

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА БИБЛИОТЕК

О. О. Борисова,

*доктор педагогических наук, профессор,
заведующий кафедрой библиотечно-информационной деятельности
Орловского государственного института культуры, Россия*

В основе ряда проблем, существующих в библиотечной сфере, лежат недостаточный профессионализм работников, несоответствие получаемого профессионального образования реальным требованиям, низкий уровень повышения квалификации.

Развитие инновационной деятельности, прежде всего, определяется профессионализмом кадров и нуждается в постоянном повышении уровня подготовки библиотечных специалистов. Усложнение профессиональной ситуации требует непрерывного образования библиотекарей, надлежащая их квалификация не только остается, но и все в большей степени становится приоритетной.

В основу системы профессионального образования сегодня положен принцип непрерывности обучения, диктующий долгосрочный подход к разработке учебных программ и ориентацию на практическое совершенствование определенных направлений библиотечной деятельности.

Широкое распространение получают активные методы обучения, предоставляющие возможность профессионального общения, свободного обмена мнениями, совместного решения проблем и разработки идей. В содержательном аспекте приоритет отдан комплексному характеру подачи учебного материала, сочетающему теоретическое и практическое, проблемное и тематическое, традиционное и вариативное освещение вопросов [4].

Повышение уровня профессионального развития библиотечных кадров – одна из традиционных задач методических служб муниципальных библиотек на протяжении всей истории их существования. Методические службы муниципальных библиотек – это, как правило, отделы, специально организованные в структуре центральных (областных/краевых, район-

ных) библиотек, выполняющие обязанности методического обеспечения сети библиотек.

В современных условиях под влиянием социально-политических и экономических факторов содержание методической деятельности библиотек характеризуется значительными изменениями. Произошел переход от методического руководства, строго регламентирующего деятельность библиотек, к более демократическому стилю работы – методическому обеспечению, при котором сохраняются и развиваются традиционные функции методической деятельности: исследовательская, аналитическая, информационная, консультационная, педагогическая.

Очень важно для каждой библиотеки выстроить свою комплексную систему повышения квалификации и переподготовки работников. Причем под повышением квалификации подразумевается расширение и углубление уже имеющихся знаний в соответствии с занимаемой должностью и функциональными обязанностями, а под переподготовкой – получение и освоение новых навыков и приемов работы при переходе на другую должность в связи с внедрением новых автоматизированных библиотечных технологий.

Повышение квалификации персонала реализуется через два основных процесса: профессиональные обучающие мероприятия и самообразование, поскольку, как бы замечательно не были организованы мероприятия, без систематического самостоятельного обучения и самообразования специалистов они будут малоэффективны. Огромное значение здесь имеет личное желание библиотекаря любого уровня развиваться и идти в ногу со временем.

Профессиональные обучающие мероприятия осуществляются на двух уровнях: внутреннем – без отрыва от производства и внешнем – с отрывом от производства.

Внутренние мероприятия проводятся как работниками библиотеки, так и привлеченными специалистами. Внешние мероприятия организуются вне библиотеки – на районном, муниципальном, региональном, всероссийском и международном уровнях.

Исходя из профессиональной подготовки персонала, обучающие мероприятия предназначены для следующих целевых групп:

- для молодых специалистов и новых сотрудников;
- для работников, не имеющих библиотечного образования;
- для всех категорий библиотечных работников;
- для руководящего состава [3].

Чем активнее ведется работа по профессиональному росту сотрудников библиотеки, тем выше показатели ее инновационного развития: количество социальных партнеров, количество и качество успешных социально значимых мероприятий, объемы привлеченных грантовых финансовых ресурсов и инновационных проектов, количество участников и победителей профессиональных конкурсов различного уровня и др. [2].

Названная закономерность характеризует деятельность муниципальных библиотек всей нашей страны, о чем свидетельствует как поток профессиональных публикаций в библиотечной периодике, так и информация, размещенная на сайтах библиотек.

В практике деятельности современных муниципальных библиотек используются различные формы профессионального развития библиотечных кадров. Наиболее распространенными являются:

- семинары, тренинги, лекции, мастер-классы, коучинг, деловые игры, кейс-анализ ситуации, наставничество и т. д.;
- дистанционная форма обучения (дистанционные конкурсы профессионального мастерства, вебинары, дистанционные курсы повышения квалификации, электронная рассылка методических материалов и удаленная консультация по всем вопросам библиотечной работы, научно-практические видеоконференции, записи учебных кейсов и др.);
- мультимедийная форма обучения (аудиокниги, видеоподкасты в социальных сетях, интернет-серфинг и др.) [3].

Доля мероприятий в удаленном режиме неуклонно растет. Растет и доля обучающих мероприятий в структурных подразделениях, выездов в филиалы с методической помощью и для обмена опытом работы.

Характеризуя тематику деятельности по профессиональному развитию библиотечных кадров, следует назвать следующие популярные темы:

- инновации в библиотеках;
- новые информационно-коммуникационные технологии;
- работа с приоритетными группами пользователей (молодежь, дети, люди с ограниченной мобильностью);
- организация деятельности по приоритетным направлениям библиотечного обслуживания: продвижение чтения, краеведение, экология, патриотическое воспитание, пропаганда здорового образа жизни, правовое просвещение, духовно-нравственное воспитание [4].

Чрезвычайно важно в настоящее время не упустить молодого специалиста, потому как в этом случае руководители библиотеки и работники методических служб могут упустить будущее своей библиотеки. Креативные и перспективные молодые специалисты есть в каждой библиотеке. Необходимо помнить, что молодой специалист мыслит иначе, чем более опытный коллега. Ему неведомы профессиональные комплексы, его творческая энергия требует практического приложения. Он более открыт новому, гибче воспринимает изменения и готов к обучению. И формат повышения профессиональной подготовки молодежи должен быть соответствующим: дающим возможность для общения, самопрезентации, соревновательности, интересно построенным в содержательном плане, определяющим зону для дальнейшего развития молодого библиотекаря [2].

Существенным фактором в процессе обучения молодежи является формирование его кругозора, возможности для повышения которого дает участие в профессиональных мероприятиях различного уровня – от местного до международного.

Как отмечают исследователи, около половины мероприятий по профессиональному развитию библиотекарей не дифференцированы по категориям участников, то есть проводятся одновременно для специалистов всех категорий и возрастов и ориентированы на актуальность тематики занятий. Этот подход, традиционный для библиотек, не всегда эффективен, поскольку не все слушатели имеют возможность применить полученные

знания на практике, а новыми вопросами (о чем узнали) непосредственно не занимаются [1].

В этом случае новые знания работают на общую профессиональную эрудицию, а не на практико-ориентированное профессиональное развитие. Знать о предмете деятельности не означает быть готовым к этой деятельности. Гораздо важнее проводить занятия для тех категорий, которые могут применить полученные знания незамедлительно после завершения обучения.

В практике деятельности библиотек такими целевыми группами обучения являются библиотекари структурных подразделений, в большинстве своем – сельских филиалов, молодые специалисты и руководители различного уровня.

Таким образом, анализ информации о деятельности муниципальных библиотек по поддержке профессионального развития специалистов позволяет сделать вывод, что, несмотря на реорганизацию методической деятельности библиотек, работа по профессиональному развитию библиотечных кадров остается значимой и разнообразной.

1. *Борисова, О. О.* Кадровые проблемы библиотечной отрасли (на примере Орловской области) / О. О. Борисова [Электронный ресурс] // Культура : теория и практика : электронный научный журнал. – 2017. – № 2. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30579835>. – Дата доступа: 01.05.2020.

2. *Качанова, Е. Ю.* Повышение уровня профессионального развития библиотечных кадров в муниципальных библиотеках (на примере МБУК Ноглинская районная библиотека, Сахалинская область) / Е. Ю. Качанова, М. В. Шайбекова [Электронный ресурс] // Вопросы развития творческой среды Дальнего Востока России и Азиатско-Тихоокеанского региона : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 50-летию Хабаровского гос. ин-та культуры (Хабаровск, 24–25 окт. 2018 г.) / гл. ред. С. Н. Скоринов. – Хабаровск : Хабаров. гос. ин-т культуры, 2018. – С. 120–130. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41666367>. – Дата доступа: 01.05.2020.

3. Традиционные и инновационные формы и методы повышения квалификации библиотечных специалистов / Гос. автоном. учреждение культуры Новосиб. обл. «Новосиб. гос. обл. науч. б-ка», Центр проф. развития ; сост. Г. В. Афанасьева, З. М. Саенко ; ред. Н. П. Носова ; отв. за вып. В. Г. Деев. – Новосибирск : Изд-во НГОНБ, 2017. – URL:

<https://ngonb.ru/docs/%D0%A6%D0%9F%D0%A0!%20%D0%9F%D0%BE%D%98%D0%9A.pdf>. – Дата доступа: 01.05.2020.

4. Туранина, Н. А. Профессиональное образование молодых специалистов Белгородской области как потенциал инновационного развития библиотеки / Н. А. Туранина, Т. А. Капустина [Электронный ресурс] // Педагогика и современное образование: традиции, опыт и инновации: сб. статей III Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза : МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С. 78–81. – URL: <https://naukaip.ru/wp-content/uploads/2018/09/%D0%9C%D0%9A-391-%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>. – Дата доступа: 01.05.2020.

ТВОРЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ГЕННАДИЯ ПРОВАТОРОВА В КОНТЕКСТЕ ДИРИЖЕРСКОЙ КУЛЬТУРЫ БЕЛАРУСИ ВТОРОЙ ПОЛОВИНЫ XX В.

В. В. Бортновский,

профессор кафедры духовой музыки

Белорусского государственного университета культуры и искусств

Послевоенное десятилетие музыкальной культуры Беларуси явилось периодом восстановления утрат в связи с событиями Великой Отечественной войны. Новый период в истории отечественного дирижерского исполнительства и его расцвет связаны с творческой деятельностью таких дирижеров, как В. Дубровский, В. Катаев, Ю. Ефимов, А. Энгельбрехт, Г. Проваторов (Государственный академический симфонический оркестр Республики Беларусь), созданием новых оркестровых коллективов – симфонического оркестра Белорусского радио и телевидения (Б. Райский), Минского камерного оркестра (О. Янченко, Ю. Цирюк).

Большим вкладом в развитие и становление белорусской дирижерской школы явилась творческая деятельность дирижеров Государственного академического театра оперы и балета Республики Беларусь (И. Абрамис, Б. Афанасьев, Я. Вошак, Т. Коломийцева, В. Мошенский, Л. Лях, Н. Колядко, А. Анисимов, Г. Проваторов).

Характерная черта развития отечественного оркестрового исполнительства и дирижерского искусства этого периода – создание новых театральных симфонических оркестров (Госу-