Ломоносова, СПбПУ, СПбГУ, НИТУ «МИСиС», НИУ ВШЭ, МФТИ, УрФУ и Университет ИТМО.

Учебные курсы, размещенные на Платформе, доступны бесплатно и без формальных требований к базовому уровню образования. Для желающих зачесть пройденный онлайн-курс при освоении образовательной программы бакалавриата или специалитета в вузе предусмотрена уникальная для России возможность получения сертификатов. Особенности платформы заключаются в том, что все курсы разрабатываются в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

Пример 2.



Achieve your goals with Coursera



Международный ресурс “Coursera”: <https://www.coursera.org/> – проект в сфере **массового онлайн-образования**, в рамках которого существует проект по публикации образовательных материалов в интернете в виде набора онлайн-курсов.

Проект осуществляется при сотрудничестве с университетами, которые публикуют и ведут в системе курсы по различным отраслям знаний. Слушатели проходят курсы, общаются с преподавателями и однокурсниками, сдают тесты и экзамены непосредственно на сайте Coursera, также применяется официальное мобильное приложение для **iPhone** и **Android**. В феврале 2017 года в Coursera было зарегистрировано 24 млн пользователей и более 2000 курсов и 160 специализаций от 149 образовательных учреждений. В проекте представлены курсы по физике, инженерным дисциплинам, гуманитарным наукам и искусству, медицине, биологии, математике, информатике, экономике и бизнесу. Продолжительность курсов примерно от шести до десяти недель, с 1—2 часами видеолекций в неделю, курсы содержат задания, еженедельные упражнения и иногда заключительный проект или экзамен.