

На правах рукописи

АВРАМОВА Елена Викторовна

Публичная библиотека в системе непрерывного библиотечно-информационного образования

Специальность 05.25.03

«Библиотековедение, библиографоведение и книговедение»

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Санкт-Петербург
2017

Работа выполнена на кафедре информационного менеджмента Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный институт культуры».

Научный руководитель: **Брежнева Валентина Владимировна**, доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой информационного менеджмента

Официальные оппоненты: **Леонов Валерий Павлович**, доктор педагогических наук, профессор, научный руководитель ФГБУН Библиотека Российской академии наук

Ведущая организация: **Захаренко Марина Павловна**, кандидат педагогических наук, заместитель директора по научной и методической работе ФГБУК Российская государственная библиотека для молодёжи
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский государственный институт культуры»

Защита состоится «14» ноября 2017 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д 210.019.03 по защите докторских и кандидатских диссертаций при ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры» по адресу: 191186, Санкт-Петербург, Дворцовая наб., д. 2/4, зал диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры». Электронная версия полного текста диссертации размещена «21» августа 2017 г. на сайте ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры»: <http://www.spbgik.ru>.

Объявление о защите и электронная версия автореферата размещены «13» сентября 2017 г. на официальных сайтах Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации: <http://www.vak.ed.gov.ru> и ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры»: <http://www.spbgik.ru>.

Автореферат разослан «___» _____ 2017 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 210.019.03
доктор педагогических наук

Т. В. Захарчук

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Профессиональная компетентность библиотечных специалистов на современном этапе является одним из основополагающих факторов успешного развития библиотеки. Современное общество предъявляет высокие требования как к библиотеке в целом, так и к профессии библиотекаря. И от того, насколько оперативно и адекватно библиотечный специалист способен отвечать на вызовы общества, эффективно использовать ресурсы библиотеки в процессе информационно-библиографического обслуживания, зависит престиж библиотеки в обществе, ее перспективы как социального института.

Усложнение библиотечной технологии, расширение информационной ресурсной базы, изменение информационных потребностей пользователей и другие факторы внешней и внутренней среды повысили актуальность проблемы непрерывного профессионального образования сотрудников библиотеки.

Важно отметить, что самым распространенным типом библиотек в нашей стране, составляющим основу библиотечного обслуживания населения, являются именно публичные библиотеки. Они обладают особой спецификой работы, которая заставляет решать практические задачи обучения своих сотрудников на соответствующем современным требованиям уровне. 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. Даже такое базовое направление работы библиотеки как информационное обслуживание пользователей претерпевает изменения: посетители библиотеки хотят получать справки и консультации в любом отделе обслуживания, а не только у библиографа.

В свою очередь, выполнение библиографами основной для них функции информационного обслуживания требует знаний и навыков в области психологии, педагогики, маркетинга, права, дизайна и других дисциплин, которые ранее не входили в число непосредственных профессиональных компетенций библиографа.

Традиционными участниками процесса дополнительного профессионального образования (ДПО), как составной части системы непрерывного образования, являются вузы культуры, национальные, областные, специальные библиотеки и другие организации, реализующие программы ДПО на базе собственных учебных центров. Услуги крупных библиотек, вузов культуры и коммерческих фирм в сфере дополнительного профессионального образования территориально и финансово не всегда доступны, часто требуют отрыва от производства, а также недостаточно учитывают нужды специалистов публичных библиотек, чьи образовательные потребности, как правило, носят ситуационный характер и обусловлены региональными особенностями, особой читательской группой, работой в рамках конкретного проекта и другими причинами.

Как следствие, профессионально-образовательная деятельность (под которой понимается деятельность, направленная на повышение профессионального уровня сотрудников библиотек, воспроизводство кадров) становится одним из

важнейших направлений работы публичной библиотеки. При этом особое внимание уделяется повышению компетентности специалистов, задействованных в организации информационного обслуживания пользователей.

Важность развития собственной внутрибиблиотечной системы обучения сотрудников и недостаточная изученность этой стороны работы публичных библиотек обусловили актуальность темы.

Степень изученности темы. История библиотечного образования как части библиотечного дела отражена в работах К. И. Абрамова, Ю. Н. Столярова. Мировые тенденции библиотечно-информационного образования рассмотрены в работах О. А. Калединой. История организации непрерывного образования изучалась Ю. Н. Дрешер, Е. Б. Дударевой, Н. Н. Некрасовой.

Практический опыт непрерывного образования и повышения квалификации библиотечных специалистов описан в публикациях А. Я. Водолазской, С. И. Головки, Л. В. Грековой, Е. Б. Дударевой, Е. Г. Зборовской, Т. Я. Кузнецовой, Э. Р. Сукиасяна, Е. В. Тихоновой, О. Ю. Устиновой.

Формы и методы повышения квалификации библиотекарей нашли свое отражение в работах А. Н. Ванеева, А. Я. Водолазской, Е. К. Высоцкой, С. А. Езовой, Т. В. Еременко, Н. В. Зборовской, И. М. Фрумина, И. С. Пилко.

Практика повышения квалификации на предприятиях, в организациях различных отраслей экономики свидетельствует о том, что библиотеки находятся в русле современных тенденций непрерывного образования, встраиваясь в единую систему с высшими учебными заведениями и крупными центрами повышения квалификации.

Опыту крупнейших российских библиотек в области организации непрерывного образования уделено внимание в исследованиях А. С. Арзуханова (ГПНТБ России), Е. Б. Дударевой (РГБ), Т. А. Ждановой (ГПНТБ СО РАН), Е. В. Тихоновой (РНБ).

Проблемы повышения квалификации сотрудников научно-технических библиотек предприятий концептуально освещены в исследованиях Е. В. Коврижных, В. А. Минкиной, Н. В. Рудаковой, обобщающих опыт Санкт-Петербургской Школы информационных работников. Опыт организации повышения квалификации вузовских библиотек представлен в работах С. А. Швайкиной, О. Ю. Мурашко, И. К. Фомичевой. При всей краткости сообщаемых сведений, эти работы представляют особый интерес, поскольку раскрывают специфику повышения квалификации в области информационного обслуживания.

Вопросы информационного обслуживания пользователей библиотеки как «сквозного процесса», в котором задействованы все отделы обслуживания (а не только библиографы) были отражены в работах О. В. Абалаковой и Д. Я. Коготкова.

Роли библиографов, ведущей профессиональной категории библиотечных специалистов в области информационного обслуживания, профессиональным компетенциям библиографов посвящены специальные работы В. П. Леонова, В. А. Минкиной, И. Г. Моргенштерна и др. Библиограф как субъект библиографической деятельности, требования к знаниям, навыкам, психологическим качествам

личности библиографа нашли отражение в трудах О. П. Коршунова. Библиографическое образование как культурологический процесс, вопросы оценки эффективности библиографической деятельности были представлены в работах М. Г. Вохрышевой. Вопросы повышения квалификации библиографов рассматривались в публикациях И. В. Гурьяновой. Опыту разработки методического пособия в рамках мероприятий по повышению квалификации библиографов публичных библиотек посвящена работа К. В. Вахтиной. Вопросам непрерывного образования в условиях ЦБС было посвящено практическое пособие С. М. Гришиной, которая на основе анализа регионального опыта обобщила методику проведения различных форм повышения квалификации библиотечных специалистов.

Вопросы профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов отражены в работах М. П. Захаренко.

Названные исследования были проведены в разный период времени, отражают опыт различных регионов, отличаются фрагментарностью и различной степенью глубины анализа (от концептуальных трудов до описательных публикаций).

Деятельность публичных библиотек в сфере повышения квалификации специалистов, обеспечивающих информационное обслуживание, остается наименее изученной темой.

Объектом исследования является система непрерывного профессионального образования специалистов библиотечно-информационной сферы.

Предмет исследования – повышение профессионального уровня специалистов публичных библиотек, осуществляющих информационное обслуживание.

Гипотеза исследования. В качестве гипотезы исследования автором были выдвинуты следующие положения:

1. Публичная библиотека является полноправным звеном системы непрерывного профессионального образования, выступая организатором внутрибиблиотечной системы повышения профессионального уровня сотрудников, и в этом качестве ее не могут заменить другие участники профессионального образовательного процесса.

2. К публичным библиотекам применимы законы синергетики. Процесс повышения квалификации является одним из признаков самоорганизующейся системы, способствующим воспроизводству кадрового потенциала.

Цель и задачи исследования определяются доказательством этой гипотезы.

Цель исследования — обоснование роли публичных библиотек в системе непрерывного библиотечно-информационного образования как организатора внутрибиблиотечного обучения сотрудников.

Задачи исследования:

1. Обосновать сущность профессионально-образовательной деятельности публичной библиотеки в сфере повышения квалификации.

2. Определить положения теории самоорганизующихся систем, выступающие методологической основой организации системы повышения квалификации в библиотеке.

3. Проанализировать зарубежный и отечественный опыт повышения квалификации библиотечных специалистов.

4. Охарактеризовать информационное обслуживание как сквозной процесс в публичной библиотеке и важное направление повышения квалификации библиотечных специалистов.

5. Рассмотреть развитие системы повышения квалификации специалистов, осуществляющих информационное обслуживание в Центральной городской публичной библиотеке им. В. В. Маяковского (Санкт-Петербург).

6. Выявить профессиональные группы библиотечных специалистов, нуждающихся в повышении уровня компетентности в сфере информационного обслуживания; проанализировать факторы, влияющие на мотивацию в повышении своей квалификации.

7. Показать влияние процесса повышения квалификации на профессиональный рост библиотечных специалистов и качество информационного обслуживания.

8. Обосновать задачи и особенности внутрибиблиотечного обучения сотрудников публичных библиотек.

9. Разработать двухконтурную модель внутрибиблиотечного обучения сотрудников публичных библиотек, осуществляющих информационное обслуживание.

10. Разработать примерную образовательную программу повышения квалификации библиотечных специалистов, осуществляющих информационное обслуживание.

Источниковую базу исследования составляют законодательные акты, внутренние нормативные документы библиотек, учебно-методическая документация библиотек, материалы проведенных автором опросов.

Методология исследования:

Основные положения диссертации основаны на теоретико-методологических разработках, подходах и концепциях ведущих отечественных и зарубежных специалистов в области библиотечно-информационной науки, педагогики, философии. В процессе проведения исследования в качестве методологических научных подходов были использованы:

- синергетический подход к изучению объектов как самоорганизующихся систем (Г. Хакен, И. Р. Пригожин) и впервые примененный в науках библиотечно-информационного цикла О. М. Зусьманом. Идея такого подхода связана с признанием способности различных систем к саморазвитию не только за счет притока энергии и информации извне, но и за счет использования их внутренних возможностей. Синергетический подход был использован для понимания сути библиотеки как самоорганизующейся системы;

- системный подход – направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов (И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин); совокупности взаимодействующих объектов (Л. фон Берталанфи); совокупности сущ-

ностей и отношений (А. Д. Холл, Р. И. Фейджин), позволил представить процесс повышения квалификации как систему;

- андрагогический подход в педагогике, являющийся методологической основой теории образования взрослых, в рамках которого основное внимание концентрируется на особенностях организации и реализации учебного процесса, которые присущи взрослым обучающимся, использовался при разработке программы социологического опроса, в частности, для выявления мотивации специалистов библиотек к повышению своей квалификации;

- личностно-деятельностный подход, позволяющий рассматривать процесс обучения с учетом личностных позиций его участников (преподавателей и взрослых обучающихся), был применен для проведения содержательного анализа познавательных потребностей и выявления предпочтений у сотрудников КСОБ СПб в повышении квалификации, а также выявления уровня мотивации к повышению квалификации и степени заинтересованности в качестве своей работы.

- сервисная концепция информационного обслуживания, разработанная В. В. Брежневой, применена для выявления критериев качества обслуживания, а также для анализа новых тенденций в обслуживании, влияющих на тематику занятий в рамках повышения квалификации;

Методы исследования. В процессе выполнения исследования был использован комплекс взаимосвязанных методов:

- терминологический анализ для выявления сущности, взаимосвязей и упорядочивания основных понятий, раскрывающих предметную область исследования;

- поаспектный анализ профессиональной литературы (для определения степени изученности темы), и служебной документации, создающейся в процессе организации образовательных мероприятий (для выявления профессиональных групп библиотечных специалистов, для изучения конкретного опыта библиотек в области разработки программ повышения квалификации);

- анкетирование библиотечных специалистов с целью выявления профессиональных групп, осуществляющих информационное обслуживание, их мотивации, потребностей и уровня компетенций в сфере информационного обслуживания;

- сравнительный анализ образовательных потребностей специалистов с разным стажем работы для выявления особенностей повышения квалификации специалистов по вопросам информационного обслуживания в публичных библиотеках, а также для характеристики особенностей содержания программ повышения квалификации;

- структурно-функциональный метод для описания элементов системы повышения квалификации специалистов публичных библиотек;

- метод моделирования для разработки двухконтурной модели повышения квалификации для специалистов публичных библиотек.

Организация исследования.

Исследование проводилось в три этапа, в период с 2012 по 2017 год.

На первом этапе (январь 2012 – сентябрь 2013 г.) на основе изучения литературы (диссертационные исследования, монографии, статьи) был проанализирован отечественный и зарубежный опыт в области организации повышения квалификации библиотечных специалистов. Разработана программа исследования, сформулированы цели, задачи и гипотезы исследования. Обоснован синергетический подход к пониманию библиотеки как самоорганизующейся системы.

На втором этапе (сентябрь 2013 г. – январь 2014 г.) на базе библиографической службы Центральной городской публичной библиотеки им. В. В. Маяковского (ЦГПБ им. В. В. Маяковского) было проведено исследование «Повышение квалификации сотрудников публичных библиотек КСОБ СПб, осуществляющих информационно-библиографическое обслуживание». В основу исследования легла анкета, включавшая 23 вопроса. Целями исследования являлась оценка качества системы повышения квалификации, выявление образовательных потребностей специалистов, задействованных в информационном обслуживании для улучшения системы повышения квалификации. В задачи исследования входил содержательный анализ образовательных потребностей и выявление предпочтений сотрудников КСОБ СПб в повышении квалификации, а также уровень мотивации к повышению квалификации и степени заинтересованности в качестве своей работы. В качестве гипотез предполагалось, что специалисты с разным стажем работы имеют различные предпочтения как в профессиональных навыках, так и в знаниях, необходимых для качественного информационного обслуживания. Также предполагалось, что для специалистов с разным стажем работы важны различные критерии оценки качества информационного обслуживания. В качестве еще одной гипотезы настоящего исследования предполагалось, что статус специалиста в профессиональной среде рассматривался в качестве значимого критерия самооценки.

На третьем этапе (февраль 2014 г. – май 2017 г.) доказаны гипотезы, сформулированные в начале исследования. Структурирован процесс организации повышения квалификации. Разработана двухконтурная модель внутрибиблиотечного обучения сотрудников. Разработана и внедрена образовательная программа.

Научная новизна исследования.

1. Впервые обоснована роль публичных библиотек в системе непрерывного библиотечно-информационного образования как организатора внутрибиблиотечного обучения сотрудников.

2. Выявлены особенности внутрибиблиотечного обучения сотрудников, такие как: мобильность, помощь в решении ситуационных задач, ориентация на образовательные потребности специалистов, возникшие в процессе реализации корпоративных проектов, и др.

3. Разработана двухконтурная модель внутрибиблиотечного обучения сотрудников, которая включает следующие элементы: правовая основа деятельности; организация, координирующая систему обучения (координатор); ресурсная база; подразделение организации-координатора, которое разрабатывает учебные программы, реализует конкретные мероприятия; подразделения организаций,

участвующих в процессе обучения; образовательные программы; система менеджмента качества образовательного процесса; инструменты оценки знаний, умений и навыков, включающих такие элементы как аттестация и обратная связь. Выявлены критерии выбора «преподавателей» (тренеров, тьютеров).

4. Обоснован подход к организации информационного обслуживания как сквозного процесса библиотечного обслуживания, в который вовлечены сотрудники различных отделов библиотеки. Обоснована дифференциация профессиональных групп библиотечных специалистов, вовлеченных в информационное обслуживание.

5. Обоснован комплексный подход к организации системы повышения квалификации специалистов, вовлеченных в информационное обслуживание, обогащающий традиционный подход к организации дополнительного профессионального образования, реализуемый по функциональному принципу (повышение квалификации комплектаторов, каталогизаторов, библиографов и т.д.).

Теоретическая значимость исследования.

Впервые профессионально-образовательная деятельность публичной библиотеки рассматривается как базовый вид деятельности, обеспечивающий качество выполнения основных задач библиотеки.

Введено и раскрыто наполнение понятия «внутрибиблиотечное обучение сотрудников публичных библиотек».

Выявлены и теоретически обоснованы элементы внутрибиблиотечного обучения сотрудников публичных библиотек.

Теоретически обоснована модель внутрибиблиотечного обучения библиографов и библиотекарей-консультантов в области информационного обслуживания.

Практическая значимость исследования. Предложенная модель внутрибиблиотечного обучения сотрудников может использоваться в публичных библиотеках Российской Федерации.

Результаты исследования внедрены в практику повышения квалификации библиотечных специалистов публичных библиотек Санкт-Петербурга: Центральной городской публичной библиотеки им. В. В. Маяковского (ЦГПБ им. В. В. Маяковского), библиотек – участников Корпоративной сети общедоступных библиотек Санкт-Петербурга (КСОБ СПб).

Материалы диссертации использованы в методическом пособии «Актуальные вопросы информационно-библиографической работы публичных библиотек», а также в образовательных программах для библиографов и сотрудников отделов обслуживания библиотек Корпоративной сети общедоступных библиотек Санкт-Петербурга (72 часа).

Педагогическая направленность исследования заключается в его результатах, которые обосновывают образовательный потенциал публичных библиотек и могут использоваться для актуализации образовательных программ в рамках системы повышения квалификации.

Степень достоверности результатов, изложенных в диссертации. Достоверность и обоснованность результатов обеспечивается использованием комплек-

са исследовательских методов, анализом и обобщением материалов научных публикаций, изучением практики работы библиотек, внедрением полученных результатов в практику работы.

Личный вклад автора. Основные научные, теоретические и практические результаты диссертационного исследования получены автором лично в ходе научно-исследовательской деятельности в период с 2012 по 2017 гг. Автором обоснована роль публичных библиотек в системе непрерывного профессионального образования. Выявлены особенности внутрибиблиотечного обучения сотрудников, такие как: мобильность, помощь в решении ситуационных задач, ориентация на образовательные потребности специалистов, возникшие в процессе реализации корпоративных проектов. Выявлены и проанализированы элементы системы повышения квалификации библиотечных специалистов. Разработана модель внутрибиблиотечного обучения сотрудников. Обоснован комплексный подход к организации системы повышения квалификации специалистов, вовлеченных в информационное обслуживание.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. В соответствии с формулой специальности 05.25.03 «Библиотековедение, библиографоведение и книговедение» (педагогические науки), включающей исследования и разработки в области теории, методологии и организации библиотечной и библиографической деятельности, представленная диссертация является исследованием организации системы повышения квалификации библиотечных работников, занятых информационным обслуживанием.

Соответствие диссертации области исследования специальности. Полученные результаты исследования соответствуют пункту 3 «Библиотека и библиография как системные социальные объекты ..., библиотечное обслуживание ..., компонентная и видовая структура библиографической деятельности», пункту 7 «Подготовка кадров и кадровая политика в библиотечно-библиографической деятельности».

Положения, выносимые на защиту:

1. Публичная библиотека является полноправным звеном системы непрерывного профессионального образования. Она выступает организатором внутрибиблиотечного обучения сотрудников и в этом качестве ее не могут заменить другие участники профессионального образовательного процесса.

2. Внутрибиблиотечное обучение сотрудников — специально организованный процесс, реализуемый силами самой библиотеки, отвечающий ее потребностям и обеспечивающий воспроизводство кадров в библиотеке как самоорганизующейся системе.

3. Внутрибиблиотечное обучение сотрудников можно представить как модель, выраженную в виде совокупности минимально необходимых элементов, таких как: правовая основа деятельности; организация, координирующая систему обучения (координатор); ресурсная база; подразделение организации-координатора, которое разрабатывает учебные программы, реализует конкретные мероприятия; подразделения организаций, участвующих в процессе обучения; образовательные программы; система менеджмента качества образовательного

процесса, включающая инструменты аудита качества; инструменты оценки знаний, включающие такие элементы как аттестация и обратная связь. Необходимо отметить, что предлагаемая в исследовании модель является двухконтурной – один контур обращен во внутреннюю среду библиотеки, другой – во внешнюю.

4. Для осуществления информационного обслуживания как сквозного процесса внутрибиблиотечное обучение сотрудников должно быть реализовано на основе комплексного подхода, поскольку современное информационное обслуживание осуществляется не только библиографами, но и специалистами тех подразделений, куда может обратиться читатель библиотеки.

Результаты исследования изложены в 26 публикациях, в том числе трех публикациях в научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России для публикации основных научных результатов диссертационных исследований.

Основные положения и итоги исследования докладывались на международных и всероссийских научно-практических конференциях и семинарах: IX всероссийской научно-практической конференции «Электронные ресурсы библиотек, музеев, архивов», 31 октября–1 ноября 2013 г., Санкт-Петербург; «STUDIUM: педагогика высшей школы: Самостоятельная работа студентов в условиях формирования единого образовательного пространства» секция библиотечно-информационного факультета памяти В. А. Минкиной; на IV Всероссийской научно-практической конференции «Фонды библиотек в цифровую эпоху», РНБ, Санкт-Петербург, 1–4 апреля 2014 г.; на XII Международной конференции «Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса» («Крым 2014»), г. Судак, 7–5 июня 2014 г.; V Всероссийской научно-практической конференции «Фонды библиотек в цифровую эпоху: традиционные и электронные ресурсы, комплектование и использование, РНБ, Санкт-Петербург, 30 марта–4 апреля 2015 г.; Конференции «Непрерывное библиотечно-информационное образование», СПбГИК, Санкт-Петербург, 19–20 марта 2015 г.; на V Всероссийской научно-практической конференции «Менеджмент качества в библиотеках. Кадровый менеджмент – основа управления качеством в библиотечной деятельности», Санкт-Петербург, 15 декабря 2015 г.; V Всероссийском форуме публичных библиотек, Санкт-Петербург, РНБ, РБА 16 декабря 2015 г.; II Международном библиографическом конгрессе, Москва, октябрь 2015 г.; XII Конференции «Непрерывное библиотечно-информационное образование», СПбГИК, Санкт-Петербург, 17–18 марта 2016 г.; XIII Международной научно-методической конференции «Непрерывное библиотечно-информационное образование» (памяти В. А. Минкиной) 16–17 марта 2017 г.

Структура и объем диссертации. Цели, задачи и методы исследования обусловили структуру работы, которая состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и пяти приложений. Объем работы составляет 335 страниц основного текста; 5 приложений. Список использованной литературы включает 328 названий.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования; раскрывается степень ее разработанности; определяются объект и предмет, цель и задачи ис-

следования, методологический инструментарий и используемые научные методы; характеризуется научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; сформулированы положения, выносимые на защиту; представлены сведения о внедрении и распространении результатов исследования.

В первой главе **«Непрерывное образование библиотечных специалистов»** рассмотрено повышение квалификации как неотъемлемая часть системы непрерывного образования, проанализированы термины и понятия «непрерывное образование», «перманентное образование», «рекуррентное (возобновляющееся) образование», «повышение квалификации», «дополнительное профессиональное библиотечное образование», «непрерывное профессиональное обучение», «образование взрослых», «профессиональная переподготовка и повышение квалификации кадров», «последипломное дополнительное образование», «поствузовское образование», «дальнейшее образование».

Рассмотрена история теории и практики непрерывного образования за рубежом и в России. Представлены аргументы в пользу того, что библиотека является сложной социальной системой, к которой применимы законы синергетики. Организация обучения библиотечных специалистов рассмотрена с точки зрения теории самоорганизации. Законы синергетики применимы как к библиотеке в целом (библиотека как социальный институт), так и к отдельным процессам и направлениям работы библиотеки. Так, говоря о педагогической сущности «библиотечно-библиографического обслуживания», В. А. Минкина рассматривала его как целостную обучающую и одновременно обучаемую систему, способную к саморазвитию. Теория библиотечного дела и библиографии также может использовать методологию синергетики. Можно предположить, что для достижения устойчивости библиотеки как диссипативной системы процесс повышения квалификации является одним из базовых, так как именно он позволяет библиотеке реализовывать ее основные социальные функции.

Во второй главе **«Организация системы непрерывного библиотечного образования»** представлена характеристика нормативной базы организации непрерывного образования в Российской Федерации. Проанализированы федеральные законы и кодексы Российской Федерации, в которых отражены основные понятия непрерывного образования граждан, в том числе дополнительное образование, повышение квалификации, профессиональное переобучение.

Представлена организация непрерывного библиотечного образования в России и за рубежом на основе анализа диссертационных исследований и публикаций в профессиональных периодических изданиях. Каждая страна имеет свою специфику организации повышения квалификации библиотечных специалистов. Участниками повышения квалификации являются учебные заведения, библиотеки, коммерческие фирмы, издательские и книготорговые организации, библиотечные ассоциации. Организация дополнительного профессионального библиотечного образования в России имела собственную специфику и строилась как многоуровневая система, включающая федеральный, региональный и муниципальный уровни. Дан обзор деятельности образовательных центров разных уровней. Анализируется современное состояние системы дополнительного професси-

онального библиотечного образования, которое характеризуется отсутствием головного центра, четкой государственной политики в области непрерывного библиотечного образования. Наблюдается дискретность и разрозненность (в том числе ведомственная) в деятельности существующих центров ДПО.

В диссертационном исследовании выявлены и проанализированы причины, по которым публичные библиотеки становятся активными участниками процесса непрерывного профессионального образования. Образовательные потребности специалистов публичных библиотек вызваны конкретными практическими задачами, которые, в свою очередь, различаются сложностью и многообразием. Образовательные программы существующих центров повышения квалификации не всегда могут учесть все многообразие задач, решаемых специалистами публичных библиотек. Также необходимо отметить, что ситуационные образовательные задачи публичных библиотек требуют оперативности, а изменение учебных планов занимает определенное, порой длительное время. К сожалению, в этой области также наблюдается ряд проблем: отсутствие единой государственной политики в области повышения квалификации; отсутствие единой нормативной базы, множественность образовательных центров, слабое взаимодействие между этими центрами (проблемы с координацией и кооперацией). К проблемам можно отнести некоторое ослабление участия вузов культуры в области дополнительного библиотечного образования, ведомственную разобщенность центров повышения квалификации (например, когда в одном регионе создаются параллельные системы повышения квалификации), разобщенность между теоретиками и практиками библиотечного дела.

Среди других причин, по которым публичные библиотеки самостоятельно занимаются организацией повышения квалификации, можно назвать: мобильность (поскольку учитываются образовательные потребности специалистов, обучение зачастую проходит без отрыва от производства, или в удобное для сотрудников и библиотеки время); экономичность (возможность использования имеющихся в библиотеке ресурсов); удаленность учебных центров; необходимость профессиональной реализации сотрудников; совмещение нескольких профессий; овладение новыми навыками. Кроме того, существуют кадровые причины: значительная часть библиотечных кадров относится к пенсионному возрасту, возросло количество библиотекарей, не имеющих профильного библиотечного образования.

Вопросы повышения квалификации специалистов публичных библиотек становятся все более актуальными в условиях модернизации экономической и социокультурной сфер. Для библиотек (и других учреждений культуры) на первый план вышли вопросы повышения эффективности деятельности в части оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе целевых показателей деятельности. Среди мер, которые обеспечивают достижение целевых показателей развития учреждений культуры, названы такие как переобучение и повышение квалификации. Таким образом, функционирование системы повышения квалификации в библиотеке влияет на оценку качества работы, является необходимым элементом развития библиотек.

Каждая библиотека решает образовательные задачи, исходя из организационных, финансовых, кадровых возможностей. Очевидно, что публичная библиотека, входящая в корпорацию (например, в Корпоративную сеть общедоступных библиотек Санкт-Петербурга), может рассчитывать на методическую помощь коллег. Финансовая составляющая также важна: удаленные муниципальные библиотеки далеко не всегда могут послать своего сотрудника на курсы повышения квалификации, находящиеся в областной научной библиотеке. В свою очередь, крупные региональные образовательные центры (на базе тех же областных научных библиотек) не всегда могут пригласить необходимых им специалистов из других городов.

В третьей главе **«Система повышения квалификации специалистов публичных библиотек, осуществляющих информационное обслуживание»** дана характеристика информационного обслуживания как «сквозного» процесса обслуживания в библиотеке, когда читатель может обратиться с информационным запросом в любой отдел обслуживания. В диссертационном исследовании употребляется также термин «информационно-библиографическое обслуживание» в понимании «предоставление любой информации пользователям на основе применения библиографических ресурсов и технологий», поскольку в контексте деятельности публичных библиотек такой обобщающий термин характеризует деятельность отделов обслуживания библиотеки. Данный термин применяется в качестве «локального» определения, применяемого в региональном Стандарте информационно-библиографического обслуживания Корпоративной сети общедоступных библиотек Санкт-Петербурга, поскольку он точнее раскрывает сущность оказываемой пользователям услуги и встречается в данной работе, когда речь идет о названии Стандарта, названии экспериментального исследования и методического пособия.

Анализ теоретической литературы и практики, работы отечественных и зарубежных библиотек позволяет сделать вывод, что изменился подход к организации информационного обслуживания, которое в настоящее время реализуется в тех подразделениях, куда обратился читатель библиотеки. Все чаще применяется многоуровневая система выполнения справок, когда «простые» запросы читателей выполняются в отделах обслуживания, более сложные переадресовываются библиографам или консультантам специализированных отделов.

Такой подход к организации информационного обслуживания принят библиотеками – участницами Корпоративной сети общедоступных библиотек Санкт-Петербурга. Нормативное закрепление данного подхода произошло в апреле 2012 года в Санкт-Петербурге, когда Секцией сетевого обслуживания пользователей, профильным методическим органом Корпоративной сети общедоступных библиотек Санкт-Петербурга, был принят разработанный специалистами ЦГПБ им. В. В. Маяковского, при непосредственном участии автора исследования, «Стандарт информационно-библиографического обслуживания Корпоративной сети общедоступных библиотек Санкт-Петербурга».

В диссертационном исследовании повышение квалификации обосновывается как один из видов профессионального обучения сотрудников, нацеленный на

повышение уровня их теоретических знаний, совершенствование практических навыков и умений. Это положение раскрывается в параграфе «Совершенствование системы повышения квалификации специалистов, осуществляющих информационно-библиографическое обслуживание в Центральной городской публичной библиотеке им. В. В. Маяковского Санкт-Петербурга» (ЦГПБ им. В. В. Маяковского), в котором дан анализ системы повышения квалификации в библиотеке. На современном этапе образовательная деятельность ЦГПБ им. В. В. Маяковского, направленная на библиотечных специалистов, является одним из важнейших направлений работы библиотеки, в реализации которой так или иначе задействованы все отделы библиотеки.

Причины, которые вызвали необходимость усовершенствования существующей в ЦГПБ им. В. В. Маяковского системы повышения квалификации, обусловлены «особенными» условиями работы публичных библиотек города, а также пониманием роли информационного обслуживания как сквозного процесса, в котором задействованы не только библиографы, но все сотрудники отделов обслуживания. «Особенные» условия работы публичных библиотек Санкт-Петербурга связаны с созданием в 2009 г. Корпоративной сети общедоступных библиотек Санкт-Петербурга (КСОБ СПб). КСОБ СПб была создана как добровольное профессиональное сообщество, объединившее районные централизованные библиотечные системы и библиотеки городского подчинения (всего 199 библиотек). С 2006 по 2009 гг. шел подготовительный период (проект представлен в 2006 г.). Соглашение о корпоративном сотрудничестве было подписано в 2009 г. ЦГПБ им. В. В. Маяковского, инициатор создания КСОБ СПб, стала головным центром корпорации.

Для совершенствования системы повышения квалификации специалистов было проведено исследование «Повышение квалификации сотрудников публичных библиотек КСОБ СПб, осуществляющих информационно-библиографическое обслуживание». Целью исследования являлась оценка качества системы повышения квалификации для ее дальнейшего улучшения. В задачи исследования входил содержательный анализ познавательных потребностей сотрудников КСОБ СПб, выявление их предпочтений в повышении квалификации, выявление уровня мотивации к повышению квалификации и степени заинтересованности в качестве своей работы. Были выдвинуты следующие гипотезы: специалисты с разным стажем работы имеют различные предпочтения как в профессиональных навыках, так и в знаниях, необходимых для качественного информационно-библиографического обслуживания. Также предполагалось, что для специалистов с разным стажем работы важны различные критерии оценки качества информационного обслуживания. В качестве еще одной гипотезы предполагалось, что статус специалиста в профессиональной среде является значимым критерием самооценки.

В основу исследования легла анкета, включавшая 23 вопроса, которые можно условно разделить на несколько групп: вопросы, связанные с «информационным статусом» библиотеки; вопросы, связанные с внедрением

Стандарта информационно-библиографического обслуживания КСОБ СПб; вопросы, касающиеся различных аспектов повышения квалификации.

Анализ полученных ответов позволил изменить образовательные программы, существующие в ЦГПБ им. В. В. Маяковского. В частности, более четко дифференцировать образовательные программы в зависимости от стажа работы (сотрудникам с разным стажем работы интересны разные темы). Также было выявлено, что среди мотивационных факторов отсутствует административный, т. е. сотрудники, повышающие свою квалификацию, не видят взаимосвязи между уровнем квалификации и оплатой труда, карьерным ростом или административным поощрением. Анализ результатов анкетирования сделал более очевидной необходимость комплексного подхода к повышению квалификации, когда учебные заведения и библиотеки действуют в одном направлении, подкрепляя теоретическую подготовку формированием практических навыков.

По результатам исследования была разработана образовательная программа «Актуальные вопросы информационно-библиографической работы публичных библиотек», ориентированная на сотрудников библиотек КСОБ СПб, занятых в информационно-библиографическом обслуживании. Программа (72 учебных часа) была реализована совместно с лицензированным образовательным центром — Институтом культурных программ, а к преподаванию привлекались специалисты СПбГИК и крупных библиотек города.

Проведенное анкетирование, реализованная образовательная программа заставили задуматься о том, какие элементы организации образовательных мероприятий необходимы и достаточны для эффективного образовательного процесса. В результате была предложена и обоснована двухконтурная модель внутрибиблиотечного обучения сотрудников в условиях публичной библиотеки.

Под внутрибиблиотечным обучением сотрудников понимается специально организованный процесс, обеспечивающийся силами самой библиотеки и отвечающий ее потребностям.

Внутрибиблиотечное обучение сотрудников публичных библиотек обладает следующими признаками и особенностями:

- решение ситуационных задач, стоящих перед библиотеками, в том числе задач, 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.

Проведенное исследование позволяет сделать 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.

В рамках диссертационного исследования обосновано, что внутрибиблиотечное обучение сотрудников публичных библиотек может быть представлено в виде модели, которая должна включать следующие обязательные элементы:

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.

Остановимся подробнее на некоторых составляющих данной модели.

Прежде всего, для того чтобы любая система действовала эффективно, необходима **правовая основа** ее деятельности. В случае с повышением квалификации — это федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и федеральный (и региональные) законы о библиотечном деле, региональные и ведомственные нормативные акты. В частности, приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Многие регионы создают региональные или муниципальные программы поддержки повышения квалификации специалистов различных отраслей экономики. На уровне конкретной библиотеки, которая возьмет на себя функции координатора, необходимо разработать Положение о повышении квалификации, в котором должны быть отражены все участники процесса повышения квалификации, их права и обязанности. В Уставе библиотеки должна быть закреплена образовательная деятельность библиотеки. Также на уровне конкретной библиотеки должны быть приведены в порядок документы, в которых отражены зоны ответственности по повышению квалификации персонала. Например, в «Положении об информационно-библиографическом отделе» указано, что среди направлений деятельности отдела есть методическая и образовательная деятельность, которые направлены как на сотрудников библиотеки, так и на сотрудников библиотек централизованной системы. Представляется, что документальное закрепление обязанностей по организации повышения квалификации за конкретными структурными подразделениями или специалистами способствует постоянной, последовательной, преемственной работе в данной области.

Кроме того, должны быть внутренние документы, регламентирующие организационную составляющую процесса повышения квалификации: «План работы», включающий учебный план, «Программа учебного курса» и пр.

На уровне должностной инструкции каждого сотрудника должны быть закреплены обязанности по повышению собственной квалификации и участию в повышении квалификации других сотрудников (если это входит в зону ответственности конкретного специалиста).

Организация-координатор. Ее задача – выявление организаций, задействованных в системе повышения квалификации (на уровне региона, города, района), координации этих организаций (в области проведения мероприятий, разработки программ). Организация-координатор должна выявлять инновационные модели повышения квалификации, инновационный опыт работы библиотек и внедрять их в практику работы библиотек. Взаимоотношения организации-координатора и организаций–участников должны строиться на основе сетевого взаимодействия. Организацией-координатором может быть, как ведущая библиотека региона, так и образовательное учреждение, или орган власти (например, комитет по культуре).

Модель внутренней системы повышения квалификации (как модель образовательной сети) должна включать следующие обязательные процессы: функционирование, развитие, управление. Функционирование должно быть обеспечено нормативными документами и организационными мероприятиями. Развитие системы повышения квалификации зависит от того, отвечает ли она образовательным потребностям специалистов и решает ли производственные задачи библиотеки (или библиотек, если это корпорация). Управление — одна из важнейших задач организации-координатора, поскольку, требуется организовать взаимодействие разных участников образовательного процесса.

Ресурсная база включает: информационные, интеллектуальные, материально-технические ресурсы. В условиях корпоративного сотрудничества (даже в рамках одной ЦБС) особую значимость для повышения квалификации приобретают специалисты, обладающие высокими профессиональными навыками и знаниями, являющиеся тем самым интеллектуальным ресурсом, который организация может привнести в общую «образовательную копилку». Такие специалисты могут быть не только наставниками или тьютерами, но и мотиваторами для повышения квалификации. Если говорить о библиотеке как самоорганизующейся структуре, то для нее характерно появление неформальных педагогических коллективов из наиболее мотивированных специалистов.

Представляется, что форма корпоративного использования имеющихся в регионе (городе) технических средств и ресурсной базы позволит расширить возможности каждой организации, участвующей в системе повышения квалификации. Корпоративное использование ресурсов позволит реализовывать образовательные программы с минимальным привлечением дополнительных бюджетных средств.

Организации, участвующие в образовательном процессе. Такими организациями являются как библиотеки (или иные организации), предоставляющие образовательные услуги, так и библиотеки, чьи сотрудники, проходят обучение (получают образовательные услуги). Необходимо отметить, что в условиях корпоративного сотрудничества публичных библиотек такие организации могут ме-

няться местами (один и тот же сотрудник в разных ситуациях может быть и «учителем», и «учеником»). Таким образом, специалист может быть и транслятором, и потребителем профессиональных знаний.

Образовательные программы должны учитывать, как потребности практики (на основе анкетирования специалистов), так и достижения библиотечной теории (т. е. должен реализовываться принцип системности). Образовательные программы должны разрабатываться с учетом индивидуального подхода, основанного как на требованиях производственного процесса, так и на исследовании образовательных потребностей специалистов. Публичные библиотеки, в отличие от лицензированных участников образовательного процесса (вузы, техникумы), с одной стороны свободны от чрезмерной формализации системы создания и утверждения учебно-методического обеспечения учебного процесса, с другой — способны быстро реагировать на ситуационные образовательные задачи, связанные с практической деятельностью библиотек. Эта мобильность отражает уникальность публичных библиотек как участников образовательного процесса. Организованная система внутрибиблиотечного обучения сотрудников публичных библиотек должна быть способна решать актуальные производственные задачи.

Инструменты оценки умений и навыков включают профессиональное тестирование, написание творческих работ, собеседование, анкетирование, анализ результатов работы специалиста. Завершается обучение итоговой аттестацией, по результатам которой выдается документ установленного образца (удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке). Но такой документ может быть выдан в случае, если организация лицензирована как образовательное учреждение. Большинство библиотек такой лицензии не имеют и зачастую выдают «внутренний» документ, который не имеет юридической силы, но, как правило, учитывается при аттестации персонала.

Данный перечень элементов является минимально необходимым и позволяет внутренней системе реально существовать, делает ее способной к развитию. Масштаб реализации модели может быть разным – на уровне одной библиотеки и/или на уровне корпорации библиотек. Каждый элемент может иметь свою специфику, например, в зависимости от региона. Так, в Санкт-Петербурге много центров повышения квалификации, ориентированных на библиотекарей, а библиотеки других регионов удалены от таких центров.

Модель внутрибиблиотечного обучения позволяет выявить наиболее качественный элемент системы: будь то библиотека-лидер, уникальный ресурс (в том числе, кадровый — специалист, обладающий уникальными знаниями и навыками). Кроме того, реализация этой модели мотивирует сотрудников: появляется возможность профессиональной реализации. Качество профессиональной реализации особенно важно в условиях, когда сотруднику не могут предложить карьерный рост («вертикальную» карьеру).

Совершенно очевидно, что внутрибиблиотечное обучение должно быть встроено в систему непрерывного профессионального образования, основываться на сетевом взаимодействии образовательных организаций и библиотек в процессе разработки и реализации образовательных программ ДПО.

Внутрибиблиотечное обучение должно сочетать практические и теоретические знания, отвечать на запросы практиков, учитывать индивидуальный подход в обучении, применять дифференцированный подход (на основе анкетирования выявлять целевые группы), опираться на методологическую базу андрагогики, поскольку образовательный процесс ориентирован на взрослых людей.

Внутрибиблиотечное обучение входит в систему повышения квалификации библиотечных кадров и, фактически, является частью непрерывного профессионального образования, и все учреждения повышения квалификации необходимо рассматривать как элементы системы непрерывного образования.

Внутрибиблиотечное обучение сотрудников публичных библиотек в условиях публичной библиотеки:

- обладает мобильностью;
- позволяет библиотеке соответствовать требованиям современной жизни,
- является механизмом постоянного обновления профессиональных навыков специалистов;
- ориентировано на решение конкретных задач публичных библиотек, что в полной мере не может предложить ни одна другая образовательная организация. Многообразие и вариативности задач, стоящих перед публичными библиотеками, соответствует многообразию форм, содержания образовательных услуг;
- учитывает актуальные образовательные потребности специалистов, отвечает на образовательные потребности, которые не могут быть реализованы в рамках существующей региональной системы повышения квалификации;
- может быть использовано в корпоративном обучении, так как основывается на принципе сетевого взаимодействия.

Система повышения квалификации позволяет библиотеке пережить факторы риска, выработать устойчивость к рискам – в условиях внутреннего или внешнего кризиса библиотека более жизнеспособна.

В **заключении** диссертации подведены основные итоги исследования, сформулированы выводы, ряд позиций которых отражен в положениях, выносимых на защиту, определены перспективные направления научной и практической деятельности в рамках изучаемой проблематики.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ АВТОРА:

В научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России для публикации основных научных результатов диссертационных исследований:

1. Обучение библиотечных специалистов работе с электронными ресурсами : из опыта работы Управления библиографическими информационными службами ЦГПБ им. В. В. Маяковского (Санкт-Петербург) // Науч.-техн. информ. Сер. 1. – 2011. – № 3. – С. 4–7.

2. Оценка библиотекарями качества работы по информационному обслуживанию читателей // Библиосфера. – 2015. – № 1. – С. 62–67.

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

В других изданиях:

1. Адаптация электронных ресурсов сторонних организаций для использования в публичных библиотеках : из опыта ЦГПБ им. В. В. Маяковского // Межведомственное и межпрофессиональное взаимодействие в области создания и использования электронных ресурсов : материалы VIII всерос. науч.-практ. конф. «Электронные ресурсы библиотек, музеев, архивов», 9–10 ноября 2012 г., Санкт-Петербург. – Санкт-Петербург, 2012. – С. 105–110.

2. Библиографическая служба Центральной городской публичной библиотеки им. В. В. Маяковского (Санкт-Петербург) как среда развития профессиональных навыков молодых специалистов // Труды Международного библиографического конгресса (Санкт-Петербург, 21–23 сент. 2010 г.) / РНБ. – Санкт-Петербург, 2012. – Ч. 2. – С. 404–408.

3. Есть ли у библиотекарей потребность в повышении квалификации? // Библиотечное дело. – 2014. – № 5. – С. 38–40.

4. Изучение мотивации специалистов в повышении квалификации // Непрерывное библиотечно-информационное образование : науч.-метод. конф. – Санкт-Петербург, 2015. – С. 103–109. – (Труды СПбГИК ; т. 205).

5. Использование внешних баз данных в справочно-библиографическом обслуживании : из опыта информационно-библиографического отдела ЦГПБ им. В. В. Маяковского // Современные пользователи автоматизированных информационно-библиотечных систем: проблемы обслуживания, изучения и обучения : материалы IV и V науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург : РНБ, 2003. – С. 140–144.

6. Использование фонда библиографических, фактографических и полнотекстовых баз данных ЦГПБ им. В. В. Маяковского в справочно-информационном обслуживании / Е. В. Аврамова, М. И. Арефьева // Электронные документы в библиотеках России: комплектование, хранение, доступность : материалы всерос. науч.-практ. конф., 11–14 окт. 2005 г. / РГБ, РНБ, Науч.-техн. центр «Информрегистр», Рос. библ. ассоц. ; сост. Т. В. Петрусенко, И. В. Эйдемиллер ; ред. Н. О. Тихонова. – Санкт-Петербург : Изд-во РНБ, 2007. – С. 148–153. – Доступно также через Интернет: <http://www.rba.ru/content/activities/section/12/mag/mag08/22.pdf> .

7. Использование электронных ресурсов в информационно-библиотечном обслуживании в помощь образованию : опыт работы ЦГПБ им. В. В. Маяковского (Санкт-Петербург) / Е. В. Аврамова, Э. Г. Кузнецова // Библиотеки и образование : сб. материалов I междунар. конф., 19–22 апр. 2005 г., Ярославль / Междунар. ун-т бизнеса и новых технологий, Междунар. ассоц. пользователей и разработчиков электронных библиотек. – Ярославль, 2005. – С. 11–15.

8. Компетенции библиографа публичной библиотеки XXI века // Общетеоретические и футурологические проблемы библиографии. Библиографическая запись как основа формирования библиографических ресурсов : материалы II Международного библиографического конгресса (Москва, 6–8 октября 2015 г.). – Москва : Пашков дом, 2016. – С. 182–195.

9. Лицензионные базы данных книг и периодики как средство эффективного информационного обслуживания. Участие библиографов в разработке технического задания для приобретения необходимых информационных продуктов // Актуальные вопросы информационно-библиографической работы публичных библиотек : производств.-практ. пособие / ЦГПБ им. В. В. Маяковского ; сост. Е. В. Аврамова. – Санкт-Петербург : Политехника–сервис, 2014. – С. 42–50.

10. Образовательное направление деятельности как форма методической работы в области информационного обслуживания // Методическая служба современной публичной библиотеки: от теории к практике : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 27–28 ноября 2014 г. – Санкт-Петербург : ЦГПБ им. В. В. Маяковского, 2014. – С. 130–139.

11. Оптимизация системы повышения квалификации персонала публичной библиотеки в области информационного обслуживания // Менеджмент качества в библиотеках. Кадровый менеджмент – основа управления качеством в библиотечной деятельности : материалы V Всероссийской научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 14 декабря 2015 г.) / ЦГПБ им. В. В. Маяковского. – Санкт-Петербург, 2015. – С. 58–77.

12. Организация удаленного доступа пользователей к лицензионным электронным ресурсам в структуре информационных услуг Корпоративной сети общедоступных библиотек Санкт-Петербурга // Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса [Электронный ресурс] : материалы XXI междунар. конф. «Крым 2014» / ГПНТБ России. – Электрон. дан. – [Москва], 2014. – Режим доступа: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2014/disk/071.pdf>.

13. Перспективы работы с лицензионными электронными ресурсами в публичной библиотеке // Информационные ресурсы – футурологический аспект: планы, прогнозы, перспективы : материалы X всерос. науч.-практ. конф. «Электронные ресурсы библиотек, музеев, архивов», 30–31 октября 2014 г., Санкт-Петербург. – Санкт-Петербург, 2014. – С. 233–239.

14. Полнотекстовые электронные ресурсы как средство информационного обслуживания пользователей: опыт Управления библиографическими информационными службами ЦГПБ им. В. В. Маяковского / Е. В. Аврамова, И. Е. Прозоров, Е. М. Мненкова // Библиотечные, музейные, архивные учреждения в век электронных коллекций и библиотек : материалы VI науч.-практ. семинара «Электронные ресурсы библиотек, музеев, архивов», 28–29 окт. 2010 г., Санкт-Петербург / ЦГПБ им. В. В. Маяковского. – Санкт-Петербург, 2010. – С. 178–185.

15. Понятие и структура справочно-поискового аппарата современной библиотеки. Интеграция собственных и приобретаемых элементов справочно-поискового аппарата // Актуальные вопросы информационно-библиографической работы публичных библиотек : производств.-практ. пособие / ЦГПБ им. В. В. Маяковского ; сост. Е. В. Аврамова. – Санкт-Петербург : Политехника–сервис, 2014. – С. 36–41.

16. Работа с подписными лицензионными ресурсами и задачи повышения квалификации специалистов публичных библиотек // Качество электронных ре-

сурсов и сервисов библиотек, музеев, архивов как фактор эффективного взаимодействия с пользователями : материалы IX Всероссийской науч.-практ. конф. «Электронные ресурсы библиотек, музеев, архивов», 31 октября – 1 ноября 2013 г., Санкт-Петербург / ЦГПБ им. В. В. Маяковского. – Санкт-Петербург, 2013. – С. 215–222.

17. Система повышения квалификации библиотечных специалистов в области информационного поиска как средство обеспечения доступа читателей к электронным ресурсам // Доступность электронных ресурсов библиотек, музеев, архивов как актуальная проблема развития информационного общества : материалы VII всероссийской конф. «Электронные ресурсы библиотек, музеев, архивов», 31 окт. – 2 нояб. 2011 г., Санкт-Петербург / ЦГПБ им. В. В. Маяковского. – Санкт-Петербург, 2011. – С. 216–220.

18. Специфика образовательного процесса библиотечных специалистов в области информационного обслуживания в условиях публичной библиотеки // Библиотечное дело – 2011: библиотечно-информационная деятельность в условиях модернизации общества : Скворцовские чтения : материалы XVI междунар. науч. конф. (27–28 апреля 2011 г.). – Москва, 2011. – С. 141–144.

19. Удаленный доступ к информационным ресурсам : проект ЦГПБ им. В. В. Маяковского «Виртуальный читальный зал» // Информ. бюл. РБА. – 2016. – № 77. – С. 126–129. – Доступно также через Интернет: <http://www.rba.ru/content/resources/bulletin/ib77/rba77.pdf>.

20. Факторы, влияющие на обслуживание читателей при использовании электронных лицензионных ресурсов (на опыте работы «Виртуального читального зала» ЦГПБ им. В. В. Маяковского) // Информационное обслуживание в век электронных коммуникаций : материалы XI всероссийской научно-практической конференции «Электронные ресурсы библиотек, музеев, архивов», 2–3 ноября 2016 г., Санкт-Петербург / ЦГПБ им. В. В. Маяковского. – Санкт-Петербург, 2016. – С. 115–126.

21. Центральная городская публичная библиотека им. В. В. Маяковского как профессиональный образовательный центр // Актуальные вопросы информационно-библиографической работы публичных библиотек : производств.-практ. пособие / ЦГПБ им. В. В. Маяковского ; сост. Е. В. Аврамова. – Санкт-Петербург : Политехника–сервис, 2014. – С. 5–11.

22. Электронные ресурсы в публичной библиотеке // Унив. кн. – 2013. – № 5. – С. 56–59.

23. Электронные ресурсы профессиональной информации: актуальные тенденции развития / Е. В. Аврамова, И. Е. Прозоров // Библиотечное дело. – 2012. – № 20 (182). – С. 26–28.

Аврамова Елена Викторовна

Публичная библиотека в системе непрерывного библиотечно-информационного
образования

*Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук*

Подписано в печ 00 .09.2017. Формат 60×801 /16.

Усл. п. л. 1,5. Уч.-изд. л. 1,5. Тир. 100 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии ООО «Турусел».
197376, Санкт-Петербург, ул. Профессора Попова, д. 38. toroussel@mail.ru
Зак. № от 00.09.2017