

ПРОЕКТИРАНЕ И ОРГАНИЗИРАНЕ НА ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА БИБЛИОТЕКАРИ

СТЕФКА ИЛИЕВА

Република България подкрепя Меморандума за обучението през целия живот на Европейската комисия. Тя се присъединява към стартирания общоевропейски дебат върху подготовката и реализирането на цялостна стратегия за обучение през целия живот.

Ученето през целия живот (УЦЖ) се разглежда и в национален аспект като един от главните фактори за развитие и усъвършенстване на професионалната и гражданска активност на хората.

Новата парадигма на обществото на знанието е хуманитарният подход към личността и развиването на нейната индивидуалност и нестандартност. Тази цел се постига с непрекъснато образование и обучение през целия живот. Термините „поддържаща квалификация“, „непрекъснато образование“, „продължаващо образование“, „обучение и развитие на персонала“ са синоними. Те изразяват едно и също съдържание: да се върви от „образование за живота“ към „образование през целия живот“. Глобалните промени в света, бумът на информационните технологии и лавинообразното натрупване на информация налагат непрекъснато обучение на библиотекарите – от една страна, за поддържане на добри образователни стандарти в професията, от друга, за усвояване на принципно нови знания и умения.

Промените в библиотеките могат да се осъществят само от променени библиотекарите, адаптирани към иновационните професионални задачи и готови за реорганизация на библиотечния труд.

Нарасналият обем информация изисква от библиотекарите да бъдат творчески личности, способни самостоятелно да търсят информация и знания. Добри резултати могат да се постигнат само чрез изградена система за квалификация за всички библиотекарите в рамките на страната, региона или вътре в една библиотечна организация.

Цели на системата за непрекъснатата квалификация

Непрекъснатата квалификация има следните цели:

1. Създаване на ново професионално самосъзнание.
2. Усъвършенстване на професионалното майсторство.
3. Разширяване на кръгозора.
4. Активизиране на творческите способности.
5. Формиране на навици за самостоятелна работа.
6. Усвояване на нови технологии.

В библиотечните организации квалификацията е предмет на дейност на лицето, отговарящо за управление на персонала. В България това е обикновено

директорът. В своята същност повишаването на квалификацията на библиотекарите е част от управлението на библиотеката. Квалификационната дейност оказва влияние не само върху равнището на знания, умения и нагласи на библиотекарите в конкретната библиотека, но и върху цялостното подобряване на библиотечно-информационната ѝ дейност.

Непрекъснатата професионална квалификация има отношение и към други теми като: планиране (проектиране) на дейността, анализ на състоянието на квалификацията на персонала и оценка на постиженията, подбор на персонала и мотивация за професионално и кариерно развитие, връзка между квалификацията и длъжностните характеристики.

Какво всъщност представлява системата за квалификация?

Системата за повишаване на квалификацията на библиотекарите е съвкупност от взаимосвързани, допълващи се форми на обучение за всички библиотекарите в определена последователност и с определена периодичност.

Проектирането и организирането на програми за обучение означава да се посочат какви конкретни форми на обучение ще се провеждат, в кой период, с каква продължителност, с какви ресурси, кои библиотекарите ще участват и какви са отговорностите на отделните лица.

За да се отговори на тези въпроси, се осъществяват редица дейности, които могат да се систематизират в пет основни групи:

1. Определяне на критерии за избор на обучаваните.

2. Формиране и структуриране на учебния материал.

3. Подбор на подходящи форми и методи на обучение.

4. Избор на обучаващи (преподаватели).

5. Осигуряване на ресурси за програмата.

Най-важният елемент в процеса на обучаването са характеристиките на обучаваните.

В това отношение авторът на статията, като методист в Народна библиотека „Иван Вазов“ – Пловдив, винаги е оценявал важността на събираната информация за работещите библиотекарите в региона (без персонала на Народната библиотека) и основните им характеристики: образование, квалификация, трудов опит (библиотечен стаж и предишни работни места), длъжност и място в организационно-управленската структура, възраст, нагласа за учене (установява се чрез анкета), владееене на английски език, компютърна грамотност.

Анализ на длъжностите и нуждите от обучение

Всяка една библиотечна организация трябва да си направи анализ на съответните длъжности и да определи изискванията си към равнището на трудовото представяне и качествата на библиотекарите. Тези структурни звена и длъжности, които имат отклонения между действителното и желаното равнище в знанията, уменията и нагласите на заетите, имат нужда от промяна. Тази промяна на трудовото поведение на библиотекарите може да се осъществи най-вече с обучение на персонала. (Например, да се подобрят уменията на библиотекарите за работа с програмен продукт на компютърна фирма за библио-

течен софтуер.) На основата на описанията на нуждите за обучение на персонала се прави Програма на обучението, примерно за двегодишен период и се набелязват конкретните цели на обучението. Това са знанията, уменията и нагласите, които трябва да притежават изпълнителите в края на програмата.

Преди да се направи анализ на дължностите в една библиотека, този анализ се предшества от анализ на равнище организация. Той включва преглед на мисията на библиотеката, организационните ѝ цели, плановете в краткосрочен и дългосрочен аспект; анализ на силните и слаби страни на библиотеката; преглед на количествените и качествените аспекти на дейността, ползването ѝ от външни потребители.

Анализът на равнище „длъжност“ включва проучване на информация за съдържанието на трудовите задачи на длъжността, за нормите и стандартите на трудовото поведение и какво е реалното изпълнение на работещите, дали е съобразено с тях, има ли разлики и отклонения от желаното и действителността.

От трудовите задачи, които се оценяват дали се изпълняват качествено, се подбират най-важните за длъжността, най-трудните, изискващи най-голямо равнище на компетентност.

Ето вариант на връзка между нужди, цели на обучението и начин за постигане, заложен в примерен едногодишен план за обучение на персонала в рамките на по-голяма библиотека.

Нужди от обучение	Желани резултати(цел)	Форма на обучение
Библиотекарите да се научат да общуват с ползвателите и да разбират техните информационни, социални и емоционални потребности и интереси	Постигане на добри комуникативни умения	Тренинги с привличане на психолози за трениори на тема „Библиотечно общуване“ за малки групи. Провеждане на няколко пъти за библиотекари в сектор „Обслужване на читатели“
Да се определят приоритетите в работата	Постигане на добри организационни умения	Тренинг на тема „Организация на библиотеката. Управление на стреса и времето“ – за ръководителите на различните отдели
Да се набелязват дългосрочните и краткосрочни цели на библиотеката	Овладяване на прогностични и организационни умения	Семинар на тема „Стратегическо планиране“. Работа в малки групи за ръководители. 1 ден
Ползване на интернет от начинаещи	Стратегии за търсене на информация в интернет	Практическо занятие – три дни по 6 ч. дневно за малка група библиотекари от справочен отдел и консултанти в библиотеката
Необходимост от знания за писане на проекти	Теоретични знания и практически умения за разработване и управление на проекти	Тридневно обучение с мултимедийна презентация и инструктаж за ръководители

Въпреки че библиотеките в страната са обществено необходими институции и се нуждаят от добре подготвени специалисти, липсват нормативни актове (закони, наредби), които да регламентират целите, задачите, функциите и финансирането на библиотеките, категориите библиотечен персонал и съответната образователна степен, изисквана за заемане на щатно място в определена категория. Няма създадена връзка между заплащането на библиотечния труд и нивото на компетентност (професионализъм) в съответствие със съвременното развитие на библиотечно-информационните дейности. Независимо от сложността на труда и натовареността на библиотекарите, независимо от техните резултати, умения и знания и постиженията им в професията, заплащането е почти едно и също.

Амбициозните и желаещи професионално развитие специалисти почти нямат възможност за изява вътре в библиотечните организации, освен на форуми, организирани от библиотечната асоциация в страната (СБИР).

Освен материални, липсват и морални стимули за професионално и кариерно развитие. Скалата на библиотечните длъжности е твърде малка, за да отличи знаещите и можещите. Липсват повече рангове в професията, както е в САЩ и в другите страни.

Дълголетната уравниловка на персонала в библиотеките е направила библиотекарите инертни и незаинтересовани да израстват и в професионално отношение. Само единици „идеалисти“ в професията се развиват, тласкани от вътрешния неспокоен дух, желание за самоусъвършенстване и от чувство на

отговорност пред ползвателите на библиотеките.

Литература

Арзуханов, А. С. Научно-практические аспекты деятельности ГПНТБ России в области повышения квалификации и переподготовки кадров. // *Науч. и техн. библ.*, 1996, № 7, 44–51.

Ашкрофт, Линда. Промени в продължавашото библиотечно образование, предизвикани от преминаването към електронни ресурси. // *Библиотеките*, гражданското общество и социалното развитие / Сб. докл. от межд. конф., София, 14–16.11.2002 г. – С., 2004, 230–240.

Виесинга, П. Образованието по управление на знанието: мост между теорията и практиката. // *Libraries, globalisation and cooperation. Papers from the International Conference held in Sofia, Bulgaria, 3–5 nov. 2004*, 287–291.

Димчев, А. Образование и квалификация на библиотечните кадри за работа в интернет среда. (Из опыта на специалност „Библиотечно-информационни науки“ в Софийски университет „Св. Климент Охридски“.) // *Обществената отговорност на публичните библиотеки и тяхната роля в демократичното общество.* Доклади от Национална конференция, Евксиноград, 24–26 септември 2003. – София, 48–54.

Дончева, А. Съюзът на информационните и библиотечните работници (СБИР) и повишаване професионалната квалификация на библиотекарите в България. // *Библиотека*, 1999, № 5, 12–15.

Дрешер, Ю.Н. Повышение квалификации библиотечных кадров за рубежом. // *Науч. и техн. библ.*, 1996, № 9, 38–49.

Жадько, Н. В. Новые возможности профессиональной подготовки специалистов. // *Библиотековедение*, 1996, № 1, 64–68.

Ивина, К. В. Переподготовка библиотечных специалистов как государственной

политики библиотечного дела России. // *Науч. техн. библ.*, 1996, № 2, 45–48.

Шопов, Д. Как може да се организира обучението на персонала? // *Наръчник* по управление на човешките ресурси. – С., 2002, 162–182.

Каптерев, А. И. Прогнозирование состояния библиотечных кадров: методологические основания и методологические возможности. // *Библиотечная профессиология*. – Санкт Петербург, 1992, 82–93.

Колкова, Н. И. Модель профессиональной деятельности – основа совершенствования стандартизации образования. // *Библиография*, 2001, № 2, 39–44.

Комисарова, Л. Д. Традиционные и инновационные аспекты планирования: размышления методиста. // *Библиотековедение*, 1998, № 4, 35–39.

Кузнецова, Т. Я. Непрерывное профессиональное образование: концептуальные основы. // *Науч. и техн. библ.*, 2003, № 2, 76–81.

Кузнецова, Т. Я. и Э. Р. Сукиян. Образовательные программы переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров. // *Науч. и техн. библ.*, 2001, № 7, 29–34.

Кузнецова, Т. Я. Профессиональное развитие библиотечных кадров как объект го-

сударственной политики. // *Науч. и техн. библ.*, 2006, № 2, 32–39.

Лихоманова, О. И. Специалистом быть обязан! Система повышения квалификации кадров муниципальных библиотек. // *Библиотека*, 2004, № 4, 29–30.

Михайлова, И. Квалификация на библиотечные кадры – проблемы на планирането. // *Библиотекар*, 1987, № 10, 11–14.

Пленкова, Г. Н. и О. В. Киселева. Моделирование профессиональной подготовки библиотекарей – общее дело вуза и библиотеки. // *Науч. и техн. библиотеки*, 1998, № 11, 44–49.

Пушкова, С. Программа в действии. // *Библиотека*, 1997, № 6, 85–86.

Сапронова, Н. Психологические консультации в необычном лице. // *Библиотека*, 2002, № 12, с. 4.

Програма за квалификация на библиотечните кадри в областта на психологията, общуването, разрешаване на конфликти.

Терзиева, Надя. Продължаващо обучение за библиотечно развитие. // *СБИР* на прага на 21. век. Доклади на XI нац. науч. конференция, 5–6 юни 2001 г. – София, 60–66.

Янакиева, Татяна. Държавната политика за развитие на библиотечната професия. // *Библиотекар*, 1993, № 7, 3–11.