УДК 02:378.046.4

В. В. Брежнева, Е. В. Аврамова

Внутрибиблиотечное обучение в структуре непрерывного профессионального образования

Показывается место дополнительного профессионального образования в структуре непрерывного образования, которое соответствует основному тренду современного образования – философии «образования через всю жизнь». Дается анализ нормативной базы дополнительного профессионального образования, анализируется федеральный закон «Об образовании в РФ», которым установлены основные уровни профессионального образования. Отмечается недостаточность разработки нормативно-правовой базы дополнительного профессионального образования и наличие рассогласований между сложившимся профессиональным опытом и нормативно-правовой базой. Представлена проблемная ситуация, сложившаяся в дополнительном профессиональном образовании: разрозненность усилий организаций в области повышения квалификации, отсутствие межведомственной координации, единой государственной политики в области непрерывного библиотечного образования, головного центра дополнительного профессионального библиотечного образования. Дана характеристика современного состояния и тенденций развития дополнительного библиотечного образования. На примере публичных библиотек анализируется деятельность библиотек, направленная на повышение профессионального уровня сотрудников. Приводятся причины, которые заставляют библиотеки заниматься повышением квалификации своих сотрудников. Обоснована целесообразность организации внутрибиблиотечного обучения сотрудников силами самой библиотеки. Такое обучение имеет ряд преимуществ: оперативно решает ситуационные задачи, стоящие перед библиотеками; проводится без отрыва от производства; задействует внутренние резервы и ресурсы. Предлагается модель организации внутрибиблиотечного обучения сотрудников публичных библиотек. Наличие системы внутрибиблиотечного обучения делает библиотеку более жизнеспособной в условиях внутреннего или внешнего кризиса, позволяет библиотеке выработать устойчивость к рискам. Показана перспективность развития сетевого взаимодействия библиотек и образовательных организаций среднего и высшего библиотечного образования в разработке и реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования. Такое взаимодействие позволит эффективно объединить теоретические знания образовательных организаций с практическим опытом библиотек.

Ключевые слова: непрерывное библиотечно-информационное образование, образование в течение всей жизни, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, внутрибиблиотечное обучение, нормативная база дополнительного профессионального образования

Valentina V. Brezhneva, Elena V. Avramova

Internal training in libraries in structure of continuing education

The place of additional professional education in the structure of continuing education is shown. This corresponds to the main trend of modern education – the philosophy of life long learning. The normative base of additional vocational education is analyzed. In particular, the federal law «On Education in the Russian Federation» is being analyzed, which establishes the basic levels of professional education. It is noted that the rules of law that govern additional vocational education are not sufficiently developed. In addition, there is a contradiction between the existing professional experience and the norms of law. The problematic situation in the additional vocational education is presented: lack of coordination, of state policy in the field of continuous library education, absence of the head center of the system of additional professional library education. Characterized by the current state and development trends of the system of additional library education. The experience of public libraries shows the activities of libraries to improve the professional level of employees. The reasons that compel libraries to improve the professional level of their employees are listed. The article substantiates the internal training in libraries. The internal training in libraries has advantages: it quickly solves the situation problems of libraries; training is conducted on the job; internal reserves and resources are used. The article proposes a model internal training in libraries. This helps the library to be more viable in an internal or external crisis, and also allows the library to develop resistance to risks. Future developments of the network interaction of libraries and educational organizations of secondary and higher library education in the development and implementation of educational programs of additional vocational education. Such interaction will effectively combine theoretical knowledge and practical experience.

Keywords: continuous library and information education, life long learning, additional professional education, training, internal training in libraries, training of librarians in workplace, normative base of additional vocational education

Философия «образования через всю жизнь» является основой образования в XXI в. С одной стороны, она отвечает требованиям современного мира, который является все более сложно организованным и изменчивым в технологическом, культурном, социальном аспектах. Человек вынужден быстро меняться и адаптироваться к новым условиям. Эта потребность повлияла на педагогическую теорию и практику. С другой – идея непрерывного образования отвечает внутренней потребности человека, поддерживая его стремлению к росту (личностному, профессиональному), самореализации, изменению.

Происходит размывание границ между профессиональной жизнью и периодом формального и неформального образования [1, с. 105–106]. Соответственно изменяются требования к образовательной среде, к уровню общего и профессионального образования работников. Возрастают требования к личностным качествам специалистов, таким как готовность к обучению, приобретению новых компетенций, направленность на саморазвитие. Современный специалист учится на протяжении всей своей жизни, как следствие – дополнительное профессиональное образование становится важнейшим элементом системы непрерывного образования.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»), в стране установлены следующие уровни профессионального образования [2, ст. 10, п. 5, 6]:

1) среднее профессиональное образование;

2) высшее образование – бакалавриат;

3) высшее образование – специалитет, магистратура;

4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Кроме того, существует дополнительное образование, которое включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.

Именно эти уровни в совокупности и составляют структуру непрерывного профессионального образования. Необходимо отметить, что на сегодняшний день эти уровни имеют разную нормативно-правовую обеспеченность. Очень жестко регламентированы уровни основного профессионального образования (СПО и ВО), для которых разработаны федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) и множество нормативных документов, регламентирующих буквально каждый шаг участников образовательного процесса. Обсуждение того, насколько это способствует повышению качества образования, находится за пределами данной статьи, сегодня мы только констатируем этот факт.

Гораздо менее разработана нормативно-правовая база дополнительного профессионального образования, которое регламентируется практически только несколькими статьями ФЗ «Об образовании в РФ» и приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [3].

Рассмотрим, как сегодня ФЗ «Об образовании в РФ» определяет содержание и организацию дополнительного профессионального образования [2, ст. 76, п. 1, 2, 4, 5]:

1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

4. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

5. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Закон устанавливает круг лиц, осуществляющих образовательную деятельность (глава 3), относя к ним образовательные организации (ст. 22–30) и организации, осуществляющие обучение (ст. 31). К этому можно было бы относиться как к игре слов, если бы эти слова не являлись статьями федерального закона, и не влияли бы на организацию повышения квалификации сотрудников библиотек.

ФЗ «Об образовании в РФ» все, что относится к сфере дополнительного профессионального образования, в том числе реализацию программ повышения квалификации, рассматривает как лицензируемый вид профессиональной деятельности. Для этого в структуре организации, осуществляющей обучение, создается специализированное структурное образовательное подразделение. Деятельность такого подразделения регулируется положением, раз-

рабатываемым и утверждаемым организацией, осуществляющей обучение [2, ст. 31, п. 6].

Реализуемые организацией дополнительные профессиональные программы должны соответствовать нормам приказа Минобрнауки от 1 июля 2013 г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [3]. В частности, «структура дополнительной профессиональной программы включает цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты. Учебный план дополнительной профессиональной программы определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации [3, ст. 9].

Обязательными требованиями также являются следующие:

– Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией самостоятельно.

– Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке [3, ст. 19].

Однако в профессиональной литературе, а уж тем более в практической деятельности библиотек, под термином «повышение квалификации» понимается отнюдь не столь жестко регламентированная деятельность. Таким образом, возникает некое противоречие между сложившимся профессиональным опытом и существующей нормативно-правовой базой. И очень сложно отказаться от привычного, сложившегося в теории, а особенно, в библиотечной практике, наполнения термина «повышение квалификации» как деятельности, направленной на развитие персонала и активно осуществляемой самими библиотеками.

Важно отметить, что профессиональное библиотечное сообщество всегда уделяло серьезное внимание вопросам дополнительного профессионального образования.

В 2000-х гг. была разработана Концепция дополнительного профессионального библиотечного образования в РФ, в которой была представлена детальная характеристика структуры дополнительного профессионального библиотечного образования. Проект Концепции был предложен в 2002 г. [4, с. 52], одобрен Коллегией Минкультуры России, специально посвященной этому вопросу в марте 2003 г. [4, с. 51].

Необходимо отметить, что за годы, прошедшие с момента разработки проекта Концепции, ситуация очень изменилась: многие организации перестали существовать или изменили свое название, появились новые участники образовательного процесса, тем не менее этот документ, безусловно, имеет историческую и теоретическую ценность.

В Концепции были охарактеризованы направления образовательной деятельности соответствующих учреждений и организаций на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. В организационном аспекте рассмотренная в Концепции структура выглядела следующим образом:

1. Федеральный уровень.
2. Уровень федеральных округов.
3. Региональный уровень.
4. Муниципальный уровень.

На каждом уровне были представлены образовательные учреждения со своей зоной ответственности.

На сегодняшний момент можно констатировать, что некоторые организации, игравшие значительную роль в формировании системы дополнительного профессионального библиотечного образования, изменили свой статус (например АПРИКТ, который в настоящее время стал частью структурного подразделения ДПО МГИК). Некоторые продолжают свою деятельность в изменившихся условиях (лицензированные Центры ДПО вузов и ссузов культуры, учебные центры послевузовского и дополнительного профессионального образования специалистов Российской государственной библиотеки, Российской национальной библиотеки, Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН, учебные подразделения библиотек федерального уровня, отраслевых и областных универсальных научных библиотек).

На региональном уровне активно работают специализированные образовательные организации дополнительного профессионального образования, например, Корпоративный университет АНО ДПО «ЦРМК – образовательные программы» (Москва), Институт культурных программ (Санкт-Петербург), Институт дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов социокультурной сферы и искусства (ИДПО СКС) Республики Татарстан и др.

Особенностью современного периода является повсеместное появление новых участников образовательного процесса, чья деятельность вызывает вопросы профессионалов в области библиотечного дела, – это лицензированные организации, предлагающие образовательные программы переподготовки или повышения квалификации библиотечных специалистов. Они неизвестны в профессиональном сообществе, не раскрывают информацию о педагогическом составе и образовательных технологиях, но привлекают потенциальных потребителей демпинговыми ценами и ускоренными сроками, за которые в дистанционном режиме можно получить заветный документ установленного образца.

В настоящее время наблюдается разрозненность усилий организаций в области повышения квалификации: каждая решает индивидуальные образовательные задачи в силу своих возможностей и условий реализации образовательных программ. Отсутствует межведомственная координация и четкая государственная политика в области непрерывного библиотечного образования. Можно констатировать не только отсутствие головного центра системы дополнительного профессионального библиотечного образования, но и отсутствие системы как таковой. Необходимость принятия концепции развития дополнительного профессионального библиотечного образования остается попрежнему актуальной.

Наиболее «пострадал» обозначенный в проекте Концепции муниципальный уровень. Предполагалось, что его основные участники – «муниципальные библиотечные системы совместно с муниципальными органами управления культурой создают дифференцированную систему повышения квалификации библиотекарей, ориентированную на краткосрочное адаптационное обучение молодых специалистов, а также профессиональное и общекультурное развитие кадровых работников, уделяя особое внимание работникам сельских библиотек» [4].

Важно отметить, что публичные библиотеки являются наиболее массовыми библиотечными учреждениями в нашей стране. В Российской Федерации существует 38,9 тыс. общедоступных библиотек, из них 30 тыс. – в сельской местности [5, с. 234], они обладают своей спецификой работы, которая заставляет решать практические задачи обучения своих сотрудников на соответствующем современным требованиям уровне.

На современном этапе тенденциями деятельности библиотеки являются изменение условий предоставления традиционных услуг, размывание границ между профессиональными группами, появление новых «комплексных» направлений деятельности («библиотекарь-педагог», «библиотекарь-технолог»), расширение требований к набору профессиональных компетенций специалистов. Можно отметить, что количество этих компетенций увеличивается и постоянно меняется.

Так, например, современный библиограф должен владеть не только традиционными инструментами информационного поиска, но и знанием фонда, навыками работы с нормативно-правовыми документами, так как зачастую библиографы участвуют в формировании фонда электронных лицензионных документов (начиная от анализа фонда, и заканчивая подготовкой технического задания для заключения договора). То же можно сказать и о культурно-досуговой деятельности, которая в последнее время активно развивается. Для сохранения родовой информационной функции библиотек библиографы вносят информационную составляющую в развлекательные мероприятия библиотеки (квесты, викторины, конкурсы), что требует владения соответствующими навыками. Для их освоения библиографы посещают тренинги по игровым видам деятельности, практические занятия по психологии.

Требования к профессиональным компетенциям сотрудников отделов обслуживания также возрастают. Современный специалист, помимо знания фонда, владения навыками работы с читателями, должен уметь использовать целый комплекс программно-технических средств, владеть навыками маркетинговой деятельности для продвижения услуг библиотеки, в том числе создания презентаций, работы с текстом, с полиграфическим оборудованием. Список навыков, которыми должен владеть современный сотрудник библиотеки, можно продолжать. Эти требования меняются в зависимости от ситуации, изменения условий работы библиотеки, читательского контингента.

Современная публичная библиотека расширяет спектр своих ресурсов и услуг, изменилась структура библиотеки за счет появления новых отделов и служб, таких как медиатеки, отраслевые информационные центры и т. д.

Кроме того, в настоящее время активно развивается корпоративная деятельность библиотек. Корпоративное сотрудничество позволяет библиотекам (в том числе публичным) эффективно использовать бюджетные средства и повышать эффективность обслуживания пользователей путем расширения ресурсной базы и ассортимента услуг. Но положительный эффект может быть достигнут только в том случае, если все участники придерживаются общей технологии, соблюдают единые

стандарты при создании ресурсов и выполнении услуг. Инновационный опыт в рамках корпорации быстрее передается при организованной системе повышения квалификации.

Еще одной тенденцией в работе публичных библиотек приходится признать увеличение числа сотрудников без специального профессионального образования. Необходимость в дополнительном профессиональном образовании отрасли будет только усиливаться в связи с разработанным и ожидающим своего утверждения в Министерстве труда и социальной защиты профессиональным стандартом «Специалист библиотечно-информационной деятельности».

Таким образом, потребность в повышении квалификации у сотрудников публичных библиотек очень высока. Но в подавляющем большинстве эти библиотеки не обладают лицензией на образовательную деятельность, и, в свете требований ФЗ «Об образовании в РФ», их деятельность по повышению профессионального уровня своих сотрудников не может рассматриваться как «повышение квалификации».

В то же время услуги крупных библиотек, вузов культуры и коммерческих фирм в сфере дополнительного профессионального образования территориально и финансово не всегда доступны, часто требуют отрыва от производства. Кроме того, особенности работы современных библиотек диктуют особые требования к образовательным программам повышения квалификации. Как правило, их образовательные потребности носят ситуационный характер и обусловлены региональными особенностями, особой читательской группой, работой в рамках конкретного проекта и другими причинами, поэтому не всегда могут быть учтены в существующих образовательных программах.

Как следствие, деятельность, направленная на повышение профессионального уровня сотрудников библиотек, воспроизводство кадров, была и остается одним из важнейших направлений работы публичной библиотеки.

Обобщая опыт публичных библиотек по совершенствованию профессиональных компетенций своих сотрудников, Е. В. Аврамова вводит термин «внутрибиблиотечное обучение сотрудников», под которым понимается специально организованный процесс, обеспечивающийся силами самой библиотеки и отвечающий ее потребностям. Такое обучение может быть ориентировано как на сотрудников своей библиотеки, так и на сотрудников библиотек – участников корпоративных проектов.

Внутрибиблиотечное обучение сотрудников публичных библиотек обладает следующими признаками и особенностями [6, с. 26]:

– решение ситуационных задач, стоящих перед библиотеками, в том числе направленных на успешное функционирование корпоративных проектов;

– обучение без отрыва от производства;

– использование внутренних резервов и ресурсов (рациональное использование бюджетных средств);

– отсутствие, как правило, жесткого требования лицензирования.

Е. В. Аврамова делает вывод, что наличие развитой системы обучения сотрудников является одним из показателей качества работы библиотеки, так как позволяет библиотеке воспроизводить качество кадрового ресурса, что подтверждает тезис о том, что библиотека является самоорганизующейся системой. Автор предлагает модель организации внутрибиблиотечного обучения сотрудников публичных библиотек, которая должна включать следующие обязательные элементы [6, с. 27]:

1. Правовая основа деятельности.

2. Организация, координирующая систему повышения квалификации (координатор).

3. Ресурсная база.

4. Подразделение организации-координатора, которое разрабатывает учебные программы, реализует конкретные мероприятия.

5. Подразделения организаций, участвующих в процессе повышения квалификации.

6. Образовательные программы.

7. Система менеджмента качества образовательного процесса, включающая инструменты аудита качества.

8. Инструменты оценки знаний, умений и навыков, включающие такие элементы, как аттестация и обратная связь.

Предложенная модель может быть ориентирована как во внутреннюю среду библиотеки, так и во внешнюю.

Внутрибиблиотечное обучение сотрудников публичных библиотек в условиях публичной библиотеки:

– обладает мобильностью;

– позволяет библиотеке соответствовать требованиям современной жизни;

– является механизмом постоянного обновления профессиональных навыков специалистов;

– ориентирована на решение конкретных задач публичных библиотек (что в полной мере не может предложить ни одна другая образовательная организация). Многообразию и вариативности задач, стоящих перед публичными библиотеками, соответствует многообразие форм, содержания образовательных услуг;

– учитывает актуальные образовательные потребности специалистов, отвечает на обра-

зовательные потребности, которые не могут быть реализованы в рамках существующей региональной системы повышения квалификации;

– модель внутрибиблиотечного обучения может быть использована в корпоративном обучении, так как основывается на принципе сетевого взаимодействия.

Наличие системы внутрибиблиотечного обучения позволяет библиотеке выработать устойчивость к рискам, пережить факторы риска, делает ее более жизнеспособной в условиях внутреннего или внешнего кризиса.

Анализ литературы и практической деятельности библиотек показывает, что внутрибиблиотечное обучение широко используется в деятельности библиотек и является наиболее распространенной формой повышения компетентности сотрудников, но для его обозначения по традиции используется термин «повышение квалификации», что не соответствует требованиям современной нормативной базы.

Одним из направлений «легализации» образовательной деятельности публичных библиотек может стать сетевое взаимодействие с организациями, имеющими лицензию на образовательную деятельность.

Высоко оценивая практический опыт современных библиотек и их неоценимый вклад в развитие методики библиотечно-библиографической и информационной деятельности, целесообразно объединять усилия по продвижению этих знаний, активизируя сетевое взаимодействие образовательных организаций и библиотек в процессе разработки и реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования, соединяя теоретико-методическое знание профессорско-преподавательского состава образовательных организаций с практическим опытом сотрудников библиотек и информационных учреждений. Успешная реализация сетевого взаимодействия в области дополнительного профессионального образования позволит не только актуализировать профессиональные компетенции, но и формировать профессиональный менталитет библиотекаря, что очень важно для консолидации профессионального сообщества.

Внутрибиблиотечное обучение может являться одним из модулей дополнительной образовательной профессиональной программы, что не противоречит ФЗ «Об образовании в РФ»: «Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как единовременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании» [2, ст. 76, п. 11].

Таким образом, сетевое взаимодействие библиотек и образовательных организаций среднего и высшего библиотечного образования может быть заложено в проект Концепции дополнительного профессионального библиотечного образования в Российской Федерации как основа консолидации библиотечной профессии.

Список литературы

1. Савина А. К. Непрерывное образование как реальность современного мира // Педагогика. 2015. № 10. С. 105–114.

2. Об образовании в РФ: федеральный закон № 273–ФЗ: принят 29 дек. 2012 г.: по состоянию на 1 янв. 2017 г. // Консультант плюс. URL: http: // consultant.ru (дата обращения: 10. 11. 2017).

3. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: приказ М-ва образования и науки РФ № 499 от 1 июля 2013 г.: в ред. от 15 нояб. 2013 г. // Консультант Плюс. URL: http: // consultant.ru (дата обращения: 10. 11. 2017).

4. Концепция дополнительного профессионального библиотечного образования в РФ // Информ. бюл. Рос. библ. ассоц. 2002. № 23. С. 51–57.

5. Российский статистический ежегодник / Росстат. Москва, 2016. URL: http: // gks.ru (дата обращения: 10. 11. 2017).

6. Аврамова Е. В. Модель внутренней системы повышения квалификации кадров публичной библиотеки // Науч.-техн. информ. Сер. 1. 2016. № 9. С. 26–30.

References

1. Savina A. K. Continuing education as reality of modern world. *Pedagogy*. 2015. 10, 105–114 (in Russ.).

2. On education in Russian Federation: Federal law № 273–FZ: adopted Dec. 29, 2012: as of Jan. 1, 2017. *Consultant plus*. URL: http: // consultant.ru (accessed: Nov. 10. 2017) (in Russ.).

3. On approval of Procedure of organization and implementation of educational activities for additional professional programs: order of Ministry of Education and Science of Russian Federation № 499 from July 1, 2013: amended on Nov. 15, 2013. *Consultant plus*. URL: http: // consultant.ru (accessed: Nov. 10. 2017) (in Russ.).

4. Concept of additional professional library education in Russia. *Bull. of Russ. Libr. Assoc*. 2002. 23, 51–57 (in Russ.).

5. Russian statistical yearbook / Rosstat. Moscow, 2016. URL: http: // gks.ru (accessed: Nov. 10. 2017) (in Russ.).

6. Avramova E. V. Model of internal system of training public library. *Sci. and techn. inform*. Ser. 1. 2016. 9, 26–30 (in Russ.).