

М. Фонтанин

От библиотечно-информационных школ к «пятизвездочной» профессии: обучение профессионалов

Секция Международной федерации библиотечных ассоциаций (ИФЛА) по непрерывному профессиональному развитию и обучению на рабочем месте подготовила в 2016 г. «Руководство ИФЛА по непрерывному профессиональному развитию» и опубликовало доклад «Наша пятизвездочная профессия», освещающий ключевые положения руководства. Руководство обосновывает зависимость будущего библиотечно-информационной профессии от продолжающегося обучения и профессионального развития, в которых все заинтересованные лица и организации, включая обучающихся, работодателей, профессиональные ассоциации, всех организаторов обучения, а также образовательные программы в области библиотечно-информационной деятельности, имеют специфические роли и ответственность.

Последние несут ответственность за то, чтобы продемонстрировать будущим профессионалам, насколько важно для библиотечно-информационной профессии, имеющей дело с постоянно меняющейся информационной экосистемой, постоянно обновляться и быть готовой преодолевать препятствия. Основная часть библиотечно-информационной учебной программы, как указано в Руководстве, должна включать обучение этому гибкому навыку (soft skill): отношение к изменениям.

В статье раскрывается содержание Руководства и доклада ИФЛА, переведенных на множество языков (недавно также на русский), в особенности рекомендации представителям образования и студентов библиотечно-информационной сферы, анализируются перспективы исследований непрерывного профессионального развития и непрерывного образования и иллюстрируются возможности для развития международного обмена идеями и направлениями обучения между профессионалами, сформулированные Комитетом Секции ИФЛА по непрерывному профессиональному развитию и обучению на рабочем месте, которые касаются, в том числе, студентов библиотечно-информационных специальностей.

Ключевые слова: непрерывное образование, непрерывное обучение, продолжающееся профессиональное развитие, обучение на рабочем месте, ИФЛА

Matilde Fontanin

From LIS Schools to a 5-stars profession: professionals learn

IFLA Section for Continuing Professional Development and Workplace Learning (CPDWL) prepared in 2016 the IFLA Guidelines for Continuing Professional Development, and successively a poster entitled "Our 5 stars profession" highlighting their key points.

The rationale behind the guidelines is that the future of the LIS profession depends on ongoing learning and professional development, for which all stakeholders have specific roles and responsibilities: the learner, the employer, the Professional associations, all training providers but also the Library & Information Science degree-granting programmes. The latter have the responsibility of demonstrating prospective professionals how crucial is to LIS profession, dealing with the ever-changing information ecosystem, to be continuously updated and ready to ride the waves. An essential part of LIS curriculum, advise the Guidelines, should include teaching this soft skill: attitude to face change.

The paper will present the contents of the Guidelines and the Poster, translated in many languages and recently also in Russian, particularly the recommendations aimed at LIS educators and students, will reflect on the perspective of studies on Continuing Professional Development and lifelong learning and will illustrate opportunities created by the IFLA CPDWL Standing Committee to create an International exchange of ideas and learning opportunities among professionals that could benefit LIS students as well.

Keywords: continuing professional development, workplace learning; IFLA; lifelong learning; LIS education; soft skills

DOI 10.30725/2619-0303-2021-4-160-167

Только некоторые профессии, среди которых и библиотечная, вынуждены постоянно взаимодействовать со прошлым и настоящим: сохранять прошлое, чтобы помочь людям управлять настоящим и будущим. Библиотекари сохраняют информацию о прошлом и управляют современной информацией во всех ее меняющихся формах и форматах для того, чтобы люди могли формировать представление о меняющемся мире.

Секция Международной федерации библиотечных ассоциаций и учреждений (ИФЛА) по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте (IFLA SC CPDWL, далее – Секция) прекрасно осведомлена об этом.

Именно поэтому работа секции с 2002 г. направлена на повышение осознания необходимости и полезности подхода к профессиональному развитию как к непрерывному процессу.

Работа Секции ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте охватывает все аспекты профессионального развития и обучения на рабочем месте в период после получения квалификации до окончания карьеры.

Новые разработки и тенденции в области информационно-коммуникационных технологий, более высокие ожидания пользователей, требования работодателей и руководителей библиотек и организаций, оказывающих информационные услуги, а также конкуренция со стороны специалистов в области информации в более широкой информационной индустрии приводят к тому, что библиотечно-информационные ассоциации и учреждения вынуждены становиться «обучающимися организациями» и развивать свой персонал путем предоставления возможностей для непрерывного профессионального образования и обучения на рабочем месте, а библиотечно-информационные специалисты вынуждены брать на себя ответственность за планирование и развитие своей собственной карьеры [1].

Страница Секции в социальной сети Facebook [2] и серия вебинаров, организованных совместно с Группой ИФЛА по специальным интересам новых профессионалов [3], являются лишь некоторыми примерами продолжающейся работы: такие инициативы, как серия вебинаров, представляют бесплатные возможности для получения знаний новых тенденций и направлений исследований в библиотечно-информационной деятельности.

Одним из важнейших результатов такой работы Секции, направленной на то, чтобы помочь библиотекарям быть в курсе профессиональных достижений, является Руководство ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию (далее – Руководство), изданное в 2016 г., подготовленное Яной Варлейс, почетным профессором Университета Рутгерса, и одобренное Профессиональным комитетом ИФЛА [4].

Руководство было разработано через десятилетие после предыдущего документа Секции – «Непрерывное профессиональное обучение: принципы и лучший опыт», короткого списка из десяти требований, которые могут гарантировать, что сотрудники библиотеки / информационной службы имеют доступ к непрерывному обучению и пользуются им. Этот документ называли «Руководящими принципами качества», он был основан на расширенном обзоре литературы, соответствующих руководствах и обсуждениях с заинтересованными специалистами. Но, поскольку многое изменилось за эти 10 лет, пришло время для актуализации и обновления руководства.

Руководство начинается с решительного утверждения: «Будущее библиотечно-информационной профессии зависит от непрерывного образования и профессионального обучения», – и подчеркивает принципы и передовой опыт, исходя из ролей и выделив конкретные позиции и обязанности отдельных лиц и учреждений. Заинтересованными сторонами в Руководстве являются обучающиеся, т. е. профессиональные библиотекари, работодатели, профессиональные ассоциации и другие специалисты и организации, вовлеченные в профессиональное обучение библиотекарей, участвующие в разработке программ получения дипломов и степеней по библиотечно-информационным наукам и, что не менее важно, организаторы обучения.

Обучающийся определен как профессионал в области библиотечно-информационной деятельности. Руководство утверждает, что «именно библиотечно-информационный специалист несет основную ответственность за стремление к непрерывному обучению, постоянно совершенствующее знания и навыки».

Все специалисты приходят в профессию из системы библиотечно-информационного образования, и актуальность Руководства заключается в том, что оно четко подчеркивает преемственность между библиотечными школами и библиотечной профессией. Так, в

разделе 4 Руководства анализируется роль программ присвоения степеней и выдачи дипломов по библиотечно-информационным наукам. Принцип программ присвоения степеней и выдачи дипломов по библиотечно-информационным наукам немедленно проясняет любые сомнения, которые могут возникнуть у постороннего наблюдателя, а именно: «Преподаватели библиотечно-информационных школ мотивируют своих учеников продолжать обучение после окончания учебного заведения и сами являются учениками на протяжении всей жизни». Библиотекарями становятся в процессе обучения на библиотечно-информационных программах всех уровней профессионального обучения, где преподаватели библиотечно-информационной деятельности не просто передают будущим специалистам технические навыки и компетенции, необходимые для того, чтобы стать библиотекарем, но, в качестве гибкого навыка (soft skill), они передают будущим специалистам осознание необходимости продолжения непрерывного обучения после выпуска, чтобы актуализировать знания и оставаться в курсе профессионального развития. Кроме того, они проводят исследования в области непрерывного образования и повышения квалификации персонала, способствуя тем самым развитию всей профессии, и распространяют результаты этих исследований.

С этим нельзя не согласиться, если проследить, как информация развивалась в последнее десятилетие. Например, вопросы и проблемы цифровизации и сохранения цифрового наследия, управления электронными ресурсами 10 лет назад понимались и решались совершенно по-другому, чем сейчас, а 20 лет назад и вовсе еще практически не существовали.

Принципы подчеркивают, что правильное отношение к переменам должно формироваться в процессе профессионального образования до поступления на работу: в Руководстве говорится, что обучение студентов тому, как осуществлять непрерывное профессиональное обучение, дает им инструменты, позволяющие прогнозировать будущее в своей профессии, и указывает на то, что такой подход также имеет влияние на библиотечно-информационные услуги. Преподаватели не просто объясняют это, но моделируют, являясь также учениками непрерывного обучения, они показывают студентам важность непрерывного образования, они показывают, как надо учиться

на протяжении всей жизни, на собственном примере, а не просто говорят об этом.

Стремящийся к непрерывному обучению ученик создается в школе, и педагоги играют ключевую роль в этом. Руководство указывает на некоторые примеры, которые можно рассматривать как возможности для реализации:

- призыв как для преподавателей, так и для студентов в «Стандартах по аккредитации магистерских программ в области библиотечных и информационных исследований» Американской библиотечной ассоциации (ALA) взять на себя обязательства по продолжению профессиональному обучению (ALA, 2008);

- статья южноафриканских работников библиотечного образования, предлагающая набрать пятьдесят африканских библиотечных менеджеров для обучения в магистратуре и получения магистерской степени;

- «Академия ALISE» – семинар продолжительностью в половину дня, организованный Ассоциацией по образованию в области библиотечных и информационных наук (ALISE) на ее ежегодной конференции в 2008/2009 гг. с целью «сосредоточить внимание на устойчивом профессиональном развитии в структуре ассоциации»;

- хорошая модель для развития профессорско-преподавательской состава в другом месте была предложена Чодри (2007). Он описывает план выбора учебных дисциплин для распространения в профессорско-преподавательской среде программ библиотечно-информационной деятельности, и упоминает конференции и другие попытки объединения сил: семинары, проведенные совместно несколькими университетами в Юго-Восточной Азии, продемонстрировали хороший потенциал в этом отношении. Они были признаны экономически эффективными и в то же время предоставляли возможности для изучения других направлений сотрудничества между программами по библиотечно-информационным наукам [5].

Роль организаторов образования и исследователей в области библиотечно-информационных наук включает в себя проведение и распространение исследований по профессиональному обучению [6], и, в частности, предоставление их студентам и практикам. Необходимо исследовать значимость таких исследований для академической сферы и других областей. Полезным источником для библиотечно-информационной деятельности являются материалы междуна-

родных конференций по непрерывному образованию в библиотечно-информационной сфере, публикуемых для Руководства и предшествующих документов К. Г. Заур с 1985 г., для ИФЛА – с 1993 г. Список книг приведен в Приложении F Руководства.

Кроме того, академические круги могут внести свой вклад в создание возможностей для профессионального обучения, где специалисты-практики, которые раньше были студентами библиотечно-информационных школ, могут изучать новые компетенции и передовой опыт в области исследований в профессиональной сфере.

Библиотечно-информационные школы также могут организовывать программы и конференции по повышению квалификации выпускников, например, таких, как виртуальная конференция SJSU Library 2.0, которая является бесплатной, открытой для всех, на которой выступают докладчики со всего мира и каждый может присоединиться, а все сессии архивируются. В качестве последних тем конференции были технологии блокчейна, библиотеки, сталкивающиеся с социальными кризисами, дизайнерское мышление и многое другое [7].

Наряду с этим профессорско-преподавательский состав может внести существенный вклад в развитие профессиональных и правительственных организаций, консультируя их по вопросам непрерывного образования и практической деятельности. Иными словами, если образовательные программы библиотечно-информационной деятельности следуют передовой практике, то они активно вовлекаются в профессиональное развитие и обучение.

Вернемся к анализу того, что делает отдельный специалист [8] – теперь, когда мы знаем, что этот специалист – хотя руководящие принципы определяют его/ее как профессионала – является или был студентом, а также может быть исследователем или педагогом.

Прежде всего, необходима самооценка в контексте компетенций. Существует множество перечней и стандартов для широкого спектра библиотечно-информационных специализаций, что позволяет проверить способности специалиста и прогресс в соответствии с профессиональными нормами. Основные технологические навыки и сильные навыки межличностного общения являются основополагающими для всех, кто работает в библиотеке в любой должности.

Когда список компетенций используется для самооценки, следует помнить, что он субъективен и не имеет обратной связи. Это зависит от способности специалиста распознавать и признавать пробелы в знаниях и навыках. Большинство практиков получает помощь в оценке своих потребностей в обучении.

Как правило, профессионалы идентифицируют в качестве слабых мест те знания и умения, которые они используют нечасто, но могут воспринимать их как необходимые для должности более высокого уровня (например, управленческие навыки), или те, которые являются новыми для профессии (например, новое налоговое законодательство для бухгалтеров). Немногие профессионалы считают, что им не хватает знаний для реализации задач, которые они регулярно выполняют. Еще одна проблема заключается в том, что ситуация на рабочем месте и окружающая среда специалиста могут повлиять на его работу.

Таким образом, оценка эффективности должна учитывать как контекст (рабочий контекст), так и точку зрения специалиста: ни работодатель, ни работник не могут провести полную оценку. Профессиональное развитие должно быть частью повседневной работы, поэтому оно должно рассматриваться в ее контексте.

Студент библиотечно-информационной школы, который был соответствующим образом подготовлен в ходе обучения, сможет следить за профессиональным развитием и выявлять свои личные пробелы в компетенциях, опираясь на профессиональные стандарты. Следовательно, он/она сможет разработать личный образовательный маршрут для непрерывного обучения и принимать решения для его/ее будущего обучения и развития.

Рассмотрим это в контексте библиотечно-информационных образовательных учреждений: учащиеся могут быть обучены отслеживанию своего обучения, например, с помощью портфолио или персональных планов обучения, и, что наиболее важно, быть обучены осмыслению имеющихся у них компетенций и пробелов в знаниях. В этом случае они смогут осознавать свои сильные стороны и потребности, будут готовы пройти собеседование при приеме на работу и понять, в каких областях они больше всего заинтересованы, а для каких из них они должны получить дополнительные знания.

Кроме того, подчеркнем, что уровень знаний и навыков может варьироваться: любой профессионал будет специализироваться в ограниченной области знаний – будь то редкие книги, библиотечно-информационная продукция, обработка данных, открытый доступ и т. д. – но каждый должен получить общее знание о различных аспектах профессии. Для областей, где профессионалу требуется получение теоретических знаний, хорошим решением становятся массовые открытые онлайн-курсы (MOOC). Таким образом, осведомленный библиотечно-информационный студент станет самоосознающим профессионалом, который сможет принимать решения о том, где и как улучшать знания и навыки.

В Руководстве подчеркивается, что персональный план обучения [9] исходит из определения целей обучения, планирования и документирования действий и результатов, и заканчивается оценкой того, что было достигнуто в течение года. В любом случае, первым обязательством профессионала является работа, которую он/она фактически выполняет: «Человек готовится к обучению, необходимому для выполнения текущих обязанностей, прежде чем готовиться к новой должности. Самооценка при подготовке к карьерному росту требует, чтобы люди... могли определить соответствующие возможности обучения... Работник должен уделять приоритетное внимание обучению, которое... поддерживается работодателем. Обучение, имеющее отношение к новой должности в другом месте, может проводиться в личное время индивида и с использованием личных ресурсов» [10].

В Руководстве определенно подчеркивается ответственность специалиста-практика за планирование своего личного обучения и карьерного роста, когда говорится, что «в целом, передовая практика возлагает ответственность за непрерывное обучение, основанное на регулярной оценке, на отдельного специалиста-практика... Существует несколько императивов: один для поддержки целей организации-работодателя в отношении безупречного обслуживания, другой для дальнейшего развития своей карьеры и, в конечном счете, для содействия росту и совершенствованию всей профессии» [11].

Рассмотрим другие заинтересованные стороны, указанные в Руководстве: работодателя, который должен обеспечить профессиональное развитие. Например, в университетах опыт ученых по библиотеч-

но-информационной науке может быть использован также для обучения внутреннего персонала. Библиотека должна транслировать подход к непрерывному обучению на протяжении всей жизни своим пользователям, поскольку библиотеки являются «растущими организациями» (как определено Ранганатаном в его законах) [12], поэтому их персонал должен иметь возможность расти соответствующим образом.

В Руководстве утверждается, что «работодатели библиотечно-информационного персонала несут ответственность за обеспечение программ обучения персонала и поддержку непрерывного образования». Кроме того, говорится, что «библиотекарь является активным посредником между пользователями и ресурсами. Профессиональное и непрерывное образование библиотекаря необходимо для обеспечения адекватных услуг» (UNESCO / IFLA, 1994). Отсюда следует, что организация, отвечающая за предоставление услуг своим клиентам, также несет ответственность за предоставление сотрудникам возможности поддерживать и развивать компетентность и продолжать обучение» [13].

Ассоциации, консорциумы, правительственные учреждения также привлекают студентов, специалистов и преподавателей библиотечно-информационной сферы: «В интересах продвижения профессии ассоциации и другие организации являются активными поставщиками, защитниками и арбитрами качества непрерывного профессионального обучения» [14]. Очень часто в ассоциации вовлечены библиотечно-информационные школы или, как в случае с Библиотечной ассоциацией Великобритании CILIP, ассоциация отвечает за проверку библиотечно-информационных дисциплин и курсов.

Их роль состоит в том, чтобы организовывать, проверять и поддерживать профессиональное развитие, они могут «создавать консенсус по качеству непрерывного профессионального обучения, позволяя принимать руководящие принципы и системы, такие как программы одобрения поставщиков и признание достижений участника непрерывного профессионального обучения; правительственные организации могут нести ответственность за администрирование программ сертификации / лицензирования».

Ассоциации и прочие организации могут взять на себя обязанности в области непрерывного образования, поскольку

они помогают в разработке руководств, систем признания, процессов сертификации/лицензирования; они определяют темы и потребности в обучении, которые должны быть рассмотрены организацией; им следует координировать усилия по непрерывному образованию в своей области знаний и/или географическом регионе и содействовать сотрудничеству в области обеспечения этих процессов, включая проекты по подготовке инструкторов; они распространяют информацию о возможностях обучения среди своих членов; им следует спонсировать создание информационных ресурсов – публикаций, площадок для электронного общения, учебных объектов, которые информируют и обучают, и они должны пропагандировать политику и правила, обеспечивающие сотрудникам библиотеки / информационного учреждения доступ к непрерывному образованию.

Все это показывает, насколько плодотворно было бы синхронизировать эти роли с библиотечно-информационными школами для внесения вклада в исследования, подготовки преподавателей и предоставления новым специалистам возможностей доступа к непрерывному образованию и развитию.

Все те, кто обеспечивает непрерывное образование, имеют конкретные обязательства и должны знать о конкретных требованиях и потребностях обучения взрослых. Следующие элементы являются ключевыми для реализации эффективных программ:

– лидерство: необходимо поручить организацию программ обучения лицам, которые имеют право руководить ею;

– инструкционный дизайн должен основываться на оценке потребностей и SMART (т. е. конкретных, измеримых, ориентированных на действия, разумных, ограниченных во времени) учебных целях;

– обучающие мероприятия будут нацелены конкретно на взрослых («андрагогия»); такие мероприятия должны быть основаны на предыдущем обучении и включать практические занятия, взаимодействие с учащимися и проверку прогресса;

– инструкторы должны быть не только экспертами в преподаваемых дисциплинах, но и успешными учителями взрослых, которые также хорошо осведомлены о содержании передаваемых знаний. Опытные организаторы непрерывного обучения и повышения квалификации персонала знают, что предметной экспертизы недостаточно – следует развивать персональные способно-

сти преодоления культурных, социальных и других барьеров;

– поскольку целью непрерывного профессионального обучения является улучшение практической деятельности, важно уделять внимание тому, как новые знания или навыки применяются на рабочем месте. Работодатель, который поддерживает или инициирует образовательную деятельность, заинтересован в том, как она влияет на производительность;

– организатор обучения следит за тем, чтобы имелись доказательства оценки эффективности. Это подразумевает нечто большее, чем оценка единого опыта или передачи обучения. Руководство расширяет эту тему.

Ключевое послание Руководства заключается в том, что задача профессионалов – взять свою карьеру в свои руки. Еще одно ключевое послание заключается в том, что это отношение должно формироваться уже с начала процесса получения профессионального образования. Для сжатой передачи основных принципов Руководства широкой аудитории Секцией был создан постер. Постер [15] был представлен на ИФЛА в 2017 г. во Вроцлаве и представляет собой эффективный инструмент распространения интереса к содержанию Руководства. Его можно рассматривать как инструмент пропаганды принципов непрерывного профессионального обучения для повышения информированности специалистов. Для более широкого охвата аудитории Руководство, изначально разработанное на английском языке, было переведено на множество других языков. Например, руководство переведено на русский язык Светланой Анатольевной Гороховой.

Список литературы

1. Continuing Professional Development and Workplace Learning Section (CPDWL) // International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA): сайт. URL: <https://www.ifla.org/cpdwl> (дата обращения: 27.03.2019).

2. IFLA CPDWL, Continuing Professional Development and Workplace Learning // Facebook. URL: <https://www.facebook.com/groups/467504346631486/> (дата обращения: 27.03.2019).

3. Webinars / IFLA, CPDWL section // International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA): сайт. URL: <https://www.ifla.org/g/cpdwl/webinars/> (дата обращения: 27.03.2019).

4. Руководство ИФЛА по непрерывному профессиональному развитию и обучению на рабочем месте: принципы и лучшие практики // International Federation of Library

Associations and Institutions (*IFLA*): сайт. URL: <https://www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development-ru.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

5. Motivating students whilst pursuing continuing education // Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 4.2.1. P. 37–38. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

6. Conducting and disseminating research // Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 4.2.2. P. 38. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

7. Library 2.0 Virtual Conferences // The San José State University School of Information (SJSU iSchool): сайт. URL: <https://ischool.sjsu.edu/library-20-virtual-conferences> (дата обращения: 27.03.2019).

8. Best practice // Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 1.2. P. 20–23. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

9. Personal learning plan // Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 1.2.4. P. 22–23. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

10. Current position pre-eminence // Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 1.2.5. P. 23. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

11. Summary // Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 1.3. P. 23–24. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

12. Ranganathan S. R. *The Five Laws of Library Science*. Madras: The Madras Libr. assoc., 1931. 458 p.

13. Principle // Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 2.1. P. 24. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

14. Professional associations, consortia, government agencies, and other bodies with library development responsibilities // Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. Ch. 3. P. 33–37. URL: <https://www.ifla.org/>

<files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (дата обращения: 27.03.2019).

15. Hallam G., Varlejs J. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices (Posters)* // IFLA, CPDWL section // International Federation of Library Associations and Institutions (*IFLA*): сайт. URL: <https://www.ifla.org/publications/node/11845?og=82> (дата обращения: 27.03.2019).

References

1. Continuing Professional Development and Workplace Learning Section. International Federation of Library Associations and Institutions (*IFLA*): website. URL: <https://www.ifla.org/cpdwl> (accessed: Mar.27.2019).

2. IFLA CPDWL, Continuing Professional Development and Workplace Learning. Facebook. URL : <https://www.facebook.com/groups/467504346631486/> (accessed: Mar.27.2019).

3. Webinars / CPDWL section. International Federation of Library Associations and Institutions (*IFLA*): website. URL: <https://www.ifla.org/g/cpdwl/webinars/> (accessed: Mar.27.2019).

4. IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. International Federation of Library Associations and Institutions (*IFLA*): website. URL: <https://www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development-ru.pdf> (accessed: Mar.27.2019) (in Russ.).

5. Motivating students whilst pursuing continuing education. Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 4.2.1. 37–38. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (accessed: Mar.27.2019).

6. Conducting and disseminating research. Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 4.2.2. 38. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (accessed: Mar.27.2019).

7. Library 2.0 Virtual Conferences. The San José State University School of Information (SJSU iSchool): website. URL: <https://ischool.sjsu.edu/library-20-virtual-conferences> (accessed: Mar.27.2019).

8. Best practice. Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 1.2. 20–23. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (accessed: Mar.27.2019).

9. Personal learning plan. Varlejs J., et al. *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Haag, 2016. § 1.2.4. 22–23. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (accessed: Mar.27.2019).

10. Current position pre-eminence. Varlejs J., et al. IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. Den Haag, 2016. § 1.2.5. 23. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (accessed: Mar.27.2019).
11. Summary. Varlejs J., et al. IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. Den Haag, 2016. § 1.3. 23–24. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (accessed: Mar.27.2019).
12. Ranganathan S. R. The Five Laws of Library Science. Madras: The Madras Libr. assoc., 1931. 458.
13. Principle. Varlejs J., et al. IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. Den Haag, 2016. § 2.1. 24. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (accessed: Mar.27.2019).
14. Professional associations, consortia, government agencies, and other bodies with library development responsibilities. Varlejs J., et al. IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. Den Haag, 2016. Ch. 3. 33–37. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf> (accessed: Mar.27.2019).
15. Hallam G., Varlejs J. IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices (Posters) // IFLA, CPDWL section. International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA): website. URL: <https://www.ifla.org/publications/node/11845?og=82> (accessed: Mar.27.2019).