

# ***МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ***

*профессиональный журнал для тех,  
кто полон идей и устремлений,  
кто готов узнавать новое и делиться своими  
знаниями*

***№ 1 (ИЮЛЬ)  
2003***



## **ВНИМАНИЕ!**

### **V Всероссийский конкурс на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела 2003-2004 гг., посвященный 10-летию Конкурса**

V Всероссийский конкурс на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела проводится Министерством культуры Российской Федерации и секцией «Молодые в библиотечном деле» РБА при поддержке Некоммерческой организации «Библиотечный благотворительный фонд», Российской библиотечной ассоциации, при информационной поддержке журналов «Молодые в библиотечном деле», «ЛиФ. Новая библиотека», газеты «Библиотечная столица» и в соответствии с «Положением о Всероссийском конкурсе на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела».

Конкурс открыт для всех, кто разделяет его цели и задачи. В нем могут участвовать специалисты в области библиотечного дела и смежных отраслей знания, как отдельные авторы в возрасте до 36 лет включительно, так и научные коллективы, если 2/3 их персонального состава не старше 36 лет. Возраст учитывается на момент подачи работ.

Конкурс проводится по следующим номинациям:

- **«ЗАВЕРШЕННЫЕ НАУЧНЫЕ РАБОТЫ»;**
- **«РЕАЛИЗОВАННЫЕ ПРОЕКТЫ. ПРИКЛАДНЫЕ РАЗРАБОТКИ»;**
- **«ИДЕИ. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ».**

Работы и документы на Конкурс должны быть представлены в Оргкомитет **не позднее 1 марта 2004 г.**

Итоги будут подведены к 29 марта 2004 г.

Торжественное вручение дипломов и наград Конкурса победителям и лауреатам состоится на X Ежегодной сессии Конференции Российской библиотечной ассоциации, г. Новосибирск, май 2004 г.

В Оргкомитет Конкурса представляются следующие документы:

- заявление от автора(ов) об участии в Конкурсе или представление организации, выдвигающей работу (обязательно указать, в какой номинации заявлена работа);
- сведения об авторе: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, специальность, место работы, должность, знание иностранных языков, адрес, телефон (служебный и домашний), E-mail. При представлении работ под девизом данные об авторе помещаются в запечатанный конверт, на котором указан девиз.
- аннотация (авторский реферат) не более 1 страницы в 2 экз.;
- опубликованные работы (2 экз. издания);
- неопубликованные работы в виде:
  - машинописного текста напечатанного через полтора интервала (2 экз. рукописи);
  - текстового файла в формате Word для Windows на дискете 3,5, а также компьютерная распечатка представляемого материала через полтора интервала в 2 экз.;
  - на титульном листе неопубликованных работ приводится или фамилия(и) автора(ов), или девиз, под которым она регистрируется;

Документы на Конкурс отправлять заказной бандеролью по адресу Оргкомитета:

**129 010 г.Москва, Протопоповский пер.,  
дом 9, РГБС, к. 017, ББФ  
(на конверте сделать пометку  
«НА КОНКУРС»)**

**Для справок:**

**телефон - 280-41-90, 284-25-43**

**факс 280-20-67 ББФ**

**E-mail: bbf@mail.ru, mbr1@yandex.ru**

# МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (ИЮЛЬ)  
2003

Свидетельство о регистрации  
ПИ № 77-13425 от 26 августа 2002 г.

«Роспечать» Индекс  
82231



Над номером  
работали :

## СОДЕРЖАНИЕ :

Редакционная статья.

Поздравления от .....

### ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ

Решение Коллегии Министерства культуры Российской Федерации от 5.03.2003г. «О формировании и дальнейшем совершенствовании системы дополнительного профессионального библиотечного образования» .....

Концепция дополнительного библиотечного образования .....

### ДЕЛА СЕКЦИОННЫЕ

Макаренко Т.С. От Саратова до Ярославля и вот уже Псков, а там Новосибирск не за горами .....

### В ПРЕДДВЕРИИ II СЛЕТА МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ СИБИРИ «МОЛОДЫЕ – УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ», Улан-Удэ, 6-12 октября 2003 г.

Рябушева Е.Ю. Формирование творческого потенциала молодых специалистов .....

Забельская Е.С. Правовая социализация молодежи.....

Гармаева Л.В. Молодежь. Библиотека. Экология.....

Очирова Э.С. День студенческой науки в юношеской библиотеке Бурятии.....

### В ПРЕДДВЕРИИ III МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ-ФЕСТИВАЛЯ «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ: КАРЬЕРА. ИМИДЖ» г. Екатеринбург, март 2004 г.

Коптяева М.В. Библиотечная карьера – понятие несуществующее, сочетание несочетаемого?.....

Над номером  
работали :

### **КТО МЫ, КАКИЕ МЫ - БИБЛИОТЕКАРИ**

Логинова Н.В. «Кем быть? Какой быть?:  
наброски к портрету библиотекаря....

Соколова О.И. Размышления уставшего  
библиотекаря. (Эссе).....

### **ШКОЛА БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА (веду- щая Школы С.Д. Колегаева)**

Куликова О.Ю. Экономическая аргумен-  
тация в процессе лоббирования интересов  
библиотеки.....

### **ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ**

Колегаева С.Д. Современный этап эконо-  
мического развития библиотечной сфе-  
ры.....

### **ИНИЦИАТИВА МОЛОДЫХ**

Захаренко М.П., Зайцева Л.В. Мы – раз-  
ные, но мы хотим действовать.....

Обрикова Н.Н., С.Ткаченко С.С. Время  
действовать .....

### **ИМЕНА ГОДА**

Курочкина О.А. Взаимодействие библио-  
тек Пермской области для обеспечения ин-  
формацией инвалидов по зрению

.....

### **МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНТАКТЫ, ПРОЕКТЫ**

Захаренко М.П. Россия и США: сотру-  
дничество продолжается .....

Тюра Е.А. Еще раз об Америке, американ-  
цах и библиотечном деле .....

### **УЧИТЬСЯ-РАЗВИВАТЬСЯ-СОЗИДАТЬ**

Краснов И.В. Американский диплом для  
российского библиотекаря .....



## ДОБРЫЙ ДЕНЬ, ДОРОГИЕ КОЛЛЕГИ!

Вы открыли первый номер профессионального журнала «Молодые в библиотечном деле». Почему он возник?

Во-первых, энергия молодых профессионалов, несущая конструктивные изменения, должна была найти свой выход – журнал донесет до библиотечного со-

общества идеи молодых лидеров;

во-вторых, библиотекари старшего и среднего поколения готовы передавать накопленный опыт и наработанные умения – журнал предоставит им возможность развивать профессионализм молодых;

в-третьих, в профессиональной творческой среде постоянно появляются новые идеи – журнал будет создавать условия для передачи этих новых профессиональных знаний, способствующих развитию специалистов новой формации.

Мы будем писать о лидерах, об идеях, инициативах, способностях и ориентирах которых зависит не только их собственная судьба, но и судьбы тех, кого они ведут за собой – коллег, читателей. Они – другие, они не строят иллюзий, они более практичны и рациональны – эти 25-летние молодые профессионалы.

Кадровая ситуация, складывающаяся в библиотеках России, имеет двойственный характер. С одной стороны – старение, текучесть и «вымывание» кадров, а с другой стороны, как следствие – создание интересных и весьма полезных разработок по привлечению и закреплению молодежи в библиотеках. Время диктует необходимость уделять приходящим в библиотеку молодым специалистам особое внимание, чтобы смотивировать у них желание остаться и посвятить лучшие годы служению Библиотеке. Попытка ряда библиотек выстраивать собственные программы поддержки молодых специалистов во многом объясняется тем, что идет осознание того, что через 10-20 лет мы можем оказаться в ситуации нехватки, а в некоторых регионах и отсутствия опытных и квалифицированных кадров.

В настоящее время в различных регионах России проходит много мероприятий федерального и региональных уровней, в которых активное участие принимают молодые специалисты. Некоторые конференции, фестивали, тренинги ориентированы именно на категорию – молодые специалисты. Материалы этих конференций, хотя и представляют интерес для библиотечной общественности России, остаются невостребованными в силу отсутствия информации о них.

Средством, объединяющим и передающим новые знания библиотечному сообществу, и должен стать журнал «Молодые в библиотечном деле».

Главный редактор  
Татьяна Сергеевна МАКАРЕНКО





«Основное внимание в деятельности Минкультуры России, как и в предыдущие годы, уделялось системообразующим международным, межведомственным и отраслевым программам и проектам, оказывающим решающее влияние и в наибольшей мере стимулирующим инновационные и модернизационные процессы в библиотечном деле, а также разработке новой идеологии, нормативно-методических материалов и рекомендаций для библиотек, развитию системы институциональных и межличностных профессиональных коммуникаций, формированию инфраструктуры библиотечного дела.

Среди этих программ, такие, ставшие уже широко известными, как:

- «Развитие общероссийской информационно-библиотечной компьютерной сети ЛИБНЕТ»;
- Национальная программа сохранения библиотечных фондов Российской Федерации;
- «Создание общероссийской сети публичных центров правовой и муниципальной информации на базе общедоступных библиотек»;

А также новые, возникшие в самые последние годы:

- программа ЮНЕСКО «Информация для всех»;
- программа «Молодые в библиотечном деле».

**Евгений Иванович КУЗЬМИН**  
**Начальник отдела библиотек**  
**Министерства культуры**  
**Российской Федерации**





Разработка и реализация программы «Молодые в библиотечном деле» дает возможность Российскому профсоюзу работников культуры более тесно работать с начинающими работниками библиотек по этому направлению.

Молодые специалисты - самая социально незащищенная категория, которая постоянно находится в поле зрения отраслевого профсоюза. О конкретных делах мы готовы рассказать на страницах журнала, а также стать кураторами социального блока в журнале.

**Геннадий Павлович ПАРОШИН**  
**Председатель Российского профсоюза**  
**работников культуры**



# ОФИЦИАЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ



## Министерство культуры Российской Федерации РЕШЕНИЕ КОЛЛЕГИИ

«5» марта 2003 г.

№3

### О формировании и дальнейшем совершенствовании системы дополнительного профессионального библиотечного образования

Заслушав и обсудив доклад начальника Отдела библиотек Е.И. Кузьмина, коллегия отмечает, что изменение социально-политических и экономических условий обусловили трансформацию роли и функций библиотек в обществе. Значительно изменились информационные потребности населения, информационные потоки, поступающие в библиотеки, расширился ассортимент библиотечно-информационных услуг, увеличился их объем, повысились требования к качеству.

Это создало потребность в библиотекарях более высокого уровня профессиональной подготовки, обусловило объективную необходимость регулярного повышения их квалификации и переподготовки. За последние годы значительно активизировали свою деятельность в этом направлении образовательные структуры, библиотеки, библиотечные ассоциации. Формируется система дополнительного профессионального библиотечного образования, принципиально отличающаяся от той, которая существовала ранее – она становится более динамичной, разветвленной, многоуровневой, возникают новые формы обучения. В то же время все более остро ощущается необходимость в координации действий организаций и структур, занимающихся повышением квалификации и переподготовкой кадров, дополнительным библиотечным образованием.

Государственная политика в области дополнительного профессионального библиотечного образования должна быть направлена на развитие и дифференцированную поддержку складывающейся системы, способной привести совокупные профессиональные знания, умения и навыки библиотечных работников в соответствие с постоянно изменяющимися потребностями современного общества и задачами модернизации библиотечного дела. Учитывая вышесказанное, коллегия решила:

1. Одобрить Концепцию дополнительного библиотечного образования в Российской-



ской Федерации. Отделу библиотек (Е.И. Кузьмин) до 30 мая 2003 г. обеспечить доведение Концепции до органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, образовательных учреждений в сфере культуры и искусства, федеральных и центральных региональных библиотек, других заинтересованных организаций.

2. Рекомендовать Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ) (В.П. Демин) создать Координационный центр дополнительного профессионального библиотечного образования (Координационный центр), разработать положение о нем и штатное расписание. В срок до 30 мая 2003 г. внести в Департамент науки, образования и развития социально-культурной инфраструктуры (В.Ф. Зива) предложения по его финансированию на 2004 г.

3. АПРИКТ (В.П. Демин) совместно с ГИВЦ Минкультуры России (О.П. Неретин) до 1 января 2005 г. осуществить технологическое и техническое оснащение Координационного центра с целью создания условий для осуществления образовательного процесса в дистанционном режиме.

4. Одобрить деятельность Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования при Государственной публичной научно-технической библиотеке Сибирского отделения РАН (Новосибирск) и Центра профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона на базе Дальневосточной государственной научной библиотеки (Хабаровск).

5. Отделу библиотек (Е.И. Кузьмин):

- до 20 декабря 2003г. года проработать вопрос о создании в федеральных округах учебно-методических центров непрерывного библиотечного образования;

- продолжить практику формирования на конкурсной основе государственного заказа на переподготовку и повышение квалификации специалистов центральных региональных библиотек по ключевым направлениям модернизации библиотечного дела, обеспечив его финансовую поддержку в рамках раздела «Библиотеки России» ФЦП «Культура России. (2001-2005 гг.)», оказывать содействие развитию дистанционного образования в целях повышения квалификации библиотечных кадров.

6. Рекомендовать органам культуры субъектов Российской Федерации предусматривать в консолидированном бюджете на культуру в части расходов на библиотеки выделение не менее пяти процентов средств на переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров с учетом рекомендаций Международной федерации библиотечных ассоциаций (ИФЛА).

7. Структурным подразделениям Министерства представить до 1 ноября 2003г. Департаменту науки, образования и развития социально-культурной инфраструктуры (В.Ф. Зива) предложения по проблемам повышения квалификации и переподготовке специалистов в сфере культуры и искусства.

Председатель коллегии  
Министр

М.Е. Швыдкой



**Российская библиотечная ассоциация  
Секция библиотечной профессии, кадров  
и непрерывного образования**

**КОНЦЕПЦИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
БИБЛИОТЕЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Разработчик концепции – **Т.Я. Кузнецова**, зав. кафедрой библиотековедения  
и информатики АПРИКТ,  
канд. пед. наук, профессор

При участии:

**Ю.А. Гриханов**, руководитель Центра  
мониторинга отечественной культуры АПРИКТ,  
канд. пед. наук;

**А.И. Каптерев**, профессор АПРИКТ,  
доктор пед. наук;

**Э.Р. Сукиасян**, профессор АПРИКТ,  
канд. пед. наук

Обсуждена и одобрена на 7-й Ежегодной  
Сессии Конференции Российской  
библиотечной ассоциации  
/Ярославль, 12-18 мая 2002 г./

**Москва, 2002**



Введение

Новая социально-культурная парадигма развития библиотечного дела и его ускоренная технологическая модернизация являются основными факторами формирования новой профессионально-образовательной политики в отрасли. Ее главная задача — реформирование образовательной системы на основе расширения номенклатуры профессиональных специализаций подготовки библиотечных кадров, создания образовательных стандартов нового поколения, реализации принципа непрерывности библиотечного образования и включения компенсаторного механизма дополнительного профессионального образования как важнейшего условия сохранения и развития кадрового потенциала отрасли.

В современных условиях дополнительное профессиональное библиотечное образование становится не только интегральным фокусом отраслевой образовательной системы, но и действенным инструментом реорганизации библиотечного



дела в целом. На него возлагается основная нагрузка по адаптации библиотекарей к выполнению новых функциональных обязанностей, связанных с информатизацией библиотечных процессов и повышением социальной роли библиотек как информационных, культурных и образовательных учреждений.

В сфере дополнительного образования реализуется принцип непрерывного образования библиотечных кадров, осуществляется компенсация недостающего профессионального знания у молодых специалистов, возникающая в силу объективного отставания базового отраслевого образования от потребностей динамично развивающейся библиотечной практики. Кроме того, дополнительное профессиональное образование – площадка освоения новых идей, концепций, технологий: в его недрах аккумулируется инновационный библиотечный опыт, а затем транслируется и внедряется в практическую деятельность.

Разработка концепции дополнительного профессионального библиотечного образования – одного из центральных звеньев всей образовательной системы отрасли является важным условием ее реформирования с учетом задач кадровой и технологической модернизации библиотечного дела.

**Концепция определяет цели, задачи, принципы, организационно-функциональную структуру и механизмы формирования системы дополнительного профессионального библиотечного образования в Российской Федерации.**

**Концепция дополнительного профессионального библиотечного образования в Российской Федерации опирается на основополагающие государственные документы** – «Национальную доктрину образования в Российской Федерации» которая устанавливает приоритет образования в государственной политике, определяет стратегию и направления развития системы образования в России на период до 2025 года, законы Российской Федерации «Об образовании» (1992 г.), «О внесении изменений и дополнений в закон Российской Федерации «Об образовании» (1996 г.) и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (1996 г.)

**Концепция отражает интересы профессионального библиотечного сообщества** в реализации конституционных прав всех его членов на непрерывное образование в течении всей профессиональной деятельности, а также потребности отрасли в развитии ее кадрового потенциала и поддержания высокого уровня профессиональной адаптации библиотечных кадров к задачам поступательной реконструкции библиотечного дела.

Реализация Концепции послужит основой создания общероссийской системы дополнительного профессионального библиотечного образования, обеспечит согласованное развитие ее федеральных и региональных звеньев, горизонтальную и вертикальную интеграцию различных образовательных структур, обогатит содержание, формы и методы образовательного процесса, позволит внедрить новые образовательные технологии и тем самым будет способствовать реформированию всей образовательной системы отрасли.

Важным условием реализации Концепции должны стать конкретные общероссийские региональные целевые программы дополнительного профессионального библиотечного образования, построенные на принципиальных методологических и организационно-функциональных основах, изложенных в данной Концепции.



### **1. Современное состояние дополнительного профессионального библиотечного образования. Проблемная ситуация.**

Объективная востребованность регулярного повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров как центрального звена непрерывного библиотечного образования послужила предпосылкой создания разветвленной образовательной сети. **Современная структура дополнительного профессионального библиотечного образования в организационном аспекте представлена следующими звеньями:**

1. Образовательные учреждения высшего и дополнительного образования в сфере культуры и искусства федерального и регионального уровней (АПРИКТ, МГУКИ, Кемеровская государственная академия культуры и искусства, Казанская государственная академия культуры и искусства, Пермский государственный институт искусств и культуры, Самарская государственная академия культуры и искусств и другие);

2. Федеральные библиотеки (РГБ – Высшие библиотечные курсы, ныне Учебный центр послевузовского и дополнительного профессионального образования специалистов; ВГБИЛ – Учебный центр «Школа Рудомино»; РНБ – Учебный центр; образовательные структуры при ГПНТБ России; ЦНСХБ и др.);

3. Межрегиональные центры непрерывного образования – Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования при ГПНТБ Сибирского отделения РАН;

4. Учебно-методические центры и курсы повышения квалификации работников культуры и искусства при региональных органах управления культуры;

5. Центральные библиотеки регионов России (национальные, краевые, областные); тренинг центры на базе национальных, краевых, областных библиотек;

6. Зональные библиотеки университетов (учебные мероприятия для библиотек вузов);

7. Инновационные образовательные структуры различной ведомственной принадлежности: региональный инновационный центр при Главном управлении культуры и искусств Омской области, Республиканский медицинский библиотечно-информационный центр Министерства здравоохранения Республики Татарстан и другие);

8. Муниципальные библиотечные системы (городские и районные).

Особое место в образовательной инфраструктуре занимают международные организации и фонды, оказывающие финансовую поддержку образовательным программам и проектам: Институт «Открытое общество» (Фонд Сороса), Международный библиотечный информационный аналитический центр (МБИАЦ) и другие, а также российские общественные библиотечные организации (РБА, ББФ).

В последние годы большое внимание переподготовке и повышению квалификации библиотечных кадров уделяет Минкультуры России. Обеспечивается целевое финансирование наиболее крупных и значимых образовательных проектов. Многие образовательные мероприятия по актуальным направлениям модернизации библиотек (Программа «ЛИБНЕТ», Национальная программа сохранения библиотечных фондов Российской Федерации, «Инновационные библиотечные технологии») включены в Федеральную программу «Культура России. 2001-2005 годы», отражаются в ежегодных Сводных планах основных библиотечных конфе-



ренций, семинаров и выставок Российской Федерации. Ответственные работники Министерства активно участвуют в образовательном процессе.

Дополнительное библиотечное образование осуществляется преимущественно в следующих формах:

- профессиональная переподготовка – освоение знаний и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности и получения новой квалификации в рамках номенклатуры библиотечных специализаций, утвержденных Минобразования России;

- повышение квалификации – обновление теоретических и практических знаний в соответствии с новыми требованиями к уровню профессиональной квалификации и необходимостью решения новых производственных задач (краткосрочные проблемные семинары, среднесрочные семинары и школы-семинары, курсы повышения квалификации, творческие лаборатории и мастерские, мастер-классы, тренинги, практикумы);

- стажировка – закрепление на практике знаний, полученных в результате теоретической подготовки, ознакомления с библиотечным инновационным опытом;

- оперативная актуализация знаний по неформальным образовательным каналам (конференции, семинары, совещания, ярмарки идей, круглые столы, деловые игры, фокус-группы, конкурсы, международные образовательные и профессионально-ознакомительные туры).

Отчетливо прослеживается тенденция регионализации дополнительного образования. Субъекты РФ все более ориентируются на использование собственной образовательно-ресурсной базы и развития региональной образовательной инфраструктуры.

Особое место в региональной системе повышения квалификации занимают центральные библиотеки регионов: национальные, универсальные научные. Они предлагают различные формы обучения библиотекарей республик, краев, областей, зачастую выступают идеологами реорганизации образовательного процесса. Но, поскольку эта деятельность не является органической функцией библиотеки, то даже при наличии сильного методического подразделения часто отмечается недостаточное дидактическое и научно-методическое обеспечение учебных программ, снижающее эффект от их реализации.

В 90-е годы большие перемены произошли в сети курсов повышения квалификации работников культуры республик, краев и областей России. Свой статус сохранили лишь около 50 региональных курсов. В 13 регионах курсы были ликвидированы, в остальных – преобразованы в учебно-методические центры повышения квалификации работников культуры. Незначительная часть из них продолжает организацию повышения квалификации библиотечных кадров региона, опираясь на научно-методическую поддержку центральных библиотек. Однако содержание их образовательных программ, качества обучения, методическое обеспечение и состояние материальной базы учебного процесса, как правило, не соответствуют нормативным требованиям.

Явно недостаточное внимание дополнительному библиотечному образованию уделяют сегодня вузы культуры и искусства. Их усилия сосредоточены в основном на поствузовском образовании, в частности, на аспирантуре. При профиль-



ных вузах вдвое сократилось число факультетов повышения квалификации (ФПК). Библиотечные образовательные программы на ФПК, как правило, явление редкое.

Повышение активности центров федерального и межрегионального значения (АПРИКТ, Учебный центр «Школа Рудомино», Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования) не в состоянии удовлетворить неуклонно растущие потребности отрасли в повышении квалификации и переподготовке кадров.

В целом дополнительное профессиональное библиотечное образование переживает определенный кризис.

При кажущемся разнообразии образовательных акций они во многом носят бессистемный, фрагментарный, дискретный характер. Каждая из образовательных структур реализует свои образовательные проекты, планы и программы, весьма различные по целевому назначению, контингенту обучаемых, содержанию, объему учебных часов, формам и методам обучения. В результате многие важные проблемы развития отрасли остаются за пределами учебных планов и программ, другие неоправданно дублируются на различных уровнях образовательного процесса. Отсутствует последовательность и преемственность в передаче апробированных и инновационных знаний.

Значительно сократилось количество слушателей. Не все профессиональные группы включены в образовательный процесс. Некоторые категории библиотечных работников зачастую не имеют возможностей повышать свою квалификацию (сельские библиотекари). Недостаточно активно используются новые образовательные технологии, интерактивные формы обучения.

Наблюдаются резкие диспропорции в организации, масштабах и систематичности образовательных мероприятий в различных регионах. Отсутствует необходимая координация и согласованность в деятельности образовательных учреждений и структур федерального уровня, а также федеральных и региональных центров дополнительного библиотечного образования.

**В данной сфере отраслевой профессиональной деятельности сложилась достаточно острая проблемная ситуация. Суть ее заключается в несоответствии между потребностями библиотечного дела в регулярном обновлении знаний кадрового потенциала и его адаптации к решению новых производственных задач, стоящих перед отраслью в период ее ускоренной модернизации, и сложившейся практикой переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров на федеральном и региональном уровнях, развиваемой спонтанно и бессистемно как в организационно-функциональном так и содержательно-дидактическом аспектах.**

Основные причины проблемной ситуации:

- сокращение в 90-е годы государственного финансирования мероприятий, связанных с переподготовкой и повышением квалификации кадров во всех отраслях культуры;
- недостаточное законодательное регулирование этой сферы деятельности. Федеральный закон «О дополнительном образовании» находится на стадии разработки. Действующие законы РФ «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» дает лишь основание рассматривать дополнительное образование как самостоятельную подсистему образова-



тельной сферы библиотечного дела, подтверждая жизненную необходимость процесса профессионального образования в целом;

- отсутствие нормативных документов, ставящих деловую карьеру специалиста в прямую зависимость от уровня его профессионализма и регулярности обновления знаний в системе непрерывного образования;

- сокращение региональной сети образовательных учреждений, целенаправленно занимающихся дополнительным профессиональным библиотечным образованием;

- низкие темпы информатизации образовательной сферы библиотечного дела;

- отсутствие системы методической помощи региональным образовательным структурам со стороны федеральных центров дополнительного библиотечного образования;

- отсутствие необходимой вертикальной и горизонтальной интеграции структур дополнительного библиотечного образования;

- сокращение профессиональных коммуникаций в сфере библиотечного образования, сужение образовательного пространства в связи с экономическими, межрегиональными и межнациональными барьерами;

## **2. Цель, задачи и основные принципы дополнительного профессионального библиотечного образования**

**Основная цель** дополнительного профессионального библиотечного образования – создание многоуровневой системы переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров, способной привести их совокупные профессиональные знания, умения и навыки в соответствие с задачами поступательной модернизации библиотечного дела.

**Основные задачи** дополнительного профессионального библиотечного образования:

- формирование образовательного механизма регулярной адаптации библиотечных кадров к выполнению новых функциональных задач, связанных с информатизацией библиотечного дела и новой социально-культурной парадигмой его развития (повышение квалификации);

- формирование образовательного механизма обязательного и гарантированного получения работниками библиотек, в том числе с неблиотечным образованием, профессиональных знаний, необходимых для выполнения ими нового вида деятельности (профессиональная переподготовка);

- создание и поддержание условий для реализации равноправного доступа всем сотрудникам библиотек к системе дополнительного профессионального библиотечного образования в соответствии с их индивидуально-профессиональными потребностями на протяжении всей производственной деятельности, (стажировка, различные формы группового и индивидуализированного обучения);

- содействие профессиональной социализации личности библиотекаря, скорейшему включению его в созидательно-продуктивную деятельность в принципиально изменившейся технологической и социальной среде; сокращение цикла профессионализации: от индивида обученного (специалиста) – к индивиду-профессионалу, конструктивно мыслящему, с профессиональной рефлексией



и индивидуальной тактикой профессиональной продуктивной деятельности.

**Принципы построения системы дополнительного профессионального библиотечного образования:**

■ диверсификация образовательного процесса, выражающаяся в вариантивности организационных структур, форм, уровней, продолжительности и содержания обучения, в расширении диапазона профессиональной востребованности образовательных программ и проектов;

■ приоритет инновационной компоненты в образовательном процессе относительно нормативной в связи с высокой степенью обновляемости профессиональных знаний в области библиотечного дела, а также с задачей оперативной трансляции библиотечной инноватики в широкую сферу профессиональной деятельности, являющейся прерогативой дополнительного профессионального образования как системы;

■ функциональная интеграция образовательной и собственно библиотечной деятельности, позволяющая конструировать системные отношения между этими структурными звеньями образовательного процесса в целях совершенствования его дидактических, методических и прикладных основ;

■ универсальность обучения с учетом отраслевого универсума библиотечного дела, а также повышения роли гуманитарных, естественных и точных наук в формировании профессионального библиотечного знания;

■ модульность построения учебных планов и программ, обеспечивающая их модификацию в зависимости от контингента обучаемых, уровня их профессиональной подготовки и конкретных задач обучения;

■ приемственность и последовательность этапов образовательного процесса (адаптация, специализация, инноватизация, полифункционализация, профессионализация), многоаспектное обновление, расширение и углубление содержания образования на каждом новом этапе его развития;

■ вертикально-горизонтальная полифункциональность образовательной системы, координационное взаимодействие ее федерального и регионального уровней;

■ социальная открытость образовательной системы, предусматривающая ее взаимодействие с органами государственной власти и самоуправления, другими функциональными уровнями отраслевой профессиональной деятельности (наукой, управлением и др.), смежными отраслями (книгоиздательское дело, книжная торговля, научно-информационная деятельность) и другими социальными партнерами.

**Научно-методологической основой системы дополнительного профессионального образования выступает андрагогика**, активно развивающаяся наука об образовании взрослых. Исходя из ее принципов, образовательная система, ориентируемая на работу со взрослым контингентом, должна отвечать следующим требованиям:

- гетерогенность, нетождественность образовательных структур (систем, звеньев), их вариативность, имея в виду субъектов учебного процесса, его содержание, инструментарий, результаты и др.;

- индивидуализация обучения с учетом социально-ролевых и профессиональных характеристик обучаемых;



- динамизм процесса обучения (в минимальный срок – максимум знаний);
- демократизм отношений между субъектами учебного процесса, в первую очередь между педагогом и обучаемым, их творческое сотрудничество;
- субъективно-объективная адаптивность учебного процесса, профессиональное и личностное взаимовлияние субъектов и объектов друг на друга;
- максимальная активность обучаемого, стимулирование его профессиональной рефлексии.

### **3. Организационно-функциональная структура системы дополнительного профессионального библиотечного образования**

В целях упорядочения организационно-функциональной структуры системы дополнительного профессионального библиотечного образования следует разграничить функциональные направления образовательной деятельности соответствующих учреждений и организаций на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

#### **Федеральный уровень**

**АПРИКТ** – головной центр системы дополнительного профессионального библиотечного образования (базовое структурное подразделение – кафедра библиотекведения и информатики):

- участвует в разработке и реализации государственной политики в области непрерывного библиотечного образования;
- реализует образовательные программы профессиональной переподготовки: «Менеджмент. Менеджер библиотечного дела», «Библиотекарь-библиограф», «Администратор-хранитель библиотечного фонда», «Библиограф-аналитик». В перспективе – открытие новых программ: «Библиотекарь-исследователь», «Технолог по консервации документных фондов»;
- организует повышение квалификации по инновационным направлениям развития библиотечного дела и его технологической модернизации. Контингент: директора центральных библиотек субъектов Российской Федерации, вузовских и других специальных библиотек; руководители среднего звена и ведущие специалисты федеральных и центральных региональных библиотек; директора ЦБС отдельных регионов России; работники территориальных органов управления культурой, курирующие библиотечное дело;
- осуществляет методологическое обеспечение развитие системы дополнительного профессионального библиотечного образования в Российской Федерации, оказывает научно-методическую и консультативную помощь различным образовательным структурам и библиотекам в этой сфере деятельности;
- разрабатывает типовые учебно-тематические планы и программы профессиональной переподготовки и различных форм повышения квалификации, транслирует их в региональные образовательные центры и библиотеки;
- развивает дистанционное обучение в области новых информационных технологий, создает электронные учебники по использованию сетевых информационных ресурсов.

#### **Учебный центр «Школа Рудомино» (ВГБИЛ):**

- осуществляет тренинги и индивидуальные стажировки по управлению библиотекой и ее персоналом, проектной деятельности и социальному взаимодей-



ствию библиотек для широких кругов профессиональной библиотечной общественности;

- организует Летние библиотечные школы по научно-организационным и методологическим основам реализации учебных, тренинговых и консалтинговых библиотечных программ для организаторов образовательного процесса и преподавателей (тренеров);

- оказывает организационную и консультативную помощь центральным региональным библиотекам и библиотечной общественности в организации тренинг-центров и других инновационных образовательных структур;

- осуществляет научное обобщение опыта организации тренинг-центров и проведения различных инновационных образовательных акций;

- консолидирует международную библиотечную общественность в сфере непрерывного профессионального образования; транслирует в отечественную практику зарубежный опыт переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров.

#### **Институт дополнительного профессионального образования (МГУКИ):**

- осуществляет профессиональную переподготовку выпускников информационно-библиотечного факультета (студентов последних курсов) по смежным специальностям, дающим право на занятия новым видами профессиональной деятельности, связанными с библиотечным делом;

- реализует образовательные программы повышения квалификации для преподавателей библиотечно-информационных дисциплин региональных вузов и ссузов культуры;

- оказывает научно-методическую помощь в осуществлении педагогической деятельности региональным вузам и ссузам.

#### **Учебные центры послевузовского и дополнительного профессионального образования (РГБ, РНБ):**

- осуществляют профессиональную переподготовку работников федеральных библиотек, не имеющих библиотечного образования;

- организуют курсы по изучению иностранных языков с библиотековедческой специализацией;

- осуществляют краткосрочное повышение квалификации работников библиотек по актуальным направлениям модернизации отрасли.

#### **ГПНТБ России:**

- повышает квалификацию работников библиотек в области новых информационных технологий и технологической реорганизации библиотечных процессов, создание корпоративных библиотечных сетей;

- организует совместно с различными партнерами ежегодные международные конференции, содействующие повышению профессионального уровня библиотечного сообщества («Крым», «LIVCOM»), а также международные образовательные и профессионально-ознакомительные туры.

#### **РГДБ, РГЮБ, РГБС, РГБИ, ГПИБ, НБ МГУ, ЦНСХБ, ГЦНМБ и другие библиотеки федерального значения:**

- организуют (совместно с АПРИКТ) курсы повышения квалификации для директоров, руководителей среднего звена и ведущих специалистов библиотек своей сети по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела и внедрению инновационных технологий.



### Уровень федеральных округов

**Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН** – головной центр дополнительного профессионального библиотечного образования Сибирского федерального округа:

- осуществляет профессиональную переподготовку работников библиотек, не имеющих библиотечного образования;
- организует курсы повышения квалификации и другие образовательные акции по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела региона, формирования информационных ресурсов Сибири и обеспечения доступа к ним, организации системы библиотечно-информационного обслуживания, управления библиотек, проведения библиотечных исследований, а также вопросам книговедения и книжной культуры региона;
- создает и поддерживает информационно-методическую базу образовательных процессов с обеспечением электронного доступа к ее ресурсам;
- организует ресурсный центр дистанционного образования для сотрудников библиотек Сибирского федерального округа;
- оказывает научно-методическую и консультативную помощь библиотечным учреждениям региона в организации образовательных мероприятий, разработки учебных планов и программ;
- координирует деятельность всех образовательных структур округа.

### Региональный уровень

**Центральные библиотеки регионов – субъектов Российской Федерации (национальные, краевые, областные):**

- совместно с региональными курсами повышения квалификации, учебно-методическими центрами и вузами культуры и искусства формируют комплексную многоуровневую систему повышения квалификации библиотечных работников региона, используя ее различные организационные формы; обеспечивают ее координацию и согласованное развитие;
- развивают взаимодействие с образовательными центрами высшего уровня, в том числе федерального, с целью использования их информационно-ресурсного потенциала и организации совместных образовательных мероприятий;
- осуществляет мониторинг кадрового состава библиотек региона и определяют его потребность в профессиональном росте;
- оказывают методическую и консультативную помощь в организации повышения квалификации муниципальным и другим библиотечным системам, участвуют в реализации их образовательных мероприятиях.

**Образовательные учреждения в сфере культуры и искусства (вузы, ссузы):**

- расширяют сферу своей профессиональной деятельности на основе разработки и реализации программ профессиональной переподготовки по библиотечным специализациям, утвержденным Минобразования России, с учетом потребностей своих регионов в соответствующих библиотечных кадрах;
- оказывают научную и учебно-методическую помощь центральным региональным библиотекам и муниципальным библиотечным системам в организации повышения квалификации библиотечных работников, участвуют в различных формах повышения квалификации.



## Муниципальный уровень

### 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. Механизм формирования системы дополнительного профессионального образования

#### Организационно-правовой механизм

■ Структурное упорядочение функционирующих звеньев системы дополнительного профессионального библиотечного образования на федеральном и региональном уровнях, развитие между ними необходимых координационных взаимосвязей (организационных, функциональных, методических и технологических)

■ Создание во всех федеральных округах на базе наиболее сильной библиотеки, вне зависимости от ее ведомственной принадлежности, окружных центров непрерывного библиотечного образования, аналогичных действующему при ГПНТБ СО РАН

■ Развитие двух векторов интеграции образовательной деятельности:

— вертикальная ступенчатая интеграция между административно-территориальными звеньями системы (система федерального (государственного) уровня – системы центров субъектов Российской Федерации – низовые муниципальные системы (городов, районов), предусматривающая совместное проведение образовательных мероприятий, взаимообмен учебно-методической документации и взаимное использование информационно-образовательных ресурсов

- горизонтальная интеграция между образовательными структурами одного уровня, предусматривающая обязательное согласование направлений дополнительного образования и предлагаемых программ, объединение и взаимное использование образовательных ресурсов и технологий, формирование учебно-экспериментальных баз и т.д., в целях создания корпоративных образовательных сетей, в том числе на договорной основе

■ Содействие доработке и принятию Федерального закона «О дополнительном образовании» и подзаконных нормативных документов, регулирующих функционирование системы дополнительного профессионального образования

■ Формирование системы перспективного планирования переподготовки и основных форм повышения квалификации кадров на федеральном и региональном уровнях с учетом обеспечения определенной последовательности и систематичности обучения различных категорий библиотечных работников (директоров, методистов, комплектаторов, каталогизаторов, библиографов и др.).

#### Экономический механизм

■ Формирование государственного заказа на переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров по ключевым направлениям модернизации библиотечного дела на федеральном и региональном уровнях

■ Совершенствование механизма бюджетного ассигнования дополнительного профессионального образования, обеспечение приоритетного финансирования образовательных проектов по направлениям, предусмотренным Федеральной



программой «Культура России. 2001-2005 годы», а также региональными целевыми программами развития культуры

- Поддержание гарантированного минимума (норматива) финансирования структур дополнительного профессионального библиотечного образования из государственного бюджета
- Систематическое выделение необходимых финансовых средств в бюджетах библиотек, предназначенных для переподготовки и повышения квалификации кадров
- Создание многоканальной и многоуровневой системы финансирования образовательных мероприятий, расширение источников финансирования за счет спонсорской поддержки отечественных и международных благотворительных организаций, индивидуальных образовательных кредитов и платы за обучение из личных средств

#### **Профессионально-мотивационный механизм**

- Создание каждому библиотечному работнику максимальных возможностей для достижения желаемого уровня профессиональной квалификации в соответствии с его индивидуальными намерениями, интересами библиотечного сообщества и потребностями отрасли
- Развитие объективных стимулов к постоянному обновлению профессиональных знаний: организация оплаты труда и карьерного роста в зависимости от темпов внедрения новых технологий и инновационных форм библиотечной деятельности как результата прохождения соответствующего обучения в структурах дополнительного образования; предоставление льгот специалистам, желающим совершенствовать свои профессиональные знания и навыки
- Поддержка личностных мотиваций в освоении новых знаний путем проведения коллективных и персональных соревнований, конкурсов, материальных и моральных поощрений, новаторских предложений, изобретений; стимулирование самообразования, участия в конференциях, семинарах и т.д.

#### **Механизм управления качеством образовательного процесса**

- Разработка учебных планов и программ нового поколения, их регулярное обновление, обеспечение целевого, функционального и содержательного разнообразия, освоение новых форм и методов обучения.
- Переход от дисциплинарного к проблемно-ориентированному и модульному построению учебных планов и программ, дающему возможность их оперативной корректировки с учетом потребности обучаемых и цели обучения.
- Акцентирование внимание на новейших библиотечных технологиях, в том числе корпоративного, межведомственного характера, позволяющих формировать новое профессиональное мышление, ориентированное на сетевые режимы работы.
- Опережающий характер обучения, нацеленный на освоение новых знаний и навыков долговременного использования.
- Соединение профильного отраслевого образования с получением знаний по смежным дисциплинам (информатика, книговедение, педагогика, психология и др.), а также дисциплинам гуманитарного профиля, расширяющим общекультурный кругозор (философия, история, политология, правоведение, социология и др.)



■ Широкое привлечение к учебному процессу специалистов-практиков с целью более эффективной адаптации полученных знаний к конкретным задачам библиотечной работы; опора на библиотеки-новаторы, создание на их базе производственно-экспериментальных учебных мастерских, лабораторий для освоения библиотечного инновационного опыта

■ Стимулирование творческой конкуренции между образовательными структурами и предлагаемыми ими образовательными программами

#### **Технологический механизм**

■ Выстраивание и соблюдение технологической цепи (циклов, этапов) образовательного процесса: адаптация ? специализация ? инноватизация ? полифункционализация ? профессионализация, наполнение их конкретным содержанием с учетом индивидуальных профессиональных интересов специалистов и производственных задач библиотеки

■ Информатизация системы дополнительного профессионального библиотечного образования, внедрение новых образовательных технологий, в том числе дистанционного обучения

■ Обеспечение электронного доступа всем субъектам образовательного процесса к отечественным и международным информационно-образовательным ресурсам; создание Web-сайтов образовательных структур федерального и регионального уровня

■ Существенное укрепление материально-технической базы образовательных структур

#### **Научная база. Международные контакты**

■ Разработка теоретических, методологических и организационных основ дополнительного профессионального библиотечного образования и с учетом его компенсаторной роли в системе непрерывного библиотечного образования

■ Мониторинг образовательной среды и кадровой ситуации в библиотечном деле, создание единой информационной базы данных в области дополнительного профессионального библиотечного образования (АПРИКТ, Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН) как основы принятия соответствующих организационно-управленческих и методических решений

■ Обеспечение подготовки и повышения квалификации педагогических кадров с целью освоения ими новых образовательных технологий (АПРИКТ, МГУКИ, другие вузы культуры и искусства)

■ Интеграция российской системы дополнительного профессионального образования в мировую образовательную систему; развитие международных контактов в области повышения квалификации библиотечных кадров с целью освоения и внедрения зарубежного опыта, в том числе педагогико-дидактического в отечественную практику; участие образовательных структур и всех субъектов образовательного процесса в международных библиотечных программах и проектах в области профессионального образования.



# ДЕЛА СЕКЦИОННЫЕ

Эта рубрика представляет секцию  
**«МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ»**  
Российской библиотечной ассоциации.  
В ней мы будем знакомить Вас с конкретными планами  
и новыми идеями, с исследованиями и  
мероприятиями, проводимыми под патронажем Секции, а также  
библиотеками и библиотекарями,  
работающими в ней.

## ОТ САРАТОВА ДО ЯРОСЛАВЛЯ, И ВОТ УЖЕ ПСКОВ, А ТАМ НОВОСИБИРСК НЕ ЗА ГОРАМИ



**Татьяна Сергеевна МАКАРЕНКО,**  
руководитель секции Российской  
библиотечной ассоциации,  
руководитель программы Библиотечного  
благотворительного фонда  
«Молодые в библиотечном деле»,  
кандидат педагогических наук  
(г. Москва)

2001 г.: набирает обороты программа Библиотечного благотворительного фонда «Молодые в библиотечном деле», формируется Секция Российской библиотечной ассоциации под одноименным названием. И первым совместным мероприятием стала I-я международная научно-практическая конференция «Молодые в библиотечном деле: кадровая политика», прошедшая в апреле 2001 г. в Москве. Она показала, что библиотеками накоплен большой опыт в работе с молодыми специалистами, они ищут и находят эффективные пути их мотивации, саморазвития, профессионального совершенствования. Мероприятие стало отправной точкой, консолидирующим началом, так необходимым в тот период. На конференции образовалось ядро энтузиастов-профессионалов – людей, которым безразлична кадровая ситуация не только в библиотеках их регионов, но в целом по России. Они-то и объединились для работы в Секции.



**Саратов** - красивый волжский город - **библиотечная столица России 2001 года**, встретил участников VI Ежегодной сессии Конференции РБА тепло и радушно, но нам, проводившим первое заседание нашей Секции, было не до красот. Заседание планировалось посвятить, в основном, информационным и организационным моментам. Мы очень волновались, интересует ли кого-нибудь еще в библиотечном сообществе, кроме специалистов, уже участвовавших в нашей первой конференции, объявленная нами тема заседания «Разработка и создание системы профессиональной и социальной поддержки молодых библиотечных работников». Прошедшее заседание показало: ДА, действительно интересует, ДА, специалисты пришли, а, значит, можно работать и развивать это направление.

В Саратове, в первую очередь, было вынесено на обсуждение Положение о Секции, в основу которого положен принцип координации деятельности библиотек всех ведомств России по проблемам молодежной библиотечной политики.

Основными задачами Секции стали:

- сосредоточение усилий ученых и специалистов в разработке проблем молодежной политики, как в отдельных библиотеках, так и в библиотеках России в целом;

- развитие, расширение и обмен информационными ресурсами, в том числе инновационными разработками, раскрывающими проблемы привлечения, вовлечения и закрепления молодых ученых и специалистов в библиотеках России;

- организация и поддержка научно-исследовательской работы и внедрения в практику прикладных разработок с целью совершенствования форм и методов работы с молодыми учеными и специалистами библиотечного дела.

Из коллег, изъявивших желание работать в Секции, был сформирован Постоянный комитет с региональной структурой, т.е. каждый член которого является представителем Секции в своем регионе.

С первого заседания Секции стало ясно, что наряду с участниками Конференции в мероприятиях должны принимать участие и молодые специалисты, библиотекари того города, в котором проходит Конференция РБА. Это поставило перед нами, организаторами вопрос – что может сделать Секция для молодых специалистов принимающего города, как провести мероприятие, интересное и для постоянных участников Секции, и для молодых библиотекарей этого города? Возникший вопрос надо было решить к следующему заседанию Секции.

Саратовская конференция выполнила свою задачу, показав – есть такая Секция и она имеет право на существование! Жизнеспособна она стала и потому, что вокруг нее объединились профессионалы высокой квалификации, которым небезразлично кадровое состояние библиотек России, которые уже не первый год занимаются проблемами молодых специалистов.

**Ярославль - библиотечная столица России 2002 года.** Древний город с уникальной аурой, белокаменными монастырями и многочисленными церквями встретил участников VII Ежегодной сессии Конференции РБА доброжела-



тельно и светло.

Программа работы Секции была очень насыщенной и состояла из трех самостоятельных мероприятий, направленных на решение одной задачи – поддержки молодых в их профессиональных творческих устремлениях.

Работа началась с проведения **тренинга по методу Открытое пространство (Open Space)**, организованного как для участников Конференции, так и для молодых библиотекарей г.Ярославля. Этим мероприятием мы ответили на вопрос, возникший в Саратове. Мы приняли решение знакомить молодых библиотекарей принимающего города с активными обучающими и развивающими формами. Цель – более активное включение в работу Конференции молодых специалистов как профессионалов. Работа в одной команде библиотекарей из разных городов России с различным уровнем профессиональной подготовки

обогащает и способствует обмену знаниями и умениями. Первый опыт оказался удачным. На тренинге присутствовало около 60 специалистов из 10 регионов России, и, самое важное, что, в основном, это были молодые



«Открытое пространство» проводит А.Г. Акимова, заместитель директора Новосибирской ОЮБ

специалисты г. Ярославля. Для обсуждения выдвинули проблему **«Идеи молодых – будущему библиотек»**. «Открытое пространство» провела **Анна Геннадьевна Акимова**, заместитель директора Новосибирской областной юношеской библиотеки, сертифици-



«Рыночную площадь» представляют коллеги из детской ЦБС г. Ярославля

рованный специалист по ведению мероприятий по методу Open Space, победитель IV Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела 2000-2001гг., посвященного 10-летию ББФ.

Что дал тренинг по методу «Открытое пространство» молодым библиотекарям Ярославля? В первую очередь он показал, что:

- можно реально действовать, осознавая свою ответственность;
- обсуждать круг значимых задач;
- совместно проводить работы, учитывая общие ресурсы;
- уважительно решать возникающие разногласия;
- вырабатывать и обсуждать планы деятельности.

Организаторы тренинга надеются, что эти идеи продолжают жить в мыслях



участников конференции, их профессиональной деятельности, в среде общения, в повседневной трудовой и общественной жизни.

**Второй частью** работы Секции стало заседание по теме «**Информационное обеспечение системы профессиональной и социальной поддержки молодых**».

Было сделано 7 докладов по различным темам: «Роль профессиональных коммуникаций в формировании молодежной библиотечной среды», «Молодые специалисты как объект внутренних PR», «Тренинг-центр как основа успешной профессиональной адаптации молодых библиотечных специалистов», «Неформальный подход в продвижении молодых кадров: опыт Новосибирской областной юношеской библиотеки», «Проблемы молодых библиотечных специалистов в ракурсе локального исследования» и др.

При разработке системы профессиональной и социальной



поддержки молодых очень важно ее информационное обеспечение и возможность обратной связи. Формирование информационного обеспечения подобной системы было начато, в первую очередь, с создания кадрового ресурса — сети региональных представителей секции РБА в следующих городах: Белгород, Екатеринбург, Ижевск, Новосибирск, Омск, Пермь, Псков, Санкт-Петербург, Ставрополь.



На данном этапе работы секции региональные представители выполняют две основные задачи:

- развитие молодежного библиотечного движения в регионе;
- передача информации о делах молодых библиотекарей из региона в центр (представительство секции) и из центра в регионы.

**Вторая задача** - это разработка системы информационной поддержки, которая будет представлена в двух форматах: электронном и печатном. Начиная с 2002 г. ББФ совместно со специалистами Российской государственной библиотеки при финансовой поддержке Министерства культуры Российской Федерации создает печатную базу данных и электронные массивы изданий по проблеме «Молодые в библиотечном деле» (ретроспекция 10 лет). Работа будет продолжаться и далее в текущем режиме. Мы начнем публиковать библио-



графический указатель по этой тематике в нашем журнале в последующих номерах.

Третья задача – создание печатного органа для молодых специалистов, в котором они могли бы сами высказаться и узнать мнения старших коллег на актуальные темы, где создавались бы условия для активного обмена полезной практической информацией среди молодых специалистов. Первый шаг – создание трибуны для молодых, которой стал журнал в журнале «Молодые в библиотечном деле» – совместный проект журнала «АиФ. Новая библиотека», ББФ и секции РБА. Начиная с октября 2001 г. в каждом номере этого издания были представлены публикации молодых специалистов, и, мы надеемся, что эта рубрика сохранится. В тоже время, участники Секции поддержали инициативу по созданию самостоятельного профессионального проблемного журнала для молодых специалистов, а также для всех, кто молод душой, полон идей и устремлений, кто готов узнавать новое и делиться своими разработками с коллегами.

**Третьим мероприятием, которое проводила Секция, было торжественное награждение лауреатов IV Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела 2001 г., посвященного 10-летию ББФ.**

IV Всероссийский конкурс, как и все предыдущие, показал, что в регионах развивается не только профессиональное творчество, но и формируется активная позиция молодых специалистов. Об этом говорит, например, обширная «география» присланных работ. Жюри, рассмотрев 67 работ 97 авторов по трем номинациям: «Завершенные научные работы», «Реализованные проекты. Прикладные разработки», «Идеи. Инновационные предложения», назвало победителей и лауреатов. Были отмечены авторы 30 работ. Торжественным вручением наград победителям конкурса завершилась работа Секции в Ярославле. (Подробно работа Секции и доклады на Конференции РБА VII Ежегодной сессии в г.Ярославле представлены в издании «Информационный бюллетень РБА», 2002, № 23 и 2003, № 24).

*Два блока – мероприятие с молодыми специалистами принимающего города и заседание Секции, будут проходить ежегодно, а Всероссийский конкурс на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела – один раз в два года. Таким образом, V Всероссийский конкурс пройдет в 2003-2004 гг., а торжественное вручение наград победителям состоится в 2004 г. на Ежегодной Конференции РБА в г.Новосибирске.*

**Псков - библиотечная столица России 2003 года**, красивейший русский город - встретил участников VIII Ежегодной сессии Конференции РБА светло и тепло, но затем, решив показать свой северный характер, обрушился на нас непрекращающимся дождем. Однако причуды природы никак не отразились на работе Секции, в которой приняли участие свыше 30 человек из 15 городов России.

Работа Секции состояла из двух самостоятельных частей. Первая – это ме-



роприятие, которое проводилось для участников Конференции и молодых библиотекарей принимающего города, и вторая – заседание секции с докладами, обсуждениями, дискуссиями.

Специалисты «Службы психолога» Ставропольской краевой юношеской библиотеки **Кононова И.Г.** и **Сергеева Т.Н.** провели тренинг «Карьера» для молодых библиотекарей и будущих библиотекарей Пскова (студентов III курса Псковского колледжа культуры и искусств) и других участников Конференции, в числе которых были и библиотекари со стажем. Для того, чтобы не нарушить логику тренинга как обучающего мероприятия, но при этом достичь реального результата, решено было показать вводный блок «**Тренинг профессионального роста**» из цикла «**Карьера**», основная цель которого – успешная профессиональная адаптация молодых специалистов как необходимое условие планирования и реализации профессиональной карьеры.

Задачами тренинга являлось создание предпосылок для:

- максимального самораскрытия, ощущения собственной значимости;
- формирования активной творческой позиции, направленной на саморазвитие, психологической гибкости и способности к быстрой адаптации в изменяющихся условиях и обстоятельствах профессионального взаимодействия;



Упражнение «Конфликтный читатель»

- умения строить партнерские взаимоотношения в профессиональном коллективе вне зависимости от занимаемой должности, самостоятельно принимать важные решения и нести ответственность за их последствия.



Упражнение «Конфликт зав. отделом с молодым инициатором»

Тренинг, проходивший в интенсивном режиме, длился 5 часов. Он был построен по классической схеме, предусматривающей 3 смысловых блока: знакомство (упражнения «Снежный ком», «Интервью»), введение в ситуацию тренинга (задание- нарисовать эмблему по теме «Карьера», четыре группы со своими подтемами: профессиональный рост, профессиональное общение; конфликтология, толерантность), основная часть, проработка заявленной проблематики (упражнение «Сценка из жизни библиотеки: конфликтный читатель, конфликт между библиотекарями на глазах читателей, конфликт читателей в стенах библиотеки, конфликт заведующей отделом с молодым



инициатором»; разминка «Бревно», упражнение «Крутые списки» и др.; заключение, подведение итогов (завершающие упражнения «Волшебный подарок» и «Ладощка»). Логическим завершением каждого блока являлся комментарий профессионального психолога. По окончании тренинга было проведено анкетирование, результаты которого дают большой материал для анализа изменений состояния участников, совершенствования содержательных основ тренинга, стиля и формы ведения подобных мероприятий. Вот только некоторые высказывания о тренинге: «большое спасибо»; «побольше проводить такие тренинги»; «буду использовать ваш опыт»; «хотелось, что бы и другие библиотекари могли принять участие в таком тренинге»; «ведущие работали как единое целое, слаженно»; «было прикольно»; «все было super!»; «приезжайте во Псков еще!».

*Во время проведения Конференции РБА складывается уникальная ситуация – в город приезжают лучшие специалисты со всей России. В этой связи очень разумно и, на наш взгляд, необходимо воспользоваться этой возможностью для повышения квалификации, активизации творческих способностей молодых библиотекарей принимающего города. Организаторы Секции еще раз убедились, что активные формы обучения приносят пользу для всех, кто принимает в них участие. Необходимо продолжать организацию подобных мероприятий, несмотря на ряд возникающих сложностей. Так, Псковская конференция показала, что могут складываться такие обстоятельства, когда молодые библиотекари города не имеют возможности присутствовать на работе Секции – заняты в организации работы мероприятий в своих библиотеках. Этот вопрос требует своего разрешения, поскольку хотелось бы, чтобы молодые библиотекари принимали более активное участие в мероприятиях Конференции РБА как профессионалы. И, мы думаем, что к Новосибирской Конференции организационное решение будет найдено и, может быть, с Вашей помощью, уважаемые коллеги.*

В заседании Секции приняла участие **главный специалист Министерства культуры Российской Федерации Л.А. Дубровина**, представившая позицию Министерства по работе с молодыми специалистами, обозначив это направление как одно из приоритетных и поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации.

Прозвучало 9 докладов: «Поддержка молодых библиотекарей – основа их жизненного успеха», «Открытие Тренинг-центра «Карьера» в г. Ставрополе: взгляд со стороны заинтересованного лица», «Программа организационного развития библиотек – альтернатива традиционной системе повышения квалификации», «Молодежь – устойчивому развитию», «Молодой специалист в библиотеке: дочь полка или рабыня Изаура?», «Некоторые особенности работы с кадрами в публичных библиотеках США», «Молодые в библиотечном деле: праздник профессионального творчества», «Инициатива молодых: ис-



кусство единомыслия». В них были представлены молодежные библиотечные мероприятия прошедшего года международного и регионального уровней, разработанные образовательные структуры для молодых специалистов, раскрыта стратегия работы с молодыми профессионалами.

*В то время как на Ярославской Секции, молодые умы, а там выступали только молодые специалисты, пытались внести свой вклад в разработку информационного блока системы профессиональной и социальной поддержки молодых специалистов, Псковская – сосредоточилась на организационных моментах: шло закрепление каждого мероприятия, как неотъемлемого звена разрабатываемой системы, выступления*

*директоров областных юношеских библиотек носили системный характер. Как итог прозвучало – молодежное библиотечное движение активно развивается и несет в себе ярко выраженные объединительные и корпоративные начала. Мы наде-*



Выступление главного специалиста  
Минкультуры России  
Л.А. Дубовинной

*мся, что это позволит провести в 2005 г. Форум молодых библиотечкарей России.*



Участники секции: обсуждение докладов

**В период с 2000 по 2003 гг. начинают выявляться региональные лидеры в молодежном направлении библиотечной кадровой политики.**

В отдельных библиотеках формируются так называемые точки роста, к которым, как к магнитикам, начинают притягиваться молодые специалисты из других библиотек, других городов. И вот уже летят по электронной почте поздравления, вопросы, консультации и предложения из Омска в Ижевск, из Ижевска в Екатеринбург, из Екатеринбурга в Пермь, из Перми в Новосибирск, из Новосибирска в Ставрополь, из Ставрополя в Беломорск, из Беломорска в Барнаул – и очень приятно, что эти бесконечные цепочки замыкаются в Москве, где находится штаб-квартира Секции.

Кого же сегодня можно назвать лидерами молодежного библиотечного движения:



**Центральная муниципальная научная библиотека им. Н.А. Некрасова г. Ижевска (директор Т.Т. Мартынова, E-mail nekrlib@udsu.ru):**

- в 2000 г. создается программа «Интеллектуальные и творческие способности молодых библиотекарей и их реализация в профессиональной деятельности (2000-2003 гг.)»;

- с 2000 г. выходит молодежная газета «Это мы!..»

- НИР 2000-2002 гг.:

▫ Профессиональная адаптация библиотекарей с разным стажем работы;

▫ Профессиональная деятельность молодых библиотекарей»;

▫ Психологическое изучение профессиональных особенностей молодого библиотекаря.

- с 2000 г. организован Молодежный творческий совет (секции молодых ученых; творческого проектирования, библиотечной журналистики, библиотечной инноватики, молодых



Организаторы и участники фестиваля библиотечных проектов «Я плюс», 2001 г., Ижевск

руководителей);

- с 2001 г. – начало ежегодного вручения Почетного знака «Библиотечный дебют»;

- мероприятия:

▫ 2000 г. – городская научно-практическая конференция «Интеллектуальные и творческие способности молодых библиотекарей и их реализация в профессиональной деятельности»;

▫ 2001 г. – фестиваль молодежных библиотечных проектов «Я плюс»;

▫ 2001 г. – круглый стол «Профессиональная деятельность молодого библиотекаря»;

▫ **апрель 2003 г. - II Международная конференция-фестиваль «Молодые в библиотечном деле: профессиональное творчество»** (совместно с секцией РБА «Молодые в библиотечном деле», материалы конференции будут представлены в нашем журнале № 3 за 2003 г.).

**Пермская областная универсальная научная библиотека им. А.М. Горького (директор А.Ф. Старовойтов E-mail onimr@lib.permregion.ru):**

- с 1998 г. проводится научно-практическая конференция «Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров» (раз в два года);

- создание электронной базы «Кадры», позволяющей получать сведения о молодых работниках городских и сельских библиотек;

- с 2001-2002 г. проводится Областной межведомственный конкурс



молодых специалистов Пермской области «Молодые в библиотечном деле»;

- 2003 г. создан Совет молодых специалистов.

**Государственная юношеская библиотека Республики Бурятия (директор Е.Ю.Рябушева, E-mail grub@burinfo.ru)**

- научно-исследовательская работа по таким аспектам деятельности, как психологическая перестройка коллектива, механизмы подключения молодых к «творческой жизни»;

- 2001 г. – создание Молодежной творческой группы;

- **октябрь 2003 г. II Слет молодых библиотекарей Сибири «Молодые – устойчивому развитию»** (совместно с секцией РБА «Молодые в библиотечном деле, материалы конференции будут представлены в нашем журнале № 6 за 2003 г.).

**Новосибирская областная юношеская библиотека (директор Л.П.Толмачева, E-mail midc@sol.ru):**

- с 1996 г. проводится ежегодный конкурс «Лучший молодой библиотекарь года»;

- с 2000 г. создается сеть молодежных добровольческих центров в Новосибирской области на базе библиотек;



Участники I слета молодых библиотекарей Сибири, 2002 г., г. Новосибирск

- **апрель 2002г. - I Слет молодых библиотекарей Сибири «Молодые профессионалы на службе общества»** (совместно с секцией РБА «Молодые в библиотечном деле»).



Рабочий момент тренинга «Социальное проектирование - новая форма деятельности библиотек»

**Центральная городская библиотека г. Омска (директор И.В. Соловьева E-mail csmb@omsknet.ru)**

- с 2002 г. выходит молодежная газета «БЭМС: быстрые, энергичные, молодые, симпатичные»;

- в 2002 г. создан Молодежный совет библиотекарей;

- в 2002 г. проведен Слет молодых специалистов муниципальных библиотек г.Омска;

- декабрь 2003 г. – Конференция «Молодые в библиотечном деле Омской области» (совместно с Государственной областной научной библиотекой им. А.С. Пушкина).



**Ставропольская краевая юношеская библиотека (директор Л.Ф. Инамова, E-mail younglib@stv.runnet.ru)**

- с 1997 г. работает «Служба психолога», в ее рамках в 2000 г. разрабо-

тана программа «Лестница успеха», тренинг «Карьера» и др.;

- в 2002 г. проведен семинар молодых библиотекарей края «Молодые специалисты: от призвания – к жизненному успеху»;

- **апрель 2003 г. - Межрегиональная конференция молодых**



Тренинг профессионального роста проводит руководитель «Службы психологов» Ставропольской КЮБ И.Г. Кононова 2002г.



Открытие семинара молодых библиотекарей Ставропольского края «Молодые специалисты: от призвания - к жизненному успеху» 2002 г.

**библиотекарей Юга России «Надежды будущего»** (совместно с секцией РБА «Молодые в библиотечном деле», материалы конференции будут представлены в нашем журнале № 2 за 2003 г.).

**Псковская областная универсальная научная библиотека (директор В.И. Павлова, E-mail oblib@pskov.ru):**

- 2000 г. проведен лично ориентированный анкетный опрос среди молодых специалистов Псковской областной универсальной научной библиотеки;

- с 2001 г. «Школа молодого библиотекаря»;

- **2002 г. I Творческая лаборатория «Проектная среда для молодых библиотекарей Северо-Запада»;**

- **2003 г. II межрегиональная творческая лаборатория «Проектная среда для молодых библиотекарей Северо-Запада»**(совместно с секцией РБА «Молодые в библиотечном деле», материалы конференции будут представлены в нашем журнале № 5 за 2003 г.).

И это еще неполный перечень мероприятий, по кадровой молодежной тематике которые были проведены в библиотеках России за этот период.

**Новосибирск - библиотечная столица России 2004 г.**, крупнейший научный и промышленный центр Сибири – готовится к встрече участников IX Ежегодной сессии Конференции Российской библиотечной ассоциации. Секцию будет принимать и Новосибирская юношеская библиотека – наш давний партнер. Кроме деловой части работы Секции будет и праздничная составляющая. 2004 г. – юбилейный для программы «Молодые в библиотечном деле»



Библиотечного благотворительного фонда, из которой и выросла Секция РБА. 10-летие отмечает также Всероссийский конкурс на лучшую научную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела. На Конференции состоится торжественное вручение дипломов и премий победителям и лауреатам V Всероссийского конкурса на лучшую научную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела.



I Творческую лабораторию «Проектная среда для молодых библиотекарей Северо-Запада» ведет зав. сектором Псковской ОУНБ Н.А. Митрофанова, 2002 г.

В Новосибирске для участников Конференции и молодых библиотекарей города будут организованы тренинги, а также другие активные формы, развивающие профессиональные навыки и творческие способности. Проводиться они будут как новосибирскими специалистами, так и гостями Конференции из других городов России.

Мы надеемся, что дела и идеи, разрабатываемые Секцией, найдут отклик и вызовут интерес у библиотекарей России, что многие из Вас станут активными участниками всех мероприятий, проводимых Секцией и, конечно, станут ее членами, а само заседание Секции в г. Новосибирске пройдет в деловой творческой атмосфере с участием специалистов библиотек различных регионов России.

**Работа Секции, как и Программы «Молодые в библиотечном деле», формируется в настоящий период по следующим направлениям:**

- **развитие профессиональной творческой среды** (конференции, фестивали, творческие лаборатории, форумы):

**2004 г.**

- III Международная научно-практическая конференция-фестиваль «Молодые в библиотечном деле: Карьера. Имидж» (март, г. Екатеринбург);
- III Слет молодых библиотекарей Сибири (октябрь, г. Кемерово);
- III межрегиональная творческая лаборатория «Проектная среда для молодых библиотекарей Северо-Запада» (июнь, Псков)

**2005 г.**

- Форум молодых библиотекарей России (сентябрь, г. Москва)
  - Научно-практическая конференция молодых ученых и специалистов «Библиотека XXI века: библиотечные фонды» (май, г. Москва);
  - II Межрегиональная конференция молодых библиотекарей Юга России.
- **создание информационного поля** (БД, профессиональная периодика):
- формирование БД и ЭБ «Молодые в библиотечном деле» в текущем режиме (с 2002 г.);



- создание виртуального информационно-консалтингового и образовательного центра «Карьера» (разработка с 2003 г.);
  - издание ежемесячного профессионального журнала «Молодые в библиотечном деле» (с июля 2003 г.);
  - ведение раздела «Молодые в библиотечном деле» ежемесячного журнала «АиФ. Новая библиотека» (с октября 2001 г.);
  - выпуск сборников материалов конференций, конкурсов (с 2001 г.)
  - **разработка и проведение образовательных программ** (школы, тренинг-центры):
    - Всероссийская школа молодого библиотекаря:
      - Всероссийская школа «Масс-Медиа в библиотеке» (сентябрь 2004 г., г. Пятигорск; ноябрь 2004 г., г. Санкт-Петербург);
      - Межрегиональный тренинг-центр молодых библиотекарей Юга России «Карьера» (с 2004 г., по плану работы, Ставропольская краевая юношеская библиотека)
  - **проведение социологических исследований:**
    - «Библиотечные кадры: динамика и стратегия развития» (2004 г., совместно с секцией РБА по библиотечному менеджменту и маркетингу).
- Это далеко неполный перечень того, что планирует Секция на ближайшие два года. Жизнь внесет свои коррективы в наши планы, будем надеяться, что только положительные.



**В ПРЕДДВЕРИИ II СЛЕТА  
МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ СИБИРИ  
«МОЛОДЫЕ – УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ»  
Улан-Удэ, 6-12 октября 2003 г.**

2002 г. был годом инициатив молодых библиотекарей и их старших коллег по созданию структур и мероприятий объединяющего, корпоративного характера. Таким значимым, далеко не ординарным событием стал I Слет молодых библиотекарей Сибири «Молодые профессионалы – на службе обществу». Инициатива данного мероприятия принадлежала Новосибирской юношеской библиотеке. В работе слета приняли участие молодые специалисты библиотек из 9 республик, краев и областей Сибирского региона.



Слет, несомненно, явился крупным событием в библиотечной жизни не только региона, но и всего библиотечного сообщества. Впервые молодые библиотекари собрались на многоаспектное комплексное мероприятие, включающее выставку научно-методической и исследовательской продукции «Библиовернисаж»; презентации программы ББФ «Молодые в библиотечном деле» и Клуба директоров юношеских библиотек Сибири; семинары, тренинги, конференции по методу «Открытое пространство-Open Space», консультации, круглые столы, «открытые трибуны». Все мероприятия носили проблемный характер, были посвящены интеграции молодых специалистов, их самореализации, формированию их профессионального потенциала. Кроме того, были затронуты общие библиотечные проблемы. Участниками Слета было высказано пожелание, что бы такие встречи стали регулярными.

Инициативу подхватила Государственная республиканская юношеская библиотека Республики Бурятия им. Д. Батожабая. Этот творческий, работоспособный коллектив готов принять у себя делегатов II Слета молодых библиотекарей Сибири, предоставив им площадку для встреч, обмена опытом, обеспечив их комфортными условиями проживания, организуя интересную культурную программу.

Оргкомитет: 670013, г. Улан-Удэ, ул. Ключевская, д.23,

тел/факс (301-2) 43-39-80,

E-mail [grub@burinfo.ru](mailto:grub@burinfo.ru)

Государственная республиканская юношеская библиотека Республики Бурятия им. Д. Батожабая.

Какая она – библиотека принимающая II Слет молодых библиотекарей Сибири, Вы сможете узнать, прочитав статьи ведущих специалистов библиотеки.



## ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ



**Елена Юрьевна РЯБУШЕВА,**  
директор Государственной республиканской  
юношеской библиотеки Республики Бурятия  
им. Д. Батожабая, заслуженный работник культуры  
Российской Федерации, республики Бурятия  
(г. Улан-Удэ)

Специализированная система обслуживания юношества в Бурятии осуществляется сетью библиотек различной ведомственной принадлежности: Государственная юношеская библиотека РБ им. Д. Батожабая, 7 юношеских кафедр (Баргузинский, Джидинский, Закаменский, Кижингинский, Кяхтинский, Селенгинский, Хоринский районы), библиотека «Юность» в г. Гусиноозерске, сектор по работе с юношеством и молодежью при отделе обслуживания Муниципальной городской библиотеки им. И. Калашникова, ряд специализированных филиалов ЦБС г. Улан-Удэ, 15 библиотек ССУЗов и 35 образовательных учреждений начального профессионального образования, 4 библиотеки высших учебных заведений, центры детского и юношеского творчества г. Улан-Удэ и школьные библиотеки.

Последние годы в деятельности любой библиотеки были серьезным испытанием для ее сотрудников. Переживая поток сокращений, каждый коллектив искал свою нишу, и кому-то это удалось, а кто-то продолжал работать по старинке. Но, пожалуй, самым удачным и перспективным оказался тот коллектив, который, постоянно находясь в творческом поиске, ни дня не останавливался на достигнутом. Создание положительного имиджа не терпит суеты, одноразовых показательных мероприятий, это ежедневный спланированный и продуманный труд. Его результат во многом зависит от качества подготовки сотрудников, их творческого потенциала, умения видеть привычное по-новому (ведь не зря говорят, что все новое – это хорошо забытое старое).

Специфика работы Государственной юношеской библиотеки Республики Бурятия им. Д. Батожабая - главного информационно-просветительского, досугового, координационно-методического центра для библиотек всех систем и ведомств по работе с документами среди молодежи, внедрению новых технологий требует от сотрудников высокой теоретической подготовки, умения действовать в постоянно меняющейся библиотечной среде, способности адаптироваться к новым профессиональным требованиям. Администрация библиотеки заинтересована в том, чтобы в кадровом составе преобладали высокопрофессиональные специалисты, владеющие не только библиотечными знаниями, но и методиками, применяемыми в смежных с нашей профессией областях, в частности, в психологии, социологии, практическом маркетинге.

В нашей библиотеке из 28 сотрудников – 13, т.е. 46% – молодые специалисты: со стажем работы до 5 лет – 7 человек, до 10 лет – 5, свыше 10 лет – 1 чел.



Имеют высшее специальное образование – 10 человек (76%), неполное высшее – 2 (15%), среднее – 1 чел. По семейному положению сотрудники библиотеки - в основном (53%) незамужние женщины.

Библиотека постоянно находится в режиме инновационного развития, который ставит перед коллективом новые цели, требующие новых средств и способов их достижения. Только за последние 2 года коллектив выиграл 6 проектов, поддержанных Министерством культуры Российской Федерации, различными фондами и общественными организациями.

В библиотеку закуплено 18 компьютеров, создана локальная сеть с выходом в Интернет. Коллектив библиотеки, понимая специфику своего учреждения, постоянно работает над изучением интересов читателей, для чего создан отдел по связям с общественностью, в котором работает и профессиональный социолог. Требования молодежи меняются из года в год. Мы видим их взросление, стремление к новому. Главное – у большинства из них есть четкое понимание своей жизненной позиции. В библиотеке они хотят видеть мир, отличающийся от школы, музея, института. Молодым больше по душе домашняя, уютная обстановка, а наиболее комфортный вариант общения – на равных. Это, пожалуй, и стало своего рода толчком для администрации библиотеки по активному привлечению в коллектив молодых специалистов. Ежегодно Восточно-Сибирская государственная академия культуры и искусства выпускает 60-70 библиотечных специалистов, и только 1-2 из них самостоятельно приходят в библиотеку в поисках работы. Остальные растворяются в школах, фирмах, на рынке с намерением работать где угодно, но только не в библиотеке. Причины известны всем – низкая заработная плата, невозможность администрации обеспечить жильем. Самое главное – отсутствует распределение, которое обязывало бы выпускников не коммерческих групп институтов отработать затраченные государством на их обучение деньги в государственном учреждении – библиотеке. Проблема налицо – принимая на работу молодого специалиста, надо создать такие творческие, моральные, психологические условия, чтобы этот сотрудник не захотел сменить место работы.

Если анализировать более подробно любой коллектив, то станет ясно, что по социальным, психологическим, возрастным, профессиональным характеристикам это очень разные люди. Как же объединить их, как создать творчески единую группу? Думается, что это возможно в том случае, если руководитель знает своих сотрудников и может привести их личные потребности с потребностями коллектива. И здесь мы сталкиваемся с проблемами, связанными с психологической перестройкой сотрудников, необходимостью разработки механизма подключения молодых к «творческой жизни».

Ряд исследований, проведенных в коллективе, был направлен на изучение морально-психологического климата, профилактику конфликтов, выявление уровня профессиональной подготовки сотрудников и изучение производственных проблем. По результатам исследований, с учетом пожеланий сотрудников на Совете при директоре разрабатывались рекомендации. Наибольший интерес представляют следующие аспекты исследования – руководитель глазами молодых специалистов и вклад самого специалиста в творческую дея-



тельность коллектива.

На вопрос «Каким (на ваш взгляд) должен быть руководитель?» были получены следующие ответы: 91% опрошенных подчеркивали такие качества руководителя, как доброта, отзывчивость, умение понять человека, внимательность, неравнодушие, умение проявлять заботу о других, 72% отметили целеустремленность, высокую работоспособность, умение организовать свою работу и труд подчиненных, прогрессивность, профессионализм, компетентность, умение идти в ногу со временем. Можно сделать вывод о том, что приоритетом в нашем коллективе является сохранение благоприятного морального климата, атмосферы взаимопонимания и взаимовыручки. Этого ждут и от руководства. И таким же немаловажными являются профессиональные навыки, высокий уровень которых коллектив хочет видеть у руководства.

На следующий вопрос «Обладает ли руководство нашей библиотеки вышеперечисленными качествами?» 70% ответили твердо «да», 42% — «чаще всего, да», вариант ответа «чаще всего, нет» — выбрал 1 человек, а вариант «нет» не выбрал никто.

На вопрос, «Какие действия руководства вы одобряете?» большинство - 67% дали ответы: понимание, желание пойти навстречу, а 33% отметили целеустремленность, новаторство, умение видеть новое и идти в ногу со временем. Из ответов видно, что перечислены, в основном, качества руководства, характеристики, а вот действия, которые предпринимает каждый руководитель, отмечает всего 33%. В основном, респонденты положительно оценивают момент постоянного поиска, изменения, направленные на улучшения условий труда и возможности интересно работать.

На вопросы, касающиеся того, насколько респондент отдает себя работе, были получены следующие ответы: выкладывается на работе «каждый день на 100%» — 42% опрошиваемых; работает «наравне со всеми не больше не меньше» — 38%; а 20% респондентов ответило что «могли бы больше, но зачем?» Большинство сотрудников, судя по результатам анкетирования, работают с энтузиазмом, полностью отдаваясь работе или спокойно, равномерно, день за днем выполняя свои обязанности. Если судить по результатам анкетирования, то создается впечатление, что весь коллектив — единый механизм, работающий четко и слаженно, лишь несколько человек пока не понимают всей важности и ответственности своей работы. А от того, как сработает каждый, и зависит общий успех библиотеки. Очевидно, что наиболее важным становится личностный подход к каждому члену коллектива, и, в первую, очередь, к молодым специалистам.

Первый этап вхождения молодого сотрудника в коллектив — индивидуальное собеседование на уровне директора с выявлением общих интересов, возможностей. Второе собеседование проводит заведующая отделом. Разработан примерный опросник с учетом особенностей разных отделов. Молодой специалист на протяжении 2-х недель проходит стажировку в отделах библиотеки, и в это же время анализируются результаты собеседования и опросника. На основании полученных данных составляется индивидуальная программа адаптации в коллективе, направленная на становление, развитие сотрудника, а также



определяющая возможность проявления индивидуальных особенностей. Период индивидуальной адаптации у всех разный, но мы стараемся его не затягивать. Включение в жизнь коллектива осуществляется через Молодежную творческую группу, правовым обеспечением которой является Положение, утвержденное Советом при директоре - документ, определяющей цели, задачи, содержание работы группы. Деятельность направлена на повышение квалификации и переподготовку кадров посредством профессиональной учебы. Оно отражает самообразовательное чтение профессиональных изданий, их анализ и обзор для коллектива библиотеки, стажировки в функциональных отделах как внутри библиотеки, так и за ее пределами, обучающие командировки в библиотеки республики и региона, участие в работе республиканских курсов повышения квалификации, приобретение практических навыков работы посредством участия в комплексных программах, реализуемых коллективом. Обязательным является (внесено отдельной строкой) финансирование из внебюджетных средств обучение компьютерной грамотности и участие молодых специалистов в программе «Изучение иностранных языков».

Осознание корпоративного духа библиотеки достигается посредством участия в социальной жизни коллектива. Деятельностью творческой группы руководит координатор из числа ее членов. Координатор входит в состав Совета при директоре, подчиняется заместителю директора по инновационной работе. Деятельность Молодежной творческой группы отражается в общих календарных отчетах библиотеки, в конце года анализ работы представляется на обсуждение Совета при директоре.

Старшее поколение библиотеки всерьез обеспокоено не только профессиональным ростом, но и морально-психологической адаптацией молодежи. Только тот коллектив, где люди понимают друг друга, стремятся помочь, направить, поддержать, способен ставить и решать серьезные проблемы. Среднее поколение и ветераны, работающие в коллективе доказали свою профессиональную способность решать самые сложные задачи. Именно благодаря их инициативе без финансовой поддержки Министерства культуры Республики Бурятия в библиотеке есть вся современная техника от ксероксов до персональных компьютеров, переплетных станков, ламинатора. Юношеская библиотека в республике пользуется достаточно высоким авторитетом, поэтому опыт, знания, профессионализм среднего и старшего поколения мы стремимся передать молодым. И главное, на наш взгляд, не менторское отношение, а стремление к работе на равных. Кстати, такой подход к работе полезен не только молодежи, но и старшему поколению, т.к. зачастую у ветеранов устоявшиеся потребности, они достигли профессионального и социального благополучия, а общение с молодыми способствует пересмотру ряда важных позиций.

Несмотря на то, что мы достаточно скромно вспоминаем хорошую традицию существования института наставничества в коллективах, думается, что во многих библиотеках он сохранился. Что может быть важнее душевной беседы старшего, грамотного коллеги, способного дать мудрый совет как профессиональный, так и житейский. Не надо забывать о том, что библиотечный коллектив в основном состоит из женщин, и душевная беседа способна изменить



всю жизнь человека. Мы знаем, кто в нашем коллективе способен быть наставником, и поручаем этим специалистам оказание поддержки молодежи. При самостоятельной работе молодые должны чувствовать плечо и способность старшего коллеги оказать им помощь, но ни в коем случае не надеяться, что объем работы, порученный им, будет в конечном итоге выполнен другими. Мы стремимся к здоровому партнерству и лидерству. На наш взгляд, творчески коллектив развивается тогда, когда лидеры чувствуют, что рядом растут и развиваются очень сильные специалисты, а для того, чтобы удержать лидерство необходимо постоянно работать над собой. На Совете при директоре неоднократно рассматривался вопрос по проблеме «Преемственность поколений», где руководители отделов отчитывались о своей работе с молодежью.

За полтора года работы Молодежной творческой группы видны определенные результаты, которые выражаются, в первую очередь, в том, что мы стали лучше понимать друг друга. А, самое главное, специалисты, входящие в Молодежную творческую группу, видят свой профессиональный рост, лучше понимают значение профессии библиотекаря, появляется чувство гордости за свой коллектив. Молодые специалисты видят, что в фундамент авторитета библиотеки вложены и их усилия. Уже сегодня два молодых специалиста приглашены на преподавательскую деятельность в Восточно-Сибирскую государственную академию культуры и искусств, двое готовятся к поступлению в аспирантуру.

В 2003 г. впервые по инициативе декана библиотечного факультета Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусства, к.п.н., профессора, академика Международной академии информатизации Светланы Андреевны Езовой в стенах Государственной юношеской библиотеки Республики Бурятия им. Д. Батожабая был проведен День студенческой науки и это событие — не случайность, а один из ярких эпизодов продолжающегося уже много лет плодотворного сотрудничества «кузницы библиотечных кадров» и республиканской юношеской библиотеки.

За последние несколько лет молодые сотрудники юношеской библиотеки Бурятии приняли участие в различных республиканских, региональных, общероссийских научно-практических конференциях, семинарах, мастер-классах, практикумах по проблемам инноваций в библиотечном деле, проектной деятельности, по устойчивому развитию Байкальского региона, по экологии и т.п. Из наиболее значимых отметим: участие 2 молодых специалистов ГЮБ Республики Бурятии в региональном семинаре-тренинге «Электронная информация для библиотек» (Иркутск, октябрь 2000 г.), руководителя экологического клуба фэн шуй «Идеальный Дом» в международной конференции «Живые озера» (Улан-Удэ, август 2001 г.), участие в I Слете молодых библиотекарей Сибири «Молодые профессионалы на службе обществу» (Новосибирск, апрель 2002 г.).

Активная профессиональная позиция молодых специалистов приводит к тому, что их замечают не только в коллективе, но и за его пределами. И мы гордимся, что в библиотеке создан здоровый морально-психологический климат, который помогает преодолеть трудности, в том числе, связанные с проблемами финансирования. Благодаря грантовым проектам, договорам о сотрудничестве



с министерствами и ведомствами мы имеем возможность не только укрепить материальную базу учреждения, но и разработать систему материального поощрения сотрудников. В библиотеке нет вакансий, доплаты и надбавки существуют за счет внебюджетных поступлений.

Сегодня наступил момент, когда формирование молодого специалиста должно осуществляться не только в одном коллективе. С создания в декабре 2001 г. межрегиональной общественной организации «Клуб директоров юношеских библиотек Сибири» появилась еще одна реальная возможность расширить рамки профессионального роста молодых. Одно из важнейших направлений его деятельности – создание регионального тренинг-центра для обучения членов клуба поискам средств для продвижения социальных проектов, новым информационным технологиям, созданию корпоративных проектов, проведению различных мероприятий. Активная деятельность членов клуба убеждает, что все задуманное будет притворено в жизнь. С мая 2003 г. в Новосибирске начинаются занятия тренинг-центра.

Стремление расширить кругозор, круг знакомств, укрепить сотрудничество наводит на мысль о создании при библиотеке общественной организации «Молодой профессионал». Мы надеемся, что встречи молодых врачей, учителей людей самых разных профессий и конечно библиотекарей будут способствовать формированию активного подхода ко всему, что происходит в жизни общества. Мы поддерживаем российские программы, конкурсы для молодых специалистов, разрабатываемые Министерством культуры Российской Федерации, Библиотечным благотворительным фондом, секцией РБА «Молодые в библиотечном деле» и считаем, что наступил момент, когда мы должны выйти в администрацию Президента Республики Бурятия с предложением об утверждении премии молодому специалисту за творчество и высокий профессионализм.

Мы верим, что передача социального и профессионального опыта молодым является важнейшей задачей, и думается, что расцвет библиотечной деятельности в будущем – дело рук молодых.

## ***ПРАВОВАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ***

**Елена Станиславовна ЗАБЕЛЬСКАЯ,**

*заведующая Молодежным*

*информационным центром*

*Государственной юношеской*

*библиотеки Республики Бурятии им.Д.Батожабая*

**(г.Улан-Удэ)**



По мнению специалистов, профессионально работающих с молодежью, «Модель жизнеспособной личности» предполагает наличие у человека:

\* быстрой приспособляемости к меняющимся условиям жизни, умения ориентироваться в экономической, социально-политической обстановке,



существование своих позиций, идеалов, ценностей;

\* высокой социальной активности, целеустремленности и предприимчивости, стремления к поиску нового в решениях жизненных проблем в нестандартных ситуациях;

\* законопослушности; чувства внутренней свободы и собственного достоинства, способности к объективной самооценке и конкуренции с другими.

Юношеская библиотека Бурятии на практике осуществляет эти принципы воспитания личности, включаясь в процесс социализации молодежи, стараясь учитывать при этом потребности и интересы нашего молодого окружения.

Обеспечение доступа к правовой информации, формирование правовой культуры и правовое информирование молодежи являются приоритетными в работе Молодежного информационного центра Государственной юношеской библиотеки им. Д. Батожабая Республики Бурятия (ГЮБ РБ), который был создан в мае 2001 г. с целью повышения уровня информационного обслуживания молодежи в условиях информационной комфортности. Центр выступает как полифункциональная структура, используя в своей работе справочный и информационный комплекс всей библиотеки, а также создает собственные информационные ресурсы по проблемам молодежи (правовая культура и информирование, социально-правовая защита, труд и занятость молодежи, учеба и карьера, общественные молодежные и детские объединения и др.), а кроме того, выступает как Публичный центр правовой информации и реализует целевую программу «Гражданин XXI века».

За два года деятельности Центр накопил определенный опыт предоставления правовой информации, профориентационной работы и распространения материалов через издательскую деятельность. Уже вышло в свет более 30 пособий, дайджестов, памяток, буклетов.

Первым шагом по продвижению правовой информации молодежи в нашей библиотеке стало открытие в 1993 г. сектора деловой литературы при информационно-библиографическом отделе. Поводом послужил возросший спрос большинства наших читателей на литературу по проблемам экономики, бизнеса, международных рыночных отношений, а также на материалы по вопросам права, как российского, так и зарубежного. Основными направлениями в работе Сектора деловой литературы стали: информационная помощь студентам в изучении маркетинга, банковского дела; оказание справочно-информационных услуг с использованием новых технологий. База данных «Экономика» была первым самостоятельным информационным продуктом информационно-библиографического отдела библиотеки. Более активно решать задачу информационного обеспечения молодежи не толь-



Молодежная школа права «Гражданин XXI века». Встреча с зам. главы Администрации г. Улан-Удэ В.П. Линтуром



ко по вопросам экономики, но и по праву стало возможным с открытием Молодежного информационного центра.

С 2002 г. нами реализуется Программа по формированию правовой культуры и правовому просвещению подростков и молодежи «Гражданин XXI века», в рамках которой начала свою работу Молодежная школа права. Поддерживают работу Школы и принимают активное участие в ее мероприятиях Госкомитет по делам молодежи Республики Бурятия, Управление по делам молодежи г.Улан-Удэ, ФАПСИ в Республике Бурятия, Избирком Республики Бурятия, Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав при Президенте Республики Бурятия, Комиссия по правам человека при Президенте Республики Бурятия, ОАО «Консультант Плюс». Благодаря этому проекту библиотекой сделаны значительные шаги, направленные на повышение правовой культуры молодежи, во взаимодействии со многими государственными и общественными институтами. Так, библиотека выступила соучредителем городского Клуба молодых избирателей, созданного по инициативе Управления по делам молодежи Администрации Улан-Удэ, основной целью которого является повышение гражданской ответственности и активности в избирательном процессе молодежи города. Деятельность Клуба осуществляется на базе Государственной юношеской и Центральной городской библиотек.

В целях определения отношения молодых людей к избирательному праву, мы провели мини-опрос «Молодежь и избирательное право» среди наших читателей, в котором приняли участие 80 человек – учащихся старших классов, ССУЗов, ВУЗов города. Результаты опроса подтвердили, что молодежь осознанно относится к построению демократического общества в стране, готова активно участвовать в избирательном процессе. 55% респондентов поддерживают деятельность Клуба молодых избирателей.

Совместными акциями библиотеки и Управления по делам молодежи стали также организация и информационная поддержка Городских конкурсов творческих работ по вопросам избирательного права (2002 – 2003 гг.). Конкурс показал довольно высокую активность и заинтересованность учащихся в этих вопросах. В ходе проведения конкурсов мы оказали помощь в выполнении большого количества запросов учащихся и студентов города, тематика которых очень интересна и актуальна: «Стратегия и тактика избирательного процесса», «Избирательные компании в Республике Бурятия», «Стратегия рекламы избирательной компании», «Способы формирования политического имиджа кандидатов в депутаты», «Проблемы повышения правовой культуры молодежи». Кроме того, сформирован фонд документов «Молодому избирателю», ведутся тематические картотеки «Молодежи о выборах», «Шаг в мир закона», формируются тематические папки по правовой тематике, выпускаются Памятки молодому избирателю «Почему мы идем на выборы?», «Право и Интернет» и др. Помощь в организации фонда оказывают Избирком Республики Бурятия, Городская ассоциация студентов.

В апреле 2003 г. в Улан-Удэ прошел Городской Фестиваль молодого избирателя «Выбор за нами!», в подготовке и проведении которого библиотеке была отведена ведущая роль – открытие фестиваля с участием учащихся города, ор-



ганизация встреч с депутатами, ток-шоу «Кто ты, депутат?», организация выставки работ и встреча с участниками конкурса плакатов и слоганов. В преддверии фестиваля библиотека организовала «Неделю правовых знаний» — Дни открытых дверей, выставки-просмотры «Молодому избирателю», «Источники правовых знаний», «Организация правового образования», Учебный семинар «Электронные правовые технологии» с участием специалистов ФАПСИ и ОАО «КонсультантПлюс». В завершении фестиваля библиотека встречала участников Городской научно-практической конференции по вопросам избирательного права и процесса.

Избиркомом Республики Бурятия, Администрацией города и Управлением по делам молодежи Улан-Удэ Государственная юношеская библиотека Республики Бурятия отмечена как активный участник формирования гражданского самосознания и правовой культуры молодежи.

Учитывая интересы и потребности молодых читателей, мы применяем самые разнообразные формы занятий: заседания Клуба молодого избирателя; обучающие семинары «Информационные правовые технологии Консультант Плюс» (совместно с ОАО «Консультант Плюс»); видеопрезентации правовых систем Научно-технического центра «Система» с участием ФАПСИ; Встречи и консультации по использованию информационных ресурсов библиотеки в помощь правовому просвещению; Уроки развития правовой грамотности; Экскурсии по правовым электронным базам, по СБА и фонду правовой тематики и др.

Помочь обрести первые навыки работы с правовыми документами призваны практикумы и обучающие семинары по информационным правовым технологиям, проводимые для слушателей Школы специалистами ОАО «Консультант Плюс». Имея непосредственный доступ к документам, молодежь учится оперативно находить и ориентироваться в Законодательных актах.

Правам молодежи на образование и труд мы посвятили «Неделю абитуриента» (2002 г.), декаду «В помощь абитуриенту» (2003 г.) Многие вопросы интересовали ребят: это и занятость молодежи, условия поступления в местные и все российские Вузы, обучение новым специальностям. Консультации давали специалисты Министерства образования и науки Республики Бурятия, Государственного комитета по делам молодежи, специалисты Служб занятости населения. Учащиеся Восточно-Сибирского технического университета, Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусства, Бурятского государственного университета в интересной игровой форме показывали будущим студентам возможности своих будущих профессий.

Проведение интерактивных занятий с молодежью в Школе права – ситуа-



Открытие Городского фестиваля молодого избирателя «Выбор за нами!»



ционных, деловых и ролевых игр – это наша совместная работа с Госкомитетом по делам молодежи Республики Бурятия и социально-правовым центром «Байкальские надежды». Хочется верить, что проводимые деловые игры «Твоя правовая культура», ролевые игры «Защита прав и интересов» помогут молодым слушателям Школы решать многие проблемы, освоить правовое пространство, в котором им предстоит жить.

Все проводимые нами мероприятия сопровождаются выставками документов Российского Фонда правовых реформ, интересных статей из периодических изданий, справочной и учебной литературой. Практикуется выпуск раздаточного материала – памяток, буклетов, листовок.

Итоговым мероприятием по формированию правовой культуры молодежи в 2002 г. стала проведенная 10 декабря научно-практическая конференция «Молодежь и правовая культура».

Инициаторами мероприятия выступили Государственная юношеская библиотека Республики Бурятия и Управление по делам молодежи Администрации г.Улан-Удэ. Среди организаторов были Министерство культуры Республики Бурятия, Восточно-Сибирская государственная академия культуры и искусства. В конференции приняли участие представители государственных



Выступления на научно-практической конференции Конкурса творческих работ учащихся по вопросам избирательного права и процесса

органов, занимающихся вопросами защиты прав человека, правового просвещения населения, правовой культуры молодежи: Комиссия по правам человека при Президенте Республики Бурятия, Избирком Республики Бурятия, ФАПСИ, Управление Минюста России по Республике Бурятия, Министерство образования, Госкомитет по делам молодежи Республики Бурятия, Государственно-правовое управление Президента Республики Бурятия. Не обошли наше мероприятие научная и педагогическая общественность, студенты ВУЗов и ССУЗов города Улан-Удэ. Были представлены материалы по изучению правовой культуры молодежи, освещен опыт учебных заведений по правовому просвещению и распространению правовых знаний, повышению электроальной культуры и правовой защите молодежи. Материалы конференции нашли отражение в выпущенном сборнике, который может быть использован широким кругом читателей, в том числе теми, кто занимается правовым воспитанием подрастающего поколения: работниками просвещения, библиотекарями, специалистами по работе с молодежью.

Важно, что все инициативы библиотеки по формированию правовой культуры молодежи горячо поддерживаются – расширяется круг наших друзей и партнеров. Мы понимаем насколько интересной, познавательной и благодарной становится наша работа, наблюдая за взрослеющими, активными, информированными и грамотными молодыми людьми. Возможно, именно они вос-



питают новое поколение, способное построить гражданское общество и истинно правовое государство.

## **МОЛОДЕЖЬ. БИБЛИОТЕКА. ЭКОЛОГИЯ**

**Людмила Владимировна ГАРМАЕВА,**  
заместитель директора  
Государственной юношеской библиотеки  
Республики Бурятия им. Д. Батожабая  
(г. Улан-Удэ)



Благополучие каждой страны во многом зависит от уровня культуры и образованности граждан. Поиск новых путей решения экологических проблем определяет значительное возрастание общественных потребностей в соответствующей информации. Роль библиотек в экологическом просвещении неоспорима, поскольку они выполняют информационную, воспитательную, методическую функции: обладают богатым информационным потенциалом, представленным в виде газетно-журнального, книжного фонда, фонда нетрадиционных носителей, информационно-поисковых систем, электронных баз, Интернет-ресурсов, развитым справочно-библиографическим аппаратом.

Библиотеки ищут и находят новые результативные формы и методы работы в области распространения экологических знаний среди различных слоев населения, совершенствуют информационно-ресурсную базу и справочно-поисковые системы экологического профиля, используют электронные технологии, тесно увязывая при этом библиотечную практику с экологической ситуацией конкретного региона. В последние годы произошли значительные изменения в работе по экологическому просвещению. Во-первых, значительно изменились, стали более надежными и партнерскими отношения в организации и проведении различных экологических акций между библиотеками и комитетами по охране окружающей среды, органами местного самоуправления, общественными организациями, промышленными предприятиями, средствами массовой информации. Во-вторых, работа библиотек по экологическому просвещению принимает все более системный, комплексный характер. Подобная проблематика получает организационное оформление: в структуре центральных региональных библиотек создаются отделы и секторы экологической культуры, в ЦБС — филиалы экологического профиля.

В связи с этим весьма остро встал вопрос о повышении квалификации библиотекарей, работающих со специальной литературой, занимающихся информированием в области экологии, как широкого круга общественности, так практиков и ученых-экологов.

Государственная юношеская библиотека им. Д. Батожабая Республики Бурятия много лет активно и плодотворно занимается вопросами экологического образования молодежи, чему способствовало открытие в 1993 г. кафедры эко-



логической культуры. В 1998 г. мы получили грант фонда Сороса на создание модели Центра экологического просвещения, а в 2001 г. – 3 гранта Глобального экологического фонда: на проведение регионального экологического марафона «Байкал – объект всемирного природного наследия», республиканского круглого стола «Библиотека и экология» и главный проект, который финансово поддержал развитие материально-технической базы библиотеки и был направлен на создание Культурно-информационного экологического Центра.

Опыт работы по экологическому просвещению освещался на страницах профессиональных журналов. Специалисты Государственной юношеской библиотеки неоднократно выступали перед коллегами с анализом своей деятельности в этом направлении, так как библиотека является методическим центром для библиотек республики, обслуживающих юношество (36 библиотек профессиональных училищ, 18 библиотек средних специальных учебных заведений) и курирует работу централизованных библиотечных систем республики (21 район и г. Улан-Удэ).

В 2001 г. юношеская библиотека Бурятии стала победителем Российского смотра-конкурса по экологическому просвещению населения. В 2002 г. директор ГЮБ Е.Ю. Рябушева выступила на коллегии Министерства культуры Российской Федерации по проблемам экологического просвещения, по приглашению оргкомитетов, специалисты библиотеки приняли участие в работе Конференции Российской библиотечной ассоциации VII Ежегодной сессии в г. Ярославле, 9-й Международной Конференции «Крым 2002».



В 2003 г. библиотека получила грант Министерства культуры России на организацию и проведение региональной творческой лаборатории «Молодежь. Библиотека. Экология». Этот проект стал первым шагом Государственной юношеской библиотеки к созданию системы профессиональной подготовки и переподготовки библиотекарей-экологов. Творческая лаборатория создана для библиотекарей Бурятии, Иркутской и Читинской областей. 27 марта 2003 г. в Государственной юношеской библиотеке прошла рабочая встреча-презентация творческой лаборатории «Молодежь. Библиотека. Экология», на которой присутствовали библиотекари и учителя экологии из 9 районов республики и г.Улан-Удэ. В рамках мероприятия наши коллеги смогли ознакомиться с концепцией творческой лаборатории; приняли участие в анкетировании, проведенном с целью выявления потребностей коллег в экологическом просвещении, познакомились с первым выпуском «Экологического вестника» – специального издания, посвященного деятельности Творческой лаборатории. Директор ГЮБ РБ Е.Ю. Рябушева выступила с докладом об опыте работы биб-



лиотек России по экологическому просвещению населения. Несомненным украшением встречи стала презентация словаря-справочника «Экологическое образование и экология», автором которого является большой друг библиотеки – заведующая лабораторией экологического образования Бурятского института повышения квалификации работников образования Александра Николаевна Денисова. Необходимо отметить, что юношеская библиотека приняла активное участие в подготовке данного издания. Много нового и интересного узнали слушатели из встречи «Социальное пространство: библиотеки и общественные организации». Прозвучали выступления членов общественных организаций: Байкальского информационного центра «Грань», «Инфо «Дельта», Клуба «Фирн».

Организация и содержание учебного процесса в творческой лаборатории направлены на получение слушателями всего комплекса знаний по экологическому просвещению, а также представлении о технологиях эколого-библиотечной деятельности на основе обобщения ее достижений. При этом серьезное внимание уделено освоению теоретико-методологических основ работы библиотеки как центра экологической культуры и просвещения. Обе учебные программы включают темы, составляющие основу профессиональной деятельности библиотекаря-эколога:

экологическая политика Российской Федерации и проблемы устойчивого развития,



Выступления на «Дне Земли-2002»

природоохранное законодательство России, экономические аспекты природоохранной деятельности, экологическая культура и образование в современном мире, социальная экология, общественное экологическое движение, международное сотрудничество в области охраны окружающей среды.

Специальный раздел программы будет посвящен рассмотрению многогранной роли библиотеки в системе экологического образования и просвещения, а также информационному обеспечению природоохранной деятельности, информационным потребностям как основе создания библиотечных проектов по экологии; экологическому просвещению и профориентации молодежи. В заключительном этапе работы творческой лаборатории будут принимать участие специалисты Российской государственной юношеской библиотеки, являющейся методическим центром по экологическому просвещению библиотек России. В своих выступлениях они уделят значительное внимание ознакомлению с российским рынком информационных продуктов и услуг в сфере экологии и охраны окружающей среды, информационным изданиям, электронным базам данных, CD-продукции, экологическим ресурсам Интернет.

Исходя из мысли, что сегодня в библиотеках республики работают сотрудники с разным стажем и уровнем подготовки, а также учитывая, что для мно-



гих библиотекарей целенаправленная работа по экологическому просвещению – новая задача, было предложено создание многоуровневой системы повышения квалификации. В учебной программе творческой лаборатории были выделены «Школа начинающего библиотекаря – эколога» и «Школа стажиста».

Общетеоретическая подготовка «Школы начинающего библиотекаря–эколога» дает представление о библиотеке как информационно-экологическом центре, ее современной миссии и социальных функциях в рамках программы; принципах организации и функционирования Культурно-информационного экологического центра. Программа курса включает разноплановый подход к понятию «Культурно-информационный экологический центр»: как социокультурный институт, как информационный центр, центр как система, а также развивает представление о библиотечных функциях, в том числе информационной как основной и исходной.

Программа, предусматривающая возможность овладения практическими навыками по основным направлениям деятельности, состоит из лекционных и практических занятий в библиотеке, включает в себя три раздела – формирование и организация библиотечного фонда по экологии; справочно-библиографический аппарат библиотеки по экологии, информационное обслуживание пользователей.

Библиотекари получают представление о специфике фонда по экологии, влиянии информатизации на качественный состав фонда, особенностях документального потока по проблемам экологии и комплектование библиотек литературой экологического содержания.

Для слушателей курсов, не имеющих профессионального образования, в программу входит раздел, раскрывающий методику составления библиографического описания, классификации и систематизации документов. Для всех слушателей будет включен раздел, посвященный созданию электронного каталога, выполнению информационного поиска по электронному каталогу, использованию компьютерных технологий в создании справочно-библиографического аппарата.

Эффективное удовлетворение информационных потребностей различных категорий пользователей библиотеки невозможно без четкой взаимосвязи библиотечного, библиографического и информационного обслуживания. Сегодня, когда значительное место в удовлетворении информационных запросов пользователей занимает использование компьютерных технологий получает развитие дополнительных услуг, в том числе возможность выхода в Интернет, электронная доставка документов. Данным навыкам работы так же будут посвящены занятия Школы.

Программа «Школы начинающего библиотекаря» носит в большей степени обучающий характер, в том числе и по форме обучения (чередование теоретических и практических занятий), в отличие от «Школы стажиста», где мы предлагаем основные направления и темы, которые необходимо отработать и обсудить во время обучающих и проблемных семинаров, деловых игр, тренингов.

Во время занятий в «Школе стажиста» по теме «Автоматизация библиотеч-



ных процессов»: слушателям предлагается овладеть практическими навыками использования компьютерных технологий при информационном обслуживании пользователей. Будут освещены темы, отражающие современные тенденции традиционных библиотечных процессов. Слушатели познакомятся с организацией работы Культурно-информационного экологического центра, действующего на базе Государственной юношеской библиотеки Республики Бурятия. В учебном процессе широко используются интерактивные формы освоения знаний: деловые игры, творческие дискуссии, круглые столы, обмен опытом работы, презентации реализованных и намечаемых проектов. Таким образом, содержание и организация занятий построена на принципиально новых основаниях: учебная группа выступит как временный творческий коллектив, разрабатывающий наиболее эффективные формы и методы информационного обеспечения природоохранной деятельности с учетом региональных особенностей.

В результате обучения в «Школе стажиста» в библиотеках республики формируется кадровый потенциал для проведения качественных изменений содержания работы, внедрения новых технологий, инновационных методов по представлению информационных услуг.

Мы надеемся, что новый подход к формированию учебной программы, базирующийся на сочетании освоения теоретических знаний и практического опыта с приоритетом инновационной компоненты и интерактивных форм обучения, будет высоко оценено слушателями.

## ***ДЕНЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУКИ В ЮНОШЕСКОЙ БИБЛИОТЕКЕ БУРЯТИИ***



***Елена Юрьевна Рябушева,***  
директор ГЮБ Республики Бурятия,  
доцент ВСГАКИ

***Эржена Самбуевна Очирова,***  
ведущий методист  
ГЮБ Республики Бурятия  
(г. Улан-Удэ)



Для библиотек Бурятии существование на территории республики отраслевого ВУЗа — Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусств (ВСГАКИ) стало серьезной профессиональной поддержкой. Уже многие годы продолжается сотрудничество Государственной юношеской библиотеки Респуб-

лики Бурятия им. Д.Батожабая с родным ВУЗом.

Необходимо отметить то внимание, которое всегда уделяет профессорско-



преподавательский состав Библиотечного факультета ВСГАКИ проблемам, достижениям и перспективам развития Юношеской библиотеки. Преподаватели – постоянные и желанные участники всех профессиональных мероприятий: конференций, семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов. Без их научно обоснованного совета, консультации немислима наша реальная деятельность. Совместными детищами теоретиков и практиков становятся статьи, издания, практические разработки. Специалисты Юношеской библиотеки освещают опыт своей практической деятельности на научных встречах, организуемых ВСГАКИ. Примерами подобных мероприятий могут служить: региональная научно-практическая конференция «Проблемы психологии и социологии библиотечной деятельности и подготовке кадров» (2001 г.); международная научно-практическая конференция «Культурное пространство Восточной Сибири и Монголии» (2002 г.); круглый стол «Культурная политика и вопросы подготовки профессиональных кадров культуры» (2002 г.). Сотрудники библиотеки принимают непосредственное участие в процессе обучения будущих библиотекарей: читают курсы лекций (спецкурс «Юношеские библиотеки России», «Материально-техническая база библиотек» — директор, доцент ВСГАКИ Е.Ю.Рябушева; «Проектная деятельность библиотек» — зам. директора, Л.В.Гармаева), руководят дипломными проектами, учебными и производственными практиками. Многие годы директор ГЮБ РБ Е. Ю. Рябушева являлась председателем Государственной аттестационной комиссии.

Библиотека – одна из основных баз для исследовательских работ студентов. Огромное внимание исследовательской деятельности студентов уделяет профессорско-преподавательский состав Академии во главе с ректором, профессором, член-корр. СО АН ВШ Раисой Ивановой Пшеничниковой. Так, доброй традицией стало проведение 25 апреля ежегодного Дня студенческой науки и творчества ВСГАКИ. Изюминкой этого мероприятия являются факультетские научно-практические конференции, где на суд преподавателей, товарищей по учебе, гостей-специалистов студенты представляют свои научные изыскания по различным теоретическим и практическим проблемам. Конференции проходят в режиме работы нескольких тематических секций, победители которых награждаются дипломами и денежными призами.

Теперь в историю плодотворного содружества «кузницы библиотечных кадров» и Юношеской библиотеки войдет «выездной» День студенческой науки. В текущем 2003 г. по инициативе декана библиотечного факультета ВСГАКИ, к.п.н., профессора, академика Международной академии информатизации Светланы Андреевны Езовой впервые День студенческой науки был проведен в стенах Государственной юношеской библиотеки Республики Бурятия им. Д.Батожабая.

25 апреля библиотека принимала у себя две секции: «Библиотечное общение в социально-психологическом ракурсе» и «Новое в управлении библиотек». Зал библиотеки был заполнен студентами ВСГАКИ и сотрудниками библиотек. Интерес к студенческим работам у практиков всегда очень высок, тематика дипломных работ неизменно актуальна и «на злобу дня». Так как многие вопросы, затронутые в студенческих работах по библиотечному общению и по



управлению, изучаются на практическом материале и затрагивают конкретных людей, требуется серьезная психологическая подготовка будущих специалистов и умение объективно излагать результаты исследований.

Слушателям **секции «Библиотечное общение в социально-психологическом ракурсе»** (руководитель – к.п.н., проф. Светлана Андреевна Езова) представилась возможность проникнуть в глубины читательской психологии и профессионального самосознания библиотекарей, рассмотреть некоторые аспекты общения библиотечных работников и пользователей библиотек.

Оригинальный доклад представила студентка 5 курса Галина Сверлова, проанализировав влияние на читательскую мотивацию различных факторов: как пол, возраст, социальное положение, национальность, уровень образования. Она обобщила интересный опыт диагностики читателей Библии, принадлежащих к различным религиозным конфессиям и показала, что абсолютное большинство пользователей обращаются к Библии как к источнику помощи, душевного покоя – 99%; ищут подтверждения или опровержения сложившимся представлениям о Библии 68% читателей; для удовлетворения своего любопытства – 67%; для 15% опрошенных побуждающим мотивом послужило какое-либо несчастье в жизни.

Мария Мадакшанова (5 курс) предложила вниманию аудитории результаты анкетирования и наблюдения за общением библиотекарей и читателей в Центральной городской библиотеке им. И. Калашникова и филиалах ЦБС г. Улан-Удэ. Она выявила, что во взаимодействии библиотекарей и пользователей преобладает монологический тип общения – 84,6%, а диалогический тип общения отмечают всего 15,4% опрошенных. Библиотекари стараются сократить общение, редко бывают инициаторами диалога с читателем – таковы критические выводы исследования. Возможно, что именно наше профессиональное поведение и рождает стереотипы в восприятии библиотечной профессии.

Именно данной проблеме и был посвящен доклад Марины Кузьминой (5 курс). Тема исследования студентки - «Стереотипы библиотекарей в восприятии пользователей и коллег» вызвала живейший интерес у слушателей. Автор работы проанализировала наиболее стереотипные образы библиотекаря в отечественной художественной литературе, в отечественной и зарубежной профессиональной печати. Респондентам предлагалось отметить среди предложенных в опросном листе типы библиотекарей, которые им довелось встречать в жизни. Наиболее распространенными оказались такие стереотипы, как: «библиотекарь – хранитель знаний» (отметили 57% читателей и 81% библиотекарей), «библиотекари – образованные, интеллигентные люди» (56% и 80%



Секция. «Библиотечное общение в социально-психологическом ракурсе» ведет проф. ВСГАКИ С.А. Езова



соответственно), «библиотекарь – компьютер, автомат» (51% читателей и 50% библиотекарей), «библиотекари – фанатики, труженики» (36% и 37% соответственно). Негативные стереотипы, например «старая дева», «синий чулок», «чудаки не от мира сего», набрали незначительное количество голосов, как читателей, так и библиотекарей.

Хочется верить, что будущие поколения библиотекарей, основываясь на современных знаниях психологии, социологии, этики, закрепят за нашей профессией положительный имидж. Стратегии поведения будущих библиотекарей, студентов 1 – 5 курсов библиотечного факультета посвящено исследование Елизаветы Калмыниной (5 курс). Ею выявлено следующее соотношение стратегий поведения: к компромиссу будут стремиться 36,5% респондентов, избегать конфликтов – 23,5%, на соперничество настроены 14,5%, сотрудничать готовы 13% студентов и 12,5% будут приспосабливаться. Автором отмечаются закономерности в выборе респондентами различных стратегий поведения в зависимости от курса и специализации.

Еще более интересные взаимосвязи внутренних переживаний и внешних проявлений между самооценкой руководителей высшего, среднего и низового звена вузовских библиотек и стилем одежды, который они выбирают, выявлены в работе студентки 5 курса Елены Костриной. Результаты исследования показали, что 51% руководителей библиотек имеют завышенную самооценку, 27% руководителей – заниженную и 22% – адекватную. При этом руководители высшего звена выбирают преимущественно деловой и классический стили одежды, среднего звена – смешанный, консервативный, деловой стили, реже – спортивный и нежно женственный. Библиотекари же с заниженным и адекватным уровнем самооценки предпочитают смешанный и спортивные стили одежды.

Воспитание у библиотекарей адекватной самооценки и формирование Эго-состояния Взрослого посредством социально-психологических тренингов (СПТ) стало предметом доклада студентки Елены Китовой (5 курс). При проведении на базе библиотеки Бурятского научного центра СО РАН естественного эксперимента по отработке тренинговых методик был сделан акцент на развитие таких сущностных характеристик Взрослого как объективность, рефлексия и самоконтроль. Внимание практиков привлекли рекомендации автора руководителям тренинговых групп по организации и проведению подобных тренингов.

В центре внимания секции **«Новое в управлении библиотек» (руководитель – к.п.н., доцент Юлия Борисовна Авраева)** оказались вопросы изучения личности руководителя современной библиотеки, а также пути развития детских и юношеских библиотек в условиях крупного города.

В свете двух современных и интересных научных теорий – антропологического подхода и соционики – была рассмотрена личность руководителя библиотеки в нескольких исследовательских работах студенток 5 курса. Екатерина Белова в своем докладе «Антропологический подход – как метод изучения личности руководителя библиотеки» приводит следующие данные: средний возраст руководителей библиотек – 45 лет, структурных подразделений – 35



лет; рост от 160 до 165 см; преобладающий тип телосложения, характерный для большинства руководителей библиотек – «дипластик» (предрасположенность к полноте, узкие кости, юношеская живость, подвижность). Результаты исследования позволяют говорить о том, что в целом руководители библиотек подтянуты и гармонично развиты. Марией Хамагановой на основе классификации и методики известного соционика Аушры Аугустинавичюте был построен «Портрет руководителя библиотеки в зеркале соционики». Студентке удалось сконструировать четыре основных социотипа: «администратор», «мастер», «систематик», «организатор», которые характерны для библиотечных руководителей высшего звена.

Малоизученной проблеме культуры профессиональной речи руководителей библиотек был посвящен доклад Евгении Балбаровой (5 курс) «Структура профессиональной речи руководителя библиотеки». Используя различные источники, автор работы наметила свою методику изучения профессиональной речи руководителей библиотеки, выявила их словарный запас путем сравнительного анализа использования традиционных и новых понятий через целый комплекс методов (собеседование, интервью, тестирование, изучение деловой документации и переписки и т.д.). Результаты исследования свидетельствуют о том, что руководители крупных библиотек имеют достаточно высокую культуру речи, в т.ч. профессиональную, в отличие от руководителей структурных подразделений этих библиотек.



Работа секции «Новое в управлении библиотек»

Специалистов Юношеской библиотеки особо заинтересовало исследование студенток 5 курса Ирины Глущенко и Светланы Кондрашкиной, направленное на изучение популярности детской библиотеки им. А. Гайдара и Республиканской юношеской библиотеки им. Д. Батожабая. На основе результатов опросов был выявлен явный контраст между маленькой библиотекой-филиалом и крупной самостоятельной библиотекой по организационной структуре и количеству кадров, технической оснащенности и материальной базе, что напрямую влияет на их популярность среди читателей. Авторы обрисовали психологическими средствами образы библиотек, а также наметили пути развития библиотек, работающих с детьми и юношеством.

Большинство докладов были проиллюстрированы разнообразным графическим материалом, что способствовало углублению восприятия их содержания и активизации интереса у слушателей. Все работы отражали результаты самостоятельных исследований, проведенных студентами. Следует отметить, что студентки проявили упорство и настойчивость в овладении процедурой исследования и применении целого комплекса методов в изучении библиотечной



действительности.

Доклады укрепили уверенность в высокой исследовательской подготовке будущих библиотекарей, серьезном подходе к изучаемым проблемам, заставили призадуматься над вопросами, поднятыми в работах студентов. После обсуждения выступлений состоялось награждение победителей и участников Дня студенческой науки в ГЮБ РБ им Д. Батожабая. Мы надеемся, что это мероприятие также станет доброй совместной традицией нашей Библиотеки и Академии культуры и искусств.

Государственный Комитет по культуре Псковской области



## ПСКОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА

180760, г.Псков, ул.Профсоюзная, 2; тел./факс: 2-27-07; E-mail: oblib@pskov.ru

### Уважаемые коллеги!

9-11 сентября 2003 г. Псковская областная научная библиотека проводит 2-ю межрегиональную творческую лабораторию «Проектная среда Северо-Запада: инициативы молодых библиотекарей». Данный проект проходит в соответствии со «Сводным планом основных профессиональных мероприятий библиотек Российской Федерации на 2003 г.». Организаторами проекта выступают: секция «Молодые в библиотечном деле» РБА, Библиотечный Благотворительный Фонд (ББФ), Государственный Комитет по культуре Псковской области, Псковская областная универсальная научная библиотека.

**2-я межрегиональная творческая лаборатория «Проектная среда Северо-Запада: инициативы молодых библиотекарей»** является следующей ступенью развития одноименного проекта, начатого в 2002 г.

Основная цель 2-ой творческой лаборатории для библиотекарей Северо-Западного региона остается неизменной:

— расширение сферы профессионального общения для молодых библиотекарей региона через создание площадки коммуникации, способствующей максимальной концентрации интеллектуального потенциала лучших кадровых ресурсов областных библиотек.

В программе 2-ой межрегиональной творческой лаборатории для молодых библиотекарей Северо-Запада мы постарались учесть пожелания участников 1-ой лаборатории, и поэтому она будет построена несколько иначе.



Продолжительность лаборатории: 3 дня, 9-11 сентября 2003 г.

Место проведения: г. Псков

Ключевая область \ тема лаборатории: Обслуживание пользователей \ клиентов \ читателей: новое видение молодыми библиотекарями.

К участию в лаборатории приглашаются молодые (до 35 лет) сотрудники отделов обслуживания областных, городских, районных библиотек \ систем.

Наполняют содержание лаборатории следующие мероприятия.

1 день (основную его часть) займет диалоговый формат обмена опытом массовой и индивидуальной работы с пользователями (презентации, демонстрации фрагментов наиболее удачных программ).

2 день – семинар «Как превратить библиотечную «массовку» в интересное всем событие».

3 день – семинар «Развитие творческого потенциала личности и группы».

В рамках лаборатории будет предусмотрена работа в малых секционных группах, которые будут различными методами искать наиболее приемлемые и эффективные способы взаимодействия с современной читательской аудиторией, адаптируемые к библиотеке любого типа.

Конечным итогом работы лаборатории должны стать:

- более четкое видение молодыми специалистами своего места, роли и возможностей в системе обслуживания клиентов библиотек
- конкретные модели \ сценарные концепции проведения форм взаимодействия с массовой аудиторией.

К работе лаборатории приглашаются молодые библиотекари Архангельской, Вологодской, Калининградской, Ленинградской, Мурманской, Новгородской, Псковской, Тверской областей, Республик Карелия и Коми и всех других регионов, кого заинтересовала наша программа.

От состава участников лаборатории во многом будет зависеть ее результат и успешность. Надеемся, что Вы поможете молодым, инициативным сотрудникам и из районного библиотечного звена узнать о нашем проекте и поучаствовать в нем!

В качестве наблюдателей и консультантов работу 2-й лаборатории будут сопровождать специалисты Министерства культуры РФ, Комитета по культуре Администрации Псковской области, Библиотечного Благотворительного фонда, секции «Молодые в библиотечном деле» Российской библиотечной ассоциации.

Будем рады предложениям и дополнениям по содержанию и методике проведения лаборатории от всех заинтересованных сторон.

Если Ваши методические службы готовы подключиться к ведению семинаров подобного содержания, просьба сообщить о возможности выступить 2 тренером в любом из 2 семинаров заблаговременно (контактная информация приведена ниже).

Несколько слов по организационной стороне проекта.

Квота по участию в лаборатории – 2-3 человека от каждой области-партнера.

Желательное условие участия в лаборатории – подготовка небольшого (до 20 минут) сообщения, компьютерной или устной



презентации. Жанр представления опыта по библиотечному обслуживанию от Вашего региона участник выбирает сам (например, практическая демонстрация фрагментов наиболее удачных мероприятий или форм обслуживания пользователей и т.д.).

### РЕГИСТРАЦИОННАЯ ФОРМА

Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_  
Отчество \_\_\_\_\_  
Организация \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_  
Почтовый адрес: \_\_\_\_\_  
Факс \_\_\_\_\_ телефон \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_  
Форма участия: презентатор \_\_\_\_\_ участник \_\_\_\_\_ ведущий \_\_\_\_\_  
Тема доклада / выступления / презентации: \_\_\_\_\_  
Необходимость предоставления технических средств (указать) \_\_\_\_\_  
Дата прибытия \_\_\_\_\_ дата отъезда \_\_\_\_\_

Прошу забронировать мне место (отметить)

Категория гостиницы

Одноместный номер (... руб.)

Двухместный номер (... руб.)

Трехместный номер (... руб.)

Сроки проживания в гостинице с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Другая информация \_\_\_\_\_

Всю вопросы о работе лаборатории, а также заполненные регистрационные формы просьба направлять по e-mail: [pskovlibkmc@fromru.com](mailto:pskovlibkmc@fromru.com); [natalym@60.ru](mailto:natalym@60.ru), по факсу (8-1122) 2-27-10 или по почте: 180760, г. Псков, ул. Профсоюзная, д. 2, Псковская ОУНБ, КМЦ (Консультационно-методический центр).

Контактный телефон: (81122) 2-27-10.

Заранее благодарим и надеемся на плодотворное сотрудничество !

**С уважением,**

**Вера Ивановна Павлова,**

**директор Псковской областной**

**научной библиотеки,**

**Наталья Анатольевна Митрофанова,**

**координатор проекта.**



**В ПРЕДДВЕРИИ III МЕЖДУНАРОДНОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ-ФЕСТИВАЛЯ  
«МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ:  
КАРЬЕРА. ИМИДЖ»**

III Международная конференция «Молодые в библиотечном деле: Карьера. Имидж» является продолжением цикла международных профессиональных мероприятий, начатого в 2001 году Министерством культуры Российской Федерации, Библиотечным благотворительным фондом, секцией Российской библиотечной ассоциации «Молодые в библиотечном деле», который явился ответом на переживаемый отраслью кадровый кризис. Конференции развивают цикл, последовательно, раскрывают направления молодежной библиотечной политики I-я конференция дала возможность просмотреть кадровую ситуацию, II-я - раскрыла профессиональный творческий потенциал молодых специалистов, III-я - рассмотрит возможности построения профессиональной карьеры молодыми специалистами с учетом реальных возможностей.

Кадровая ситуация сегодняшнего дня, в частности, возможность карьерного роста молодых специалистов нуждается в исследовании и осмыслении. И вполне закономерно, что за организацию такой конференции взялась Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского, активно работающая по этой проблеме. Развивая исследование, начатое в 2001 г. «Библиотечная карьера», библиотека проведет социологическое исследование «Особенности профессионального роста библиотечных работников» на базе крупнейших библиотек Екатеринбурга и Свердловской области, которое должно выявить изменения характера библиотечного труда в последнее десятилетие, отношения к труду, ценностным ориентациям библиотекарей, мотивации и стимулирования из труда. Результаты исследования позволят более обосновано выстроить научно-теоретическую часть программы конференции. Но мероприятие носит двойное название: конференция-фестиваль, поэтому в его рамках пройдут презентации работ лучших молодых библиотекарей Екатеринбурга и Свердловской области, выявленные Областным фестивалем библиотечной молодежи. Доклады, открытые дискуссии и круглые столы, тренинги будут посвящены двум проблемам – карьере и имиджу молодого библиотекаря, и, конечно, не обойдется без практикумов и консультаций специалистов по имиджу, стилистов и модельеров.

Презентацию конференции мы начнем со статьи Марины Васильевны Коптяевой.



## **БИБЛИОТЕЧНАЯ КАРЬЕРА — ПОНЯТИЕ НЕСУЩЕСТВУЮЩЕЕ, СОЧЕТАНИЕ НЕСОЧЕТАЕМОГО?**



**Марина Васильевна КОПТЯЕВА,**  
заведующая инновационным отделом  
Свердловской областной универсальной  
научной библиотеки им. В.Г. Белинского,  
(г. Екатеринбург)

Исследование «Библиотечная карьера» было проведено инновационным отделом СОУНБ им. В.Г.Белинского в 2001-2002 гг., данные для анализа собраны методом формализованного интервью среди директоров и заведующих отделами 13 библиотек города и области, всего опрошено 109 человек. В настоящем сообщении раскрыты два основных блока этой работы: мониторинг состава руководителей крупнейших библиотек города Екатеринбурга, а также изучение закономерностей служебного роста библиотечных кадров, особенностей становления репутации библиотеки в профессиональном сообществе.

### **Чем вызван интерес к теме?**

Знакомясь с успешными библиотеками, невольно задаешься вопросом: что определяет уровень библиотечного обслуживания? Очевидно, что не только количество компьютеров, или состояние фондов и помещений. Библиотеки делают люди. Уровень развития дела обеспечивается работниками отрасли, руководителями, в первую очередь. От того, кто стоит во главе библиотеки, напрямую зависит и ее материальное состояние, и уровень библиотечного обслуживания в районе, городе, регионе.

Каждый, достаточно долго поработавший в нашей отрасли, может привести множество примеров из истории конкретных библиотек, когда хорошая, сильная некогда библиотека постепенно сходит на нет, а потом возрождается уже через значительный промежуток времени. В чем причина подобных изменений? Происходит смена поколений библиотечных кадров, управленческих в том числе. Провал начинается там и тогда, где и когда нет поколения преемников, способных подхватить и развить достижения предыдущих поколений профессионалов.

Э.Р. Сукиасян: «библиотека жизнеспособна, если поддерживается равновесие возрастных пропорций – 30 – 35% сотрудников в возрасте до 30 лет, 30 – 35 % в возрасте от 31 до 45 лет, 30 – 35% сотрудников старше 45 лет». В последнее время эта пропорция начала стремительно меняться – из библиотек уходит поколение 30-летних – то самое поколение, без которого библиотека нежизнеспособна. 30-летний сотрудник, как правило, уже имеет законченное образование, еще есть желание и способность учиться дальше, у него подросли дети и не требуют много сил и времени (проблемы женских коллективов), у него уже есть опыт и стаж работы. Именно сотрудники этого возраста служат своеобраз-



ной прослойкой между молодежью и работниками со стажем, т. к. способны понять и тех, и других. Очевидно, что ставку следует делать именно на этих людей.

В ходе опроса мнение руководителей библиотек и заведующих отделами по поводу наиболее продуктивного возраста работника совпало с общепризнанными возрастными рамками: наиболее активный, творческий возраст, когда можно получить наибольшую отдачу от сотрудника, – это 30 – 45 лет.

Возраст руководителя – немаловажный фактор, влияющий на способность к обучению, восприятию нового, наличие желания и силы для реализации замыслов. В библиотеках Екатеринбурга сегодня практически нет руководителей пенсионного возраста, руководители крупных библиотек в основном люди в возрасте до 55 (средний показатель – 52 года). В этом смысле наш регион отличается от других библиотек России, т. к. по данным справочника «Кто есть кто в библиотечной сфере России и СНГ» (М.: ГПНТБ, 1999) возрастное распределение среди директоров библиотек России выглядит следующим образом: от 40 до 50 лет – 21 %, возраст от 50 до 60 лет – 41 %, возраст от 60 и старше – 38 %. Причем наиболее «возрастной» директорский корпус – в Москве и средней полосе России, наиболее молодой состав директоров – в отделившихся республиках и автономиях (Казахстан, Киргизия и др.)

Почему уходят из библиотеки – понятно. Основная причина – низкая зарплата, тяжелая работа, отсутствие видимых перспектив роста. Кроме того, в последние 2-3 года кардинально изменилась ситуация на рынке труда. В Екатеринбурге, например, сейчас нет безработицы, есть огромный рынок вакансий, фирмы готовы оплачивать переобучение сотрудников, появились и очень востребованы такие профессии, которые не требуют длительного обучения, но предоставляют зарплату в 2-3 раза выше библиотечной, например, оператор пейджинговой связи.

#### **Вопрос: как удержать библиотечных сотрудников сегодня?**

**Вариант первый:** увлечь библиотекарей перспективой сделать карьеру в ее традиционном понимании (вертикаль).

Что показало исследование? Руководителями в библиотечном деле становятся поздно – после 40 лет (средний показатель для директоров – 43-44 года, для заведующих отделом – 38-40 лет). Практически все руководители проходят последовательно все традиционные ступеньки иерархической лестницы библиотеки: библиотекарь – старший библиотекарь – главный специалист – заведующий сектором – заведующий отделом – директор. Это наиболее распространенный путь. Исключения из этой схемы составляют всего 6 %. Чтобы занять значимое положение у библиотекаря уходит от 16 до 28 лет трудовой деятельности.

Библиотечная иерархическая лестница достаточно короткая: 2-3 ступени в течение 2 – 3 десятков лет. Само количество руководящих должностей в библиотеке ограничено. Чем меньше библиотека, тем короче служебный рост, и наоборот, чем сложнее структура библиотеки, тем больше возможностей для роста кадров. Объективно для освоения технологий на каждом новом участке библиотечной работы требуется 2 – 3 года, можно с достаточной долей



уверенности утверждать, что остальное время уходит на адаптацию в профессиональной среде, завоевание авторитета, признания коллег.

Занимаемая руководящая должность воспринимается как предел служебного роста и сохраняется за человеком до пенсионного возраста в среднем в течение 10 – 15 лет. Практически не известно случая, когда руководитель оставляет должность по иной причине, кроме возраста. Законодательного или иного механизма замены руководителя до пенсионного возраста не существует. Во многих библиотеках практикуется система «негласных соглашений» о том, что по достижении пенсионного возраста работник оставит руководящую должность.

Все опрошенные в ходе исследования руководители ответ на вопрос «Почему Вы стали директором (зав. отделом)?» начинают с одного – «стечение обстоятельств», подразумевая при этом именно наличие вакансии, свободной должности руководителя.

**Таким образом, на долю не каждого поколения библиотекарей выпадает возможность занять руководящую должность в библиотеке.**

Как и в большинстве библиотек России, в библиотеках Екатеринбурга нет механизма поддержки и обучения кадрового резерва. Все опрошенные руководители говорят о невозможности материально поддерживать перспективные кадры. «Все, чем мы можем поддержать хорошего сотрудника, — это ласковое слово и почетная грамота к Дню 8 Марта». Практически ни в одной библиотеке нет отлаженного механизма отбора, поддержки, обучения кадров, помощи их самореализации в библиотеке.

Директоры многих библиотек России пытаются создать свою систему поддержки и стимулирования кадров, что прозвучало на первой конференции «Молодые в библиотечном деле» в апреле 2001 года в Москве. Сокращенный рабочий день, оценка по результатам труда, а не количеству «отсиженного» на работе времени, престижные командировки, обучение сотрудников по взаимозачетам, «негласные правила» освобождения сотрудниками руководящей должности по достижении пенсионного возраста – только немногие из подобных возможностей. Но это единичные случаи, более того – принимаемые меры в большинстве случаев полулегальны, полузаконны; как правило, реализуются на страх и риск директора.

В советские времена наряду с официальным производственным кадровым резервом существовали параллельные возможности выявления и обучения перспективной молодежи (комсомольские, партийные, профсоюзные органы – своего рода проверка человека). Сотрудники, проявившие себя вне должности и прошедшие когда-то эти школы, и сейчас успешно работают в нашей отрасли. Сегодня такого механизма нет, а новой системы подобной существовавшей не создано.

По мнению большинства руководителей, участвовавших в исследовании, карьера зависит исключительно от самого сотрудника, от его активности, умения показать себя, свои деловые качества, проявить настойчивость, честность. И, как ни странно, именно сегодня (так считают 40% опрошенных) возможностей для этого больше, чем раньше – сегодня практически нет конкуренции.



Итак, задача сотрудника – прояви себя. Должна быть и ответная реакция со стороны руководства – поддержки сотрудника. Именно так строится система профессионального роста в библиотеках многих стран. Так, в библиотеках США, например, система продвижения известна каждому сотруднику и состоит из двух равных частей: что должен сделать сам человек, и что гарантирует ему организация, в которой он работает. У нас просто не принято, открыто говорить о возможностях служебного роста, а уж гарантии...

**Вариант второй:** возможность самореализации. В последнее время много говорят о так называемой горизонтальной карьере – создании своего имени, известности, публикаций, авторитета в библиотечном мире. Но, как показало исследование, этот вариант профессионального развития не признан коллегами в библиотечной среде: менее 30% опрошенных согласились на равноправие вертикального и горизонтального вариантов карьеры. Служебная вертикаль совершенно определено на первом месте в сознании библиотекарей. Даже признанный, известный в библиотечном мире России специалист может быть не признан в собственной библиотеке, если не занимает достаточно высокую ступеньку в иерархической служебной лестнице. Наиболее успешным считается сотрудник, который добился роста в обоих вариантах карьеры.

Правильнее, наверное, говорить не о вертикальной и горизонтальной карьере, а о библиотечной (производственной) и научной. Здесь прослеживается четкая зависимость: чем крупнее библиотека, тем больше возможностей для научной карьеры, и наоборот. Только большая библиотека дает возможность работы над темой, проблемой, может позволить себе специализацию сотрудников, а в маленькой библиотеке нужны универсалы. Если продолжить логическую цепочку, то в Москве возможностей для научной карьеры больше, в провинции – намного меньше.

Среди опрошенных руководителей библиотечное образование имеют около 60%, остальные - выпускники гуманитарных вузов, что связано со спецификой Екатеринбурга – отсутствием института культуры. Однако и у тех, и у других выявлено устойчивое отношение к библиотечному образованию как узкому, недостаточному, несостоятельному. Довольны полученным библиотечным образованием только 2 человека. Хочется подчеркнуть, что это отношение к библиотечному образованию сложилось у библиотекарей-практиков, довольно долго работающих в библиотеках. Подавляющее большинство опрошенных говорят о необходимости более широкого гуманитарного образования, желательно классического университетского, дающего более широкий кругозор, развитие интеллекта, позволяющего мыслить более свободно, не увязая в конкретных технологиях. Можно ли сформулировать различие в программах институтов культуры и классических университетов? Может, дело вообще не в содержании образования, а в особой университетской среде, в которой полезно бы «повариться» библиотекарю рядом с политологами, журналистами, искусствоведами («эффект соленого огурца»). Может, недостаток библиотечного образования как раз в том, что эти факультеты должны создаваться при университетах, дающих знакомство с более широким кругом дисциплин и специальностей, чем институт культуры с его традиционно ограниченным набором специ-



альностей? Именно в годы учебы завязываются связи, которые работают потом всю жизнь. Кроме того, многие из опрошенных руководителей говорили о сложности общения вне привычного библиотечного круга.

Большинство руководителей недовольны и теми молодыми специалистами, которые приходят из вузов культуры сегодня, поскольку они необучаемы, исполнены уверенности в достаточности полученных знаний. Может быть, изначально низкая престижность этих вузов еще на этапе поступления отсеивает наиболее активных и талантливых, способных на многое?

Вместе с тем, в большинстве библиотек Екатеринбурга сегодня начинает нарастать потребность в квалифицированных библиографах, каталогизаторах, систематизаторах. Обучение этим специальностям сегодня приходится вести самим библиотекам.

### **Современная кадровая ситуация сложилась в течение ряда лет естественным образом. Надо ли ее менять?**

Уровень развития библиотечного дела в Екатеринбурге сегодня достаточно высок, это признано библиотечной общественностью. Не подлежит сомнению факт, что развитие дела определяют все-таки люди, лидеры, руководители крупнейших библиотек, которые задают уровень развития отрасли в регионе. Уже через 2-3 года ситуация изменится: практически одновременно достигают пенсионного возраста руководители шести библиотек, и произойдет смена директорского корпуса.

От того, кто завтра будет руководить библиотеками в нашем городе, зависит очень многое. В частности, останется ли уровень библиотечного дела в регионе на прежнем уровне, станет лучше или хуже.

\* \* \*

### **Данные исследования показали, что личность руководителя библиотеки в немалой степени влияет на деловую репутацию библиотеки в профессиональном сообществе.**

Фактом современной библиотечной жизни следует признать совершенно новый уровень взаимодействия библиотек разных систем и ведомств: партнерство, корпоративные проекты стали нормой жизни. Общие проблемы, стоящие перед библиотеками, порождают стремление решать их общими усилиями, поскольку результат корпоративной деятельности многократно превосходит вложение. Наконец, библиотеки начинают осознавать, что развитие в одиночку сегодня немислимо – для движения вперед необходимо постоянное сравнение. И все же участники действующих корпоративных проектов – практически сложившийся круг библиотек. Кто-то до сих пор наблюдает со стороны, кто-то пытался работать в совместных проектах, но «сошел с дистанции». Не секрет, что и среди давних партнеров по совместной работе есть определенные сложности, трения, конфликты. Почему это происходит?

В последние 10 лет мы привыкли говорить о необходимости формирования положительного имиджа библиотеки в глазах общества в целом, властей и населения, т.е. среди наших реальных и потенциальных пользователей. Практически не говорим об имидже библиотеки в профессиональном библиотечном сообществе, а, между тем, очевидно, что в современной действительности, ког-



да идет постоянный выбор партнеров, библиотеки должны быть привлекательными друг для друга. Что влияет на этот процесс?

Данные исследования по группе высшего руководящего звена (директоры библиотек, заместители директоров библиотек) и среднее руководящее звено (заведующие отделами, заместители заведующих отделами, заведующие секторами) несколько различаются по степени выраженности причин желания или нежелания сотрудничать с другими библиотеками.

**Причины, обуславливающие выбор партнеров в совместных проектах, по группе высшего руководящего звена таковы:**

- уровень работы библиотеки-партнера и профессионализм сотрудников, ведущих специалистов библиотеки («зачем работать с библиотекой, сотрудники которой не могут научить ничему новому моих сотрудников?») – 74% опрошенных;

- общие профессиональные цели и интересы, направления работы, обоюдно выгодные и интересные, решение какой-либо проблемы общими усилиями – 72%;

- личные контакты и сложившиеся симпатии – 55% (необходимо подчеркнуть, что это сложившиеся контакты между директорами, в первую очередь);

- инициатива противоположной стороны – 1%;

- хорошее материальное и финансовое положение библиотеки-партнера, практицизм, строгий расчет – 1%.

**По группе среднего руководящего звена** причины, побуждающие к развитию партнерских отношений с другими библиотеками, выстроились следующим образом:

- стремление решить собственные профессиональные, производственные проблемы совместными усилиями с библиотеками, имеющими сходные проблемы – 76 %;

- высокий уровень профессионализма сотрудников другой библиотеки – 58%. Эта причина наиболее весома для тех, кто занимается автоматизацией библиотечных технологий, – «даже если уровень библиотеки в целом не очень высок, но есть хорошие профессионалы-автоматизаторы, будем работать»;

- хорошие личные отношения, симпатии к сотрудникам другой библиотеки – 40 % (в сравнении с группой директоров – эта причина в данной группе гораздо менее значима!). Как привлекательные называются следующие черты сотрудников: открытость, доброжелательность, терпение, порядочность, надежность, ответственность (чтоб «не кинули»), желание сотрудничать, готовность уступать, идти на компромиссы. «Личные контакты – лучшая гарантия успеха»;

- качество и оперативность в совместной работе, т.е. оценка ее результативности – 30%;

- традиционность и регулярность контактов, сложившихся исторически – 5 %;

- практицизм (не отдать больше, чем получаем) – 2 %.

**Что мешает сотрудничеству и деловым контактам между библиотеками?**

**Группой высшего руководящего звена** были названы две основные причины, делающие контакты невозможными:



- личные моменты (имелась в виду личность директора, в первую очередь). Названы такие отрицательные моменты, как «имперские амбиции», «комплекс полноценности»;

- закрытость библиотеки для профессионального сообщества (нежелание показывать библиотеку, допускать к внутренним технологиям, минимум профессиональных контактов).

По мнению группы **среднего руководящего звена** мешают совместной работе и делают ее практически невозможной:

- личные моменты – 50% опрошенных (ниже, чем в группе директоров): неуважительное отношение, нетактичность, агрессия, нарушение этических норм, необязательность в совместной работе, высокомерие («хочу работать на равных, подачки не нужны»); «просто не понравились представители противоположной стороны»;

- закрытость организации, замкнутость только на своих интересах – 42%. «Нельзя сотрудничать с теми, о ком ничего не знаешь». Интересен вариант: «не могу работать, если сотрудник на своем рабочем месте ничего не решает сам, требуются длительные бюрократические согласования». Фактически это всего лишь несовпадение стилей управления, но это уже делает библиотеку «закрытой», непонятной, затрудняет совместную работу.

Если подвести общий итог по обеим группам опрошенных, то главными, на мой взгляд, будут следующие выводы:

**1. Условием развития библиотеки сегодня становится ее открытость для профессионального сообщества.** Никто не рискнет вступить в совместную работу, не зная, не видя библиотеки, уровня ее работы и потенциала ее сотрудников. В корпоративные проекты вкладываются значительные материальные и кадровые ресурсы, поэтому риск желательно исключить. Уже само определение профессионализма – «признаваемые профессиональным сообществом способности личности решать проблемы, возникающие в профессиональной деятельности» (А. И. Каптерев) – построено сегодня не на наличии диплома, стажа или должности, а на сравнении и открытости для профессионального сообщества.

Поэтому правилом поведения для любой библиотеки сегодня должен стать лозунг «Прояви себя!». Не будучи активной именно в профессиональном сообществе, библиотека рискует остаться на обочине. Как именно можно проявить себя в профессиональной среде – тема для отдельного разговора, который также представляется немаловажным.

**2. Пресловутые «личные моменты» в совместной деятельности библиотек** Возникает вопрос: Откуда в милых, интеллигентных, стеснительных библиотекарях агрессия, нетактичность, высокомерие? Существующая гипотеза И.Г. Моргенштерна о двоякости сознания библиотекаря отчасти объясняет негативные моменты в профессиональном общении. Ощущая себя в обыденной, повседневной жизни человеком «не первого сорта» (низкая зарплата, низкий престиж профессии в обществе и т.д.), работники библиотек пытаются компенсировать это в профессиональной среде, отсюда неоправданно высокое честолюбие, снобизм среди коллег. А.И. Каптерев в монографии «Виртуаль-



ный мир российского библиотекаря» вообще приходит к выводу, что «в сознании библиотечных специалистов преобладают элементы обыденного, а не профессионального сознания».

Поскольку профессиональное сознание только начинает складываться, о деловой репутации библиотек говорить рано, пока можно говорить лишь об образе библиотеки, который складывается в непрофессиональном сознании библиотекарей.

Если для пользователей положительный имидж библиотеки складывается из предоставляемых ресурсов и услуг библиотеки, то для библиотекарей имидж библиотеки всегда персонифицирован и зависит от директора, заместителей, специалистов. Четко выявлена закономерность: чем ближе к уровню исполнителей – тем шире круг лиц, которые олицетворяют библиотеку-партнера, практически это все сотрудники другой библиотеки, с которыми работаешь. Поэтому очень важно обеспечивать возможность профессиональных контактов не только на уровне «генералитета», но на уровне исполнителей – это наиболее работающий уровень связей.

Вопросы корпоративной этики для библиотекарей новы и актуальны, связаны со складывающимся профессиональным сознанием. Открытие XX века, новая парадигма – нравственность в бизнесе – «хорошая этика означает хороший бизнес». Если под «бизнесом» понимать любое дело, которым мы занимаемся, то золотое этическое правило сформулировано давным-давно: «поступай с другими так, как хочешь, чтобы поступали по отношению к тебе».



# КТО МЫ, КАКИЕ МЫ - БИБЛИОТЕКАРИ

*Это раздел постановки проблем и поиска их решений,  
размышлений и раздумий.*

*Мы предлагаем Вам включиться в рассмотрение вопроса:  
кто мы - библиотекари, какие мы,*

*такие ли мы, как о нас думают, какими нас представляют?*

*Какими мы видим себя, ощущаем себя, как мы оцениваем себя?*

*Какими нас видят представители других профессий?*

*Какой образ библиотекаря складывается в обществе?*

*Этот образ зависит от литераторов,*

*кинематографистов, или от нас самих?*

*Давайте поразмышляем, поспорим!*

*Такую возможность нам предоставляют коллеги  
из Екатеринбурга и Георгиевска.*

## КЕМ БЫТЬ? КАКОЙ БЫТЬ?:

### НАБРОСКИ К ПОРТРЕТУ БИБЛИОТЕКАРЯ



**Надежда Васильевна ЛОГИНОВА**

зав. рекламно-издательским сектором  
Свердловской областной библиотека  
для детей и юношества  
(г. Екатеринбург)

С развитием новых технологий и выбором новых путей развития библиотек мы становимся все более интересны для окружающего социума и для самих себя. Например, нам стало интересно, так ли уж живуч миф о серой библиотечной мышке? (Исследователи ИФЛА уже года 4 как отошли от этого штампа). Так мышь или не мышь?

Социологи и психологи филиала Московского педагогического университета в Екатеринбурге пытались ответить на этот вопрос, предлагая читателям и библиотекарям Муниципального объединения библиотек различные тестовые задания. Сами же библиотекари для разнообразия предложили такие, например, вопросы:

- «С каким чувством Вы говорите, что работаете в библиотеке?: а) гордости; б) смущения; в) нотками фанатической преданности; г) вообще скрываете это;»



- «Кто сегодня может себе позволить работать в библиотеке?: а) обеспеченная дама с тягой к чтению; б) аскет, которому чуждо все человеческое; в) эрудированный робот-клон; г) оптимист, томимый жадной духовного обогащения; д) студент (чтобы учиться в рабочее время); е) просто человек с большим чувством юмора...»

- «Если Вы услышите, что библиотекаря называют «мышь серая», Вы ответите: а) сам/сама такая; б) «а посмотрите на меня!»; в) «сегодня у библиотекарей компьютерные тесты на определение ведущей модальности при работе с информацией, хотите принять участие?...» и т.д.

Целью такого пилотного исследования было определение библиотекаря глазами читателя и самого библиотекаря, что влияет, в конечном итоге, на взаимоотношения библиотекарей и читателей и действительную степень самооценки работников библиотек. У молодых читателей получился некий идеальный образ. Мышь они представляют себе только компьютерную, а в библиотеках в основном видят динамичных, активных, эрудированных тетенок (в основном) со знанием компьютерных технологий. Несколько более мрачные представления у читателей старшего возраста. И это вполне объяснимо: представление о библиотечной мышке – старая социальная норма – и его воздействие на общество не менялось в течение как минимум 40 лет. Изменяется оно только сейчас и не так быстро, как бы хотелось, но для этого есть объективные причины: миф, в отличие от навязанной идеологии, выстрадан и пережит эмоционально и может быть практически неуничтожим.

Но хуже всех о себе думаем мы сами: закомплексованность, низкая самооценка, чувство тревоги и опасности, недовольство своим статусом – только некоторые из всех неприятностей. Желанием понять себя лучше можно объяснить нашу потребность придумывать, создавать различные классификации, такие внутренние «домашние библиотечные типологии», помогающие нам определить свою социально-психологическую принадлежность. Итак, библиотекарей, как и всех других людей, можно классифицировать по право- или лево-полушарности, то есть более креативных или более техничных по деловым качествам или свойствам темперамента. Можно придумать также типологию литературную: библиотекари по Бердяеву (очень русские душою, но без организующего начала) или по Розанову (с такой саморефлексией, что не могут выстроить сюжет собственной жизни, прямо как в русской литературе). По этой же типологии есть такие, которые, как порядочные постмодернисты, представляют мир как текст (как милый сердцу Милорад Павич). Есть и такие зловредные, как Хорхе у Умберто Эко, а также такие же умные как сам Борхес (ну, или почти такие же).

**Но какими бы мы ни были разными, независимо от рода-племени, от пола и группы крови, есть нечто, что определяет – имеешь ли ты отношение к библиотечному делу или нет.**

Весь уклад современной жизни подсказывает нам, что надо брать от жизни только лучшее, потому что мы достойны и заслуживаем. Быть роскошной бизнес-вумен с волосами дневного свечения и брить одну ногу станком, а на другую наносить дпиляциянный крем «Veet», получать модное образование и



престижную работу. Знать о предпочтениях и желать быть предпочтенной. Как бы симпатизировать окружающим, знать, что нет ничего невозможного, и идти прямо навстречу пожеланиям трудящихся. Короче, выбирать себе судьбу. И выбрать такой розовый роман. Розовый роман как машина желаний. А потом оказаться вдруг в библиотеке. Как? Почему? Ничто не предвещало! Нет уж, девушки и юноши, давайте разберемся.

Как известно, случайности закономерны. Спросите маму, не родились ли вы среди книжных страниц и не заложена ли в вас изначально эта любовь к книге, бумаге, шрифтам, гравюрам и буквам - ко всему тому, что закодировано в александрийском слове «Библиотека»? Или вы с детства жаждали порядка - желания все разложить по полочкам, все записать и запомнить? Нет, скорее всего, дело здесь не в вашем консерватизме, это желание в мире, наполненном хаосом, упорядочить, организовать пространство, хотя бы расположенное непосредственно вокруг. Организовать информацию и уметь ее использовать, каталогизировать всю Вселенную, чтобы потом иметь возможность вернуть ее Господу Богу в полном порядке. Главное - каталог как матрица Вселенной, система. С такими бы замечательными мыслями жить да жить, но читаешь вдруг в каком-нибудь проходном детективчике: «Он мысленно окрестил ее «смиренная» - голос был тихим, шелестящим. Так говорят монахини, сотрудницы библиотек и музеев, из тех, потомственных, как правило, нищих и некрасивых интеллигенток, которые работают исключительно по призванию» (Юденич М. Стремление убивать.-М., 2001). А, между прочим, мудрый русский народ придумал поговорки и пословицы типа «С лица воды не пить». Возможно, красота в древнерусском религиозном сознании связана с грехом гордыни - у нас Василиса Премудрая всегда имела преимущества перед Прекрасной, а у царевны-лягушки соперниц не было и нет. Все потому, что внешняя неброскость предполагает наличие других, возможно, более ценных, чем внешние, качеств. Постепенно в историческом горизонте знаковой фигурой становится мышь, тихая и серая. Образ этого невзрачного существа непостижимым образом закрепился за библиотекарем. А в литературе было засеяно целое концептуально-образное поле, злаками которого питалась мышь. Неожиданность, сюрприз, двойственность – вот свойства, которые всегда ценились в литературе. Образ мыши это прекрасно иллюстрировал. Особенно часто к этому образу «мыши библиотечной» прибегают детективщики, «авантюристы» и прочие мастера формульной литературы, причем как у нас в стране, так и зарубежом. Это такая отдельная межнациональная история, в которой, например, библиотекари отечественных детективщиков становятся хорошими киллерами, потому что очень терпеливы и хладнокровны, а это – необходимое условие для снайпера «белые колготки», а библиотекари детективщиков западных – люди «вторичного опыта», т.е. воспринимают мир ярче через текст, чем непосредственно. В том и другом случае используется известный, хорошо раскрученный штамп – библиотека как лабиринт, ловушка, место, где можно скрыться и не привлекать к себе никакого внимания. Получается, что миф о мыши, с одной стороны, ярко иллюстрируется, с другой – разрушается.

Здесь мы, пожалуй, подошли к главному: нельзя говорить о развитии на-



шего профессионального сознания, пока мы не будем знать о себе достаточно. В этом случае стоит тщательнее относиться к инструментарию, который у нас всегда под рукой – к художественной литературе. А там все психологические типы и ситуации описаны и разобраны. Художественная литература в индивидуальных образах отражает то, что типично и имеет всеобщее значение. Максим Горький признавался, что живет в мире маленьких Отелло, Гамлетов. «Из этих незначительных существ, из нас, поэты создали величественные образы. Я живу в мире, где совершенно невозможно понять человека, если не читать книг, которые о нем написаны».

И что только не пишут эти литераторы: «Иной человек, как говорится, ни к чему не может себя пристроить. Такие никчемные создания обычно поступают на службу куда-нибудь в библиотеку или в редакцию. Тот факт, что они ищут себе заработок именно там, а не в правлении Живнотенского банка или Областном комитете, говорят о некоем тяготеющем над ними проклятии» (Карел Чапек).

Многих авторов при лицезрении библиотеки охватывает грусть. Они видят в книгах на библиотечных полках какую-то трагическую печаль. Хосе Мариа Сааведра сообщает, что «Библиотеки - это кладбища книг... У книг осталась с жизнью одна-единственная связь – названия, занесенные в каталог, так же как имена усопших, сохранившихся лишь в списках похоронной конторы».

Исаак Бабель в «Публичной библиотеке» пишет: «То, что это царство книг, чувствуешь сразу. Люди, обслуживающие библиотеку, прикоснулись к книге, к отраженной жизни, и сами как бы сделались лишь отражением живых, настоящих людей... Похоже на то, что ими фанатически владеет какая-то мысль, миру неизвестная. Хорошо бы их описал Гоголь! У библиотекарей «незамечательных» - начинающаяся нежная лысина, серые чистые костюмы, корректность во взорах и тягостная медлительность в движениях. Они постоянно что-то жуют, хотя ничего у них во рту нет, говорят привычным шепотом. Вообще испорчены книгой, тем, что нельзя сочно зевнуть».

Не так страшно у Варлама Шаламова (в детском восприятии, по крайней мере). Библиотека отпугивала своей таинственностью, сложностью, официальностью дела. «Лакированные барьеры выше нашего роста оберегали от нас книги. Книги прятались где-то глубоко внутри, их к нам выводили, выносили по каким-то секретным зашифрованным запискам - ключами шифров мы не владели, - обращаться за помощью к библиотекарше было слишком мучительно, читать надо было за столом, рядом с незнакомыми, чужими людьми... Чтение в присутствии других всегда было для меня неприятно, даже стыдно - еще хуже, чем писать душевное письмо на почте, - все хочется загородиться и боишься зазеваться - вдруг кто-нибудь прочтет то, что ты написал».

В.М.Шукшин в сказке «До третьих петухов» был свидетелем того, как в одной библиотеке, вечером, заспорили персонажи русской классической литературы. Еще когда библиотекарша была на месте, они с интересом посматривали на нее со своих полок, потом не то Онегин, не то Чацкий определили библиотекаршу как «вульгаритэ», а какой-то господин пришибленного вида, явно чеховский персонаж, осудил робко длину юбки библиотекарши.



Еще более современный нам автор, Наталия Толстая в рассказе «Выбор России» предлагает библиотекаря в депутаты вот с такой программой: «Долинский Юрий Зиновьевич. Родился в 1953 году. Заочно окончив Герценовский институт, связал свою судьбу с межбиблиотечным обменом. Свободное время отдает литературному творчеству. Один из авторов поэтического сборника «Краски Предальпья». Разведен. Воспитывает сыновей-близнецов. Девиз Юрия Зиновьевич:

- меньше слов, больше дела,  
- вернуть району книгоношу,  
- do ut des – даю (тебе), чтобы (ты) дал!» (*Особенно хорошо и солидно звучит латынь*).

Последним в этом ряду у меня стоит не писатель, а один из правительственных сотрудников США: «Я считаю, что большинство людей инстинктивно не любят библиотекарей и по неудобствам, которые они причиняют, ставят их лишь после зубных врачей».

Не то, чтобы все эти произведения были связаны построением какой-то философской модели, или поэтикой, логикой, стилем или языком – сходство здесь определяется не формой, а за-текстовым смыслом.

Разумеется, проще и приятнее было бы сделать выборку положительных образов библиотекарей и заманить вас в ловушку. Если бы цели были исключительно комплиментарные и апологетические. В этом случае можно было бы представить образ библиотекаря на основе такого простого сравнения человека читающего с нечитающим. Представьте: я никогда не читала книг, мне неизвестны никакие легенды и сказки, моя нравственность не развита, я страдаю духовным истощением, фантазия у меня чахлая. «Обедненная, ограбленная, оголенная, гуманитарно-невинная предстала бы я перед вами – *tabula rasa*, чистый лист. Все потому, что я никогда не читала. А если рассказала бы я Вам другую историю: «Едва выйдя из младенчества, я погрузилась в чтение и с 7 до 27, читала почти без перерыва. Впадала в чтение как в обморок, оканчивавшийся с последней страницей книги. Отзывчивость моя к печатному слову так велика, что вымышленные герои стоят в одном ряду с живыми, близкими людьми. Я – одна из тех редких счастливиц, которые с легкой болью прерванного наслаждения покидают в конце рабочего дня свой пыльный и душный подвал, не успев насладиться за день ни чередой каталожных карточек, ни белесыми листками требований, ни живой тяжестью томов, опускающихся в мои худые руки». С годами я научилась отличать в огромном книжном океане крупные волны от мелких, а мелкие - от прибрежной волны. И, главное, всегда могла пасти свою душу на высокогорьях мировой литературы. Такой вот образ Нежной Женщины С Книгой В Руке! НО! (опять возвращаемся туда, откуда пришли) от бесконечного чтения зад мой принял форму стула, а нос – форму груши, с раннего возраста я ношу очки, свожу плечи и сутулюсь, стесняясь своего богатства спереди и унылой плоскости сзади. Да, я не красавица усредненного канона, а может быть, даже вовсе лишена общепринятой миловидности. Судьба актрисы – смотреть в зеркало, судьба библиотекаря – смотреть в книгу, видеть в книге собственное отражение и самой отражаться от книги. Именно такой образ биб-



лиотекаря нам особенно мил. Таким его создала Людмила Улицкая в своей «Сонечке». Генеалогия характера Сонечки демонстративно литературная, а имя символично своей прямой семантикой. Она - человек не повседневный, она - редкая личность. «Сонечка» – это главная и любимая наша мысль о библиотекаре, гимн нашей профессии, гимн в прозе, который надо читать стоя. «Сонечка» – наша честь и слава. Итак, прекрасная женщина с книгой в руках. А та, которая без книги, отнюдь не кажется нам прекрасной. Вот на таком сравнении можно выйти на **разговор о природе библиотекарства**.

Истоки ее могут быть, например, в почти физической любви к книге (по Бунину). Борхес настаивал, что книга – естественное продолжение руки и покупал книги, уже будучи слепым, потому что нуждался в их присутствии. Шаламов мечтал иметь собственные книги, чтобы гладить их, мять, трогать, он находил даже какие-то особенные, эротичные глаголы, чтобы описать свои действия. Карел Чапек сравнивал книгу с тарелкой супа, которую видит перед собой голодный. То есть, существует порода особых «книжных людей», которые не могут жить вне книжного пространства и для которых физическое присутствие книги очень важно.

Но давайте вернемся в реальный мир и посмотрим в глаза фактам. Методика изучения образа библиотекаря в художественной литературе, предложенная в проекте ИФЛА, предполагает, прежде всего, контент-анализ литературных текстов (роль библиотекарей в развитии сюжета, одежда, привычки). Необходимо отметить, что в литературе, например, Советской России эти методы «не работали» ввиду принципиальной специфичности раскрытия темы. Фигура библиотекаря была знаковой. Вспомним известную философскую мысль, что при описании социальной структуры общества необходимо определить социальный персонаж, находящийся на нижней ступеньке этой структуры. Фигуры ярче библиотекаря в данном контексте не найти. Он, библиотекарь - крайний персонаж русской интеллигенции. Можно легко проследить, насколько судьба библиотекаря связана с интеллигентскими комплексами по-русски. Есть традиция, угнездившаяся с давних пор в нашем отечестве: помещать драгоценные плоды духа, как и земли, непременно в холодное подполье, подвал. Уйти в подполье можно было по-разному. Состояние внутренней свободы Сонечки, ее умение пасти свою душу на просторах мировой литературы можно обозначить как «внутреннюю эмиграцию». Есть другие формы ухода в подполье, не только взгляд на библиотеку как на прибежище чудаков (как у Бабеля), а также как на убежище-ловушку (или пещеры, где скрывается интроверт, жаждущий и ищущий уединения (А. Солженицын «Раковый корпус»), но также исключительно важный для отечественной традиции образ «канцелярии присутствия», создающий мрачный колорит «интеллигентного Акакия Акакиевича» (Повести Ю. Казакова, М. Рощина). Этот тип людей обозначают еще как «штампованные интеллигенты», а в современной литературе появился термин «уйти в ящик». «Уходят в ящик» несвободные от комплексов, угнетенные внешними обстоятельствами, так называемые «пришибленные интроверты». Еще круче – социальный андеграунд. Если за рубежом чаще встречается образ человека-пещеры и библиотеки-лабиринта, то в России человек прячется от



жизни не всегда в том смысле, что его иностранные коллеги.

Специфика нашей работы – загадка для большинства авторов, которые судят о ней весьма поверхностно, побывав, например, на читательской конференции. Подчеркиваются не какие-то особые профессиональные качества, а интеллигентность, тактичность, моральный ригоризм.

Если пропагандистская функция библиотекаря, к счастью, не была воспринята, то функция хранителя – одна из самых замечательных (И.Эренбург, романе «День второй»). Еще одна функция, которую общество отводило интеллигенции – и, как следствие, библиотекарям – функция сопротивления и самопожертвования (А.Галин «Библиотекарь»). Нет необходимости анализировать все произведения о библиотекаре, написанные в эти годы. На сегодняшний слух здесь слишком много риторики и слишком мало психологии. Уровень критицизма очень низкий, вялая интрига. Простые схемы, линейные сюжеты, из которых мы выросли. Не хватает человеческих, простых человеческих отношений. Персонаж был значим с точки зрения выполнения своих функций, а важнее всего была его социально-классовая позиция и выполнение всяких классовых задач. Да что там – вся литература существовала под логотипом «Литература есть нравственность».

Кстати, сейчас мы переживаем очередной кризис интеллигенции. Кризис индивидуального сознания. Можно очень ярко показать падение нравов на примере библиотекаря. Так в повести Веры Калашниковой «Ностальгия» описана оригинальная модель приспособления через интеллект. Человек, хорошо знакомый с особенностями русской национальной литературной души, будет возмущен поведением героини, а у впечатлительных мужчин чтение это способно породить тяжкие вопросы о характере современной женщины. В общем, вся повесть – повод для отстраненного разбора и иронии

Так все-таки какой же он, современный библиотекарь в литературе? Если подводить первые итоги, «Сонечка» – просто атлас типологий библиотекаря, как «Три мушкетера» – атлас национальных типов Франции.

Альфред Бестер и Роджер Желязны в очень популярном романе «Психолавка» предлагают такой вариант: в будущем методом направленных мутаций будут созданы новые разумные расы, а в меняльной лавке, куда может попасть любой человек, можно будет поменять ясновидение на суперпамять, а уникальный голос – на инфракрасное зрение. Начало романа, набор остроумных психологических этюдов на тему «кому чего не хватает для счастья, а у кого есть что-то лишнее». Что же у нас библиотекарей есть для счастья и чего нам для счастья не хватает? С одной стороны, мы и умные, и хорошие – просветители, хранители, романтики и чудачки, но с другой – все еще вынуждены таскать на себе, как несброшенную лягушачью кожу, груз штампа о серой мыши (уж лучше бы «молодой верблюд, нежное и терпеливое животное», как у Улицкой). В то же время, Золушка была бы слишком простой схемой для наших героинь – вряд ли стандартная красавица смогла бы вынести такую нагрузку нравственности и образованности. Возможно, мы представляем собой особые эмоционально-связанные группы в основном с сенсорным типом познания, умеющие ловить особый эстетический кайф в почти невыносимой тяжести бытия. А са-



мый верный для нас путь «не входя в моду, из моды не выходить» – доказывая престижность и значение чтения. Потому что, как писал Борхес, Библиотека – это Вселенная, а человек в ней – лишь несовершенный библиотекарь...

#### ***Литература:***

1. Борхес Х.Л. Вавилонская библиотека // Борхес Х.Л. Коллекция: Рассказы; Эссе; Стихотворения/Пер. с исп.-СПб.: Северо-Запад, 1992, С. 142-150.
2. Быков Л. Сонечка и другие // Урал.-1994.-№ 2-3.-С.287-288.
3. Володин А. Идеалистка // Володин А. Для театра и кино. -М., 1967.С. 140-148.
4. Галин А. Библиотекарь // Современная драматургия.-1987.-№3.-С.27-52.
5. Грекова И. Летом в городе // Грекова И. Под фонарем. -М., 1966.С.131-157.
6. Калашникова В. Ностальгия // Звезда.-1998.-№9.
7. Кинг С. Полицейский из библиотеки.-М.: Вагриус, 1998.
8. Курицин С. Есть русская интеллигенция! // Октябрь.-1997.-С.184-187.
9. Очарованные книгой: Русские писатели о книгах, чтении, библиофилах.-М.:Книга.-1982.
10. Равинский Д.К. Ловушка для интеллигента: замечания по поводу образа библиотечного работника в советской литературе //Профессиональное сознание библиотекарей: необходимость перемен в переходный период. Материалы семинара (3-4 июня 1993г., Москва), М., 1994.С.67-75.
11. Улицкая Л. Медя и ее дети. Сонечка: Повести.-М.: Вагриус, 1996.-334с.
12. Хаткина Н. Бумажная бабушка // Cosmopolitan.-1999.-№3.
13. Человек читающий. Homo legens.-М.: Прогресс.-1983.
14. Шукшин В. До третьих петухов // Шукшин В. Избранные произведения. М.,1994.С. 256-303.
15. Гершензон М. Творческое самосознание //http://www.yabloko.ru/alt/Themes/History/gersh-1.html
16. Франк С. Этика нигилизма (К характеристике нравственного мировоззрения русской интеллигенции) //http://www.sociology.agava.ru/frank2/htm
17. Хулиган в библиотеке/ задача предложена С.Л.Берловым и Ф.Л.Назаровым //http://www.mccme.ru/olimpiads/lktg/1997/huligan/htm
18. Яркевич И. Интеллигенция и литература. Интеллигенция или литература? Или литература, или интеллигенция! //http://www/guelman.ru/yarkev/esseg.htm



## **РАЗМЫШЛЕНИЕ УСТАВШЕГО БИБЛИОТЕКАРЯ (ЭССЕ)**

**Ольга Ивановна СОКОЛОВА,**  
библиотекарь, Информационно-  
библиографического

центра Централизованной библиотечной системы,  
(г. Георгиевск, Ставропольский край)



Вот и конец рабочего дня. Пора домой. Совсем не хочется тратиться на переполненную маршрутку. Вымотанная читателями и коллегами, я плетусь через весь город по рано темнеющим холодным улицам. Засунув руки в карманы пальто, пристально всматриваясь в неровности тротуара, невольно размышляю: что-то не так. Ведь точно знаю: люблю свое дело — людей и книги, а откуда эти раздражение, усталость: не могу, нет — не хочу, уйдите все, хочу побыть одна!

Дабы отстраниться от внутреннего разлада, решила: — «Ладно! Не нравится собственное настроение, обрати внимание на жизнь «снаружи». Тяжелое низкое небо, редкие тоскливые дождинки, плачет осень, плачет город... Осталось самой заплакать. Ну, уж нет! Осень — это все же философское время года и к тому же «очей очарованье», хоть и видимость с каждым пройденным шагом уменьшается. Да и от нерадостных мыслей по городской улице далеко не уйдешь. Делать нечего — придется поближе рассмотреть жизнь «изнутри» — до дома все равно еще топать и топать...

Откуда это уныние, при моем-то врожденном оптимизме?! Вспомним день с самого начала. С утра, в попытках найти спонсоров для приобретения ламп дневного освещения в читальный зал, я бегала по состоятельным организациям. Безуспешно! Может, на меня так подействовало нескрываемое пренебрежение деловых людей к нуждам библиотеки? Может быть... Перед закрытием на обеденный перерыв, наткнулась на вырванный лист в философском словаре. И так как произошло сее событие явно не сегодня — виновного не найти. Лист, конечно же, восстановим, но обидно... Обед прошел за обсуждением глобальной проблемы: «Мы для читателей все, а они...».

Да, таковы библиотечные будни!

Ну а потом был звонок от начальства по поводу плана... «Может быть, хватит себя терзать», — тихонько шепнул внутренний голос — лучше бы «приличное» что вспомнила: ласковый шорох моря, лунная дорожка, близкие звезды...

«Ну, уж нет!», — возмутился во мне библиотекарь со стажем. — Изю дня в день одни и те же заботы, проблемы. И с каждым годом все меньше радости от собственного труда, от любимой работы.

«Снаружи» все вроде, бы, неплохо! С 1995 года 27 мая отмечается в стране как день библиотек. Общенациональным этот праздник не стал, но людей



занятых в этой сфере и людей, нуждающихся в библиотеках, очень много. И, вроде, мы выстояли тяжелейшее десятилетие хронического безденежья, практически абсолютного невнимания властей и доказали, что нужны и важны в современном обществе. Развернули свою активность в гуманитарной, культурно-просветительской, информационной жизни общества. Кажется, все правильно «снаружи», а «изнутри» с этим не соглашаешься. Мы суедемся и лезем во все городские праздники и во все человеческие проблемы. Зачастую это происходит торопливо и непрофессионально. Библиотекарь – не участник массовок – он призван играть совсем иную роль, помогая человеку и книге найти друг друга, а мы то и дело наряжаемся в чужие одежды. Будто бы нет у нас своих профессиональных глубин и высот, вот и охватываем пространство вширь. А горизонтальное всегда плоско.

Выполняя работу Домов культуры, мы пляшем среди столов читальных залов; неся литературу в массы, мы оформляем выставки среди жующих шашлыки. А ведь для учреждений культуры, каким является библиотека, не последнюю роль играет имидж, то есть наша репутация, доброе имя, образ, складывающийся у общественности. Его нужно создавать, чтобы нас отличали от других организаций, доверяли нам и доверялись. Это внешний имидж, который складывается из внутреннего. А теперь вспомните, как в Международный день Культуры, именно библиотекарей для численности в приказном порядке собирают на торжественные встречи. Закрываются библиотеки города, и мы слушаем высокие слова о той роли, которую играем в развитии культуры. После этого хочется спросить библиотекарей, то есть нас самих: «А справляемся ли мы с той ролью, что играем перед людьми?»

Внутренний имидж неосязаем. Это ощущения, впечатления, которые складываются у посетителей библиотеки от общения с ее персоналом, из наблюдений за действиями работников, их взаимоотношениями, общей атмосферой. Если такие впечатления оказываются негативными, посетители перестают приходить к нам, что становится незамедлительно известно окружающим: мир-то тесен.

Отношение к нам общества зависит от каждого работника библиотеки. Любой аспект нашей деятельности влияет на профессиональный имидж, поэтому к нему нужно относиться бережно, внимательно и никогда не жертвовать им ради чего-то быстротечного, временного, ибо успех библиотеки во многом зависит от того, что думают о ней окружающие. И не к лицу пускать пыль в глаза чайными посиделками, заметками в прессе, выполнением цифровых показателей; если мы перестали мыслить, разучились общаться, между собой и с читателями, стали скучны и предсказуемы.

Мы, библиотекари, постоянно общаясь с книгой, разучились читать («дамские романы» не в счет). Мы просто живем среди книг. Среди книг... для читателей. Любим цитировать смешные запросы посетителей, а самим, порой, не хватает элементарной грамотности, терпения и элементарного такта воспитанного человека. А ведь библиотекарь не имеет права останавливаться в своем развитии, терять яркость личности. Только не каждый библиотечный работник уважает этот закон. Среди нас встречаются случайные, равнодушные



к делу люди. Складывается ощущение, что таким «коллегам» нужно просто отсидеться и теплом месте. И вот оно – механическое обслуживание читателей. Ну, подумаешь, в этом месте человеку отказали – сходит в другую библиотеку.

Молодые кадры к нам попадают крайне редко (нам вообще не хватает молодых) из-за смешной зарплаты; из-за непрестижности профессии. Но это уже об имидже всего библиотечного дела...

Ну, а работников с опытом съедает рутина. Уже нет азарта пополнять свои знания, оттачивать интеллект, украшать свой внутренний мир. Мы постоянно заняты неотложными делами: пишем и дописываем, считаем и пересчитываем, оформляем и пере..., а в это время смысл и стержень профессии покрывается пылью и плесенью.

В общем: «Эй! «Душ человеческих лекари!... АУ!»

А какие мы? Хочется видеть красивых женщин с одухотворенными лицами, не заикливающихся на бытовых неурядицах; умеющих восстановить книгу, которую, казалось бы, восстановить уже нельзя; тревожащихся о внутреннем мире детей и взрослых; умеющих ценить пытливого читателя и настоящую литературу. И при этом, счастливых, потому что есть в их жизни высокий смысл и благодарность людей, которым они дарят радость, несмотря на стареющие фонды, и скромное материальное положение.

Нет, я совсем не придерживаюсь принципа: «читатель всегда прав». Среди наших посетителей встречаются наглецы и просто невежественные люди. Нельзя оправдывать эти качества, но в жизни всегда спрашивается с более порядочного, мудрого, воспитанного, наконец. И еще насчет читателей... Я, например, противник использования современного термина «пользователь». И все потому, что это понятие в нашем деле звучит уродливо. Осталось только каждого посетителя «бросить в сетку», тотально перенести всю информацию с бумажных носителей в компьютер (опять же – с лазерного диска не вырвать страницу), а нас прозвать сетевыми администраторами...

И тут, споткнувшись о бордюр, я сбилась с шага. Ну и ну, куда могут завести размышления уставшего библиотекаря... Остановившись, я заметила отблеск фонарей на мокром асфальте, силуэты спешащих по домам людей. Странно, куда-то ушло раздражение, усталость сменилась спокойствием. А вот и шаг стал легким, дружинистым. С чего бы это? Просто пришло понимание: не написанное еще руководство, как стать не просто профессионалом, а **настоящим библиотекарем**, как, впрочем, и **настоящим человеком**... И если кому-то из моих коллег захочется сказать успешную статью модной фразой: «кому сейчас легко?!», вспомните, что говорят все мамы, слушая наши жалобные оправдания, что не только у нас плохо получилось... Вспомнили? Правильно, наши мамы строго отвечали: «не оправдывайся всеми, умеи ответить за себя».

И в этой, почти позабытой мной простой истине, приоткрылся путь, как шаг за шагом становиться **настоящим**...



# ШКОЛА БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА

Занимаясь управлением в библиотечной сфере, постоянно сталкиваемся с необходимостью его совершенствования и трудностями внедрения управленческих нововведений. В результате пришло понимание – к любой управленческой новации необходимо подходить комплексно, затрагивая практически все функции управления.

Поэтому в рамках данной рубрики будет рассматриваться комплекс взаимосвязанных функций управления, прежде всего, в аспекте их внедрения и совершенствования.

Среди проблем, которые будут рассматриваться:

- стратегическое планирование;
- экономика библиотеки
- маркетинговые исследования;
- управление персоналом;
- стимулирование труда;
- библиотечное право и права библиотек

Наша рубрика будет посвящена передовым достижениям в этих направлениях, а также практическим методам управления библиотеками, накопленным в различных странах мира.

Задача рубрики – оказание практической помощи библиотекам, во-первых, путем предоставления новаций управленческих процедур, пригодных для немедленного внедрения, во-вторых, путем обучения через постановку проблемы, заострения на ней внимания.

Поэтому, помимо традиционных публикаций статей и другой разнообразной информации, мы открываем по принципу «вопрос-ответ».

Цель рубрики – в ломке сложившихся стереотипов: «трогать систему управления библиотекой» во имя ее выживания.



## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АРГУМЕНТАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ЛОББИРОВАНИЯ**

### **ИНТЕРЕССОВ БИБЛИОТЕКИ**



**Ольга Юрьевна КУЛИКОВА**

*заместитель директора Областной научной  
универсальной библиотекой им. Ф.И.Тютчева  
(г. Брянск)*

В последнее время в практике работы библиотек и в профессиональной периодической печати много внимания уделяется отстаиванию интересов пользователей библиотек на свободный доступ к информации и знаниям, ради развития самого общества. Лоббирование активно используется в социальной технологии как продуктивное вмешательство в хозяйственные и социальные процессы с использованием политических методов и средств. Мы уже привыкаем к той мысли, что лоббизм становится важным элементом регулирования политических, социальных и экономических процессов в современном обществе.

Для любого управленца – областного, районного и внутрибиблиотечного уровня – умение читать и понимать цифры, использовать новые социальные технологии становится необходимым условием отстаивания корпоративных интересов, обеспечения достаточным финансированием. Общеизвестно, что обеспечение библиотек ресурсами – капиталоемкая сфера. Процессы автоматизации не уменьшают финансовые потоки, обеспечивающие деятельность библиотек, а во много раз увеличивают затраты на содержание и обновление техники, оплату услуг связи, обучение кадров, поэтому логично стремление местной власти эффективнее использовать средства, часто довольно скромные.

Задача текущего периода – научиться соизмерять свою работу с новыми требованиями качественной оценки деятельности библиотеки и использовать это в лоббировании их интересов. Экономический аргумент эффективности вложений в библиотеку может стать весомым аргументом и в коридорах власти, как в борьбе за финансовые ресурсы, так и в процессах отстаивания интересов населения на высокий уровень современного библиотечного обслуживания.

Сегодня не только в нашей области, но и в других регионах России активно обсуждаются количественные и качественные нормы деятельности публичных библиотек в соответствии с потребностями общества, формируются новые требования к качеству библиотечных и информационных услуг. В официальной статистике Министерства культуры Российской Федерации по муниципальным библиотекам также появились новые качественные критерии. Например, «Поступления финансовых средств в пересчете на одного жителя»;



«Средняя площадь библиотек – на 1 тыс. жителей»; «Средняя посещаемость одного жителя» и другие. Официальная библиотечная статистика стала больше ориентироваться на население, а не только на реальных пользователей. В этом просматривается новый качественный подход в организации библиотечного обслуживания.

Особая роль библиотечной статистики в условиях формирования новых подходов к управлению библиотечной деятельностью стала ключевой темой «круглого стола» по проблемам гармонизации международной и отечественной статистики библиотек, который состоялся в феврале 2002 года в Российской государственной библиотеке. В ходе мероприятия были высказаны предложения о необходимости создания на базе РГБ единого центра, координирующего разработку проблем библиотечной статистики, проведение эксперимента по сбору и обработке статистической информации.

Библиотекари Брянской области приняли участие эксперименте научно-исследовательского отдела библиотековедения РГБ по сбору и обработке данных первичной отчетности городских и сельских централизованных систем, цель которого – отразить состояние ресурсной базы ЦБС и уровень экономической эффективности на основе применения новой методики оценки данных. Результаты этой работы отражены в Сборнике статистических данных 13 регионов России. А в статье Е.А. Фенелонова «Как на основе статистических данных и норм оценить состояние библиотечного дела в сельском районе и определить приоритеты его развития на будущее (рекомендации для учредителей и руководителей ЦБС)» даются подробные рекомендации на основе оценки системы библиотечного обслуживания Дубровского района нашей области по данным библиотечной отчетности. «Всегда остро стоит вопрос экономного, рационального использования всего созданного ранее...Чтобы обосновать заявку на дополнительные средства, нужно иметь веские аргументы.» (3).

Полученный материал явился основой для тщательного изучения, анализа и определения новых критериев для оценки деятельности и состояния библиотечного дела в регионе. Мы стали относиться к библиотечной статистике как к средству выбора ориентиров в совершенствовании работы, и возможности обоснованно сформулировать свои вопросы к учредителю по части ресурсного обеспечения библиотек и оплаты труда

Следующим этапом в поиске экономических аргументов в поддержку библиотек стало использование «рецепта», предложенного известным английским библиотековедом Б.Ашервудом в пособии «Азбука общения, или PUBLIC RELATIONS библиотеки» (1): «нужно особенно тщательно отбирать цифры, связанные с собственным опытом налогоплательщика. Например, в годовом отчете Чеширской публичной библиотеки...было сделано очень просто, но наглядно. На обложку отчета было вынесено «Мы сэкономили для Вас 1790291,83 доллара». В тексте было дано сравнение стоимости покупки книг и услуг или получение их через библиотеку. В заключении сделан вывод: «Ваша библиотека – учреждение, экономящее Ваши деньги.»

Мы предложили библиотекарям определить уровень эффективности и



результаты библиотечной работы не только через общеизвестные количественные показатели работы, но и с помощью оценки экономической выгоды для конкретного читателя, пользовавшегося услугами библиотеки – «Докажите, что налогоплательщики не зря тратят деньги на содержание библиотек». Наши Костромские коллеги еще в 1998 году предлагали директорам ЦБС воспользоваться данной аргументацией: «Попробуйте прикинуть, сколько денег сэкономила семья с двумя детьми (студентом и школьником), пользуясь библиотекой и не тратя свои средства на подписку, внеклассную литературу и т.п.»(2) Сотрудники из ЦБС области с большим любопытством отнеслись к предложенному эксперименту и очень интересно обыграли полученные результаты. Кроме того представлены наглядные цифры экономической целесообразности поддержки библиотек на информационных стендах в библиотеке, на отчетных мероприятиях перед населением.

Вот некоторые цитаты из отчетов ЦБС:

«Для анализа была выбрана семья из 4-х человек (отец, мать, сын-студент, дочь-школьница). Они пользовались не только бесплатными услугами библиотеки, но и активно брали книги на коммерческом абонементе. Всего семья за год прочитала 216 изданий. Если бы они приобретали книги в магазине, то заплатили бы 12 тыс. рублей, пользуясь библиотекой и, в то же время, беря некоторые книги на коммерческом абонементе, они заплатили 312 руб. Таким образом семья сэкономила 111 688 рублей» (Климовская ЦБС).

«Семья, имеющая школьника, потратила бы в год в среднем 700 рублей на самую необходимую литературу. В библиотеке эти издания учащиеся получают бесплатно» (Клиновская ГЦБС).

«Примером того, что библиотека экономит деньги налогоплательщиков, служит и тот факт, что в библиотеке работает бесплатная юридическая консультация, которую за год посетили 202 человека. Если учесть, что в среднем юридическая консультация стоит 200 рублей, то мы сэкономили населению более 40 тыс. рублей» (Клетнянская ЦБС).

Судя по отчетам, постановка вопроса оказалась очень привлекательна для многих ЦБС. Граждане, чьи налоговые поступления используются и для финансирования библиотек, нуждаются в статистических данных, которые показывали бы, насколько разумно используются эти финансовые вложения. Задачей проведенного анализа было получение максимума полезной для дела информации с целью использования ее для лоббирования интересов библиотек.

Конечно, мы далеки от мысли, что многообразие библиотечной деятельности можно вписать в жесткие рамки экономических показателей. Какими критериями можно оценить душевные затраты, творческие порывы, духовные и нравственные ценности, которые определяют суть работы библиотекаря?! Но жизнь заставляет нас, думать, какими аргументами, нормативами, а не эмоциями, можно убедить власти в эффективности и целесообразности выделения средств на функционирование библиотек.



### Литература:

1. Ашервуд Б. «Азбука общения, или PUBLIC RELATIONS библиотеки». М.: ЛИБИРИЯ, 1995.-173 стр.
4. Отчеты и планы. Шпаргалка для директора ЦБС. / Костромская областная универсальная научная библиотека. Кострома.,1998. С.6.
3. Фенелонов Е.А. «Как на основе статистических данных и норм оценить состояние библиотечного дела в сельском районе и определить приоритеты его развития на будущее (рекомендации для учредителей и руководителей ЦБС)» //Библиотечное дело – XXI век: Науч.-практ. сб. – М., 2002 – Вып.3.- С. 143-172. ( Прил. к журн. «Библиотековедение»)



Предложенный Вашему вниманию материал затрагивает одну из самых актуальных тем «Лоббирование интересов библиотеки».

Инновационным подходом автора является попытка использования в этих целях экономических аргументов. Наиболее сложным и недостаточно интерпретированным в настоящее время является само понятие «экономический аргумент». Хотя в данном материале нет его определения, интуитивно автором выявлен основной источник аргументации – библиотечная статистика и, прежде всего, раздел, отражающий ресурсную базу библиотеки, в частности, финансовую.

Умело используя цифровые данные и детально анализируя соотношение затраченных ресурсов и полученных результатов, можно оценить эффективность функционирования библиотеки. Но это лишь первый, но не единственный аспект экономической аргументации.

Вторым, не менее важным аспектом, является общественная значимость библиотеки среди других учреждений культуры и образования. Показатели, которые позволили бы ее выявить, на сегодня еще не определены. Но именно это и стало бы доказательной базой для властных структур в принятии решения о финансировании библиотек.

Третья составляющая экономической аргументации – это экономическая выгода библиотеки для пользователя, достаточно наглядно представленная в статье.

Хотелось бы продолжить разговор на предложенную тему, так как данный материал лишь обозначил некоторые вопросы.

Руководитель Школы **Светлана Дмитриевна Колегаева**,  
ведущий научный сотрудник РГБ,  
член-корреспондент Международной академии  
информатизации при Консультативном совете ООН



# ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ

**В этом разделе Вы будете вместе с нами:**

- знакомиться с богатейшей экономической жизнью российских и зарубежных библиотек;
- осваивать экономические знания, усваивать новые понятия и термины;
- учиться разнообразным практическим навыкам хозяйственной деятельности, в том числе формированию номенклатуры платных услуг, калькулированию продуктов библиотечно-информационной деятельности и т.д.

## СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЫ



**Светлана Дмитриевна КОЛЕГАЕВА,**  
*ведущий научный сотрудник РГБ,  
член-корреспондент Международной академии  
информатизации при Консультативном совете ООН  
(г. Москва)*

Бесспорен факт включения библиотечного дела в кардинально изменившуюся экономическую систему страны. Этому в немалой степени способствовали и объективные потребности библиотечной практики, и правовое регулирование экономической деятельности библиотек на федеральном и региональном уровнях. (1,2)

Экономизация библиотечного дела как процесс активной разработки и широкого применения экономических категорий, методов и средств в библиотечной науке и практике — отличительная черта современного этапа развития библиотечного дела. Особенно активно этот процесс развивается со второй половины 90-х гг. XX века, когда появляется базовый для библиотечной экономики переходного периода документ: «Положение об основах хозяйственной деятельности и финансировании организаций культуры и искусства» (16). Подтверждение тому — возросшее в этот период число разного рода публикаций по разным экономическим проблемам библиотечного дела, вхождение соответствующих понятий в терминосистему библиотековедения, а также разра-



ботка экономических курсов в профильных учебных заведениях (6,8-11,18).

Общее состояние документного потока по данному направлению библиотечной науки и практики отражено в разделе «Экономика библиотечного дела» НИЦ Информкультуры РГБ (около 1 тысячи названий документов из них примерно 45% за 1994-1996 гг.). Большую часть всего этого массива составляет литература на русском языке. Заметим, что данный массив не является исчерпывающе полным, т.к. далеко не все тематические сборники и материалы конференций и совещаний аналитически расписаны. И, все-таки, отраженная в базе данных часть документного потока соответствующей тематики достаточно репрезентативна для того, чтобы в результате ее содержательного анализа выявить основные современные направления экономизации библиотечной науки и практики.

Среди них:

- обновление экономических отношений в библиотечной сфере;
- совершенствование хозяйственного механизма библиотечного дела;
- экономическая культура библиотечных кадров;
- терминологическое обогащение библиотечной науки и практики.

Развитие последнего направления привело к тому, что в настоящий период в библиотечной литературе (профильных публикациях) используется более 50 терминов, в том числе и те, которые отражают новые экономические реалии.

Обратим Ваше внимание на некоторые из них. (2, 6, 13, 15, 17)

**ИНФРАСТРУКТУРА БИБЛИОТЕЧНОГО ДЕЛА** (от лат. *infra* – ниже, под и *structura* – строение, расположение), - совокупность профильно-ориентированных видов деятельности, учреждений, организационно-правовых форм, обеспечивающих библиотечную деятельность.

Элементами инфраструктуры библиотечного дела является: система книгоснабжения библиотек (обязательный экземпляр и библиотечные коллекторы); информационно-библиотечные технологии и средства связи (Либнет, Интернет и т.д.); система государственного библиографического учета, централизованной каталогизации и книжные палаты; библиотечное книгоиздание, включая профессиональные издательства (например, издательство «Либерия», «Пашков дом»); система библиотечно-библиографического образования; библиотечная наука (научные учреждения и коллективы); профессиональные консалтинговые, благотворительные и другие некоммерческие организации; профессиональные библиотечные ассоциации и общества.

Инфраструктура библиотечного дела способствует организации и повышению эффективности работы библиотек.

Особенностью отечественной инфраструктуры библиотечного дела являются недостаточная развитость отдельных ее элементов, в связи с чем нередко крупные библиотеки берут на себя выполнение функций, которые присущи специализированным учреждениям.

**БИБЛИОТЕЧНАЯ ПРОДУКЦИЯ** – предназначенный для пользователей результат труда специалистов библиотек, обладающий совокупностью полезных свойств, т.е. имеющий потребительскую стоимость. Будучи результатом труда, библиотечный продукт является и его условием, обеспечивая воспроиз-



водство специалиста с его способностью к библиотечной деятельности и необходимых библиотеке предметов и средств труда.

В процессе производства библиотечный продукт проходит ряд фаз, отражающих очередной этап его приспособления к потребностям читателя в библиотечно-информационном обслуживании (например, предмет труда – книги; промежуточные продукты – книги, подвергшиеся полной библиотечной обработке; конечный продукт – библиотечный фонд). Разница между промежуточным и конечным продуктами заключается в том, что первый используется собственноручно в процессе библиотечного производства, второй – вне его. По форме предъявления библиотечные продукты разделяются на овеществленные – библиотечная продукция (библиотечный фонд; информационные, методические, научные издания; базы данных; каталоги и т.д.), и неовеществленные, нематериальные (полезный эффект библиотечного труда) – библиотечные услуги.

В современных условиях в результате многофункциональной библиотечной деятельности растет разнообразие библиотечных продуктов, происходит их углубленная дифференциация, т.е. модификация одного и того же продукта вплоть до создания уникальных, ориентированная на удовлетворение группового и индивидуального начала в потребностях пользователей библиотек. Определенную часть производимых продуктов библиотеки предоставляют пользователям за отдельную плату – платные услуги/продукция. Удовлетворяющий платежеспособный спрос библиотечный продукт, обретая денежный эквивалент, становится товаром.

Своеобразным ориентиром в многообразии платных и бесплатных продуктов библиотеки (или сети библиотек) является их номенклатура, представляющая собой классифицированный по ассортиментным группам перечень продукции и услуг. С учетом динамизма в библиотечно-информационных потребностях, перемен в библиотечных технологиях, состояния конкурентной среды библиотеки постоянно обновляют номенклатуру продукции и услуг. Процесс разработки новых библиотечных продуктов (как платных, так и бесплатных) проходит ряд этапов: от формирования идеи до развёртывания производства. Платный библиотечный продукт дополнительно проходит маркетинговую стадию (жизненный цикл товара), включающую его выведение на рынок, рост продаж, зрелость, падение сбыт. (3, 4, 5, 12, 14)

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ БИБЛИОТЕКИ**, дополнительное (в отличие от основной уставной) платная деятельность библиотеки, осуществляемая для производства и реализации сверхнормативных продукции и услуг ( в т.ч. на договорной основе) с целью получения дополнительных денежных средств на развитие уставной деятельности. Предпринимательская деятельность осуществляется либо без образования специального юридического лица, либо с образованием библиотекой (или при её участии) нового профильного учреждения.

Предпринимательская деятельность возникла в России в 90-е годы XX в. в сфере традиционных платных услуг. Легитимный характер она обрела с принятием законодательных документов, закрепляющих за учреждениями культуры, некоммерческими организациями право на ее ведение: «Основы законода-



тельства Российской Федерации о культуре» (1992), Гражданского кодекса РФ» (1995-96), «О некоммерческих организациях» (1996). Эти законы разрешают библиотекам осуществлять следующие виды предпринимательской деятельности: приносящее прибыль производство продукции и услуг, которые отвечают целям создания библиотеки; участие в качестве учредителя (вкладчика) в создании других хозяйствующих субъектов; приобретение и реализацию ценных бумаг.

В современной практике наибольшее развитие получило библиотечное предпринимательство, которое имеет различные формы: заключение договоров аренды с юридическими лицами, учреждение самостоятельных малых предприятий.

Предпринимательская деятельность делится на традиционную и инновационную. При традиционной организуется расширение ассортимента имеющихся платных услуг. Инновационная – использует новые идеи в области библиотечной науки и технологии, в методах организации и управления библиотечным производством и реализацией продукции услуг библиотеки; в отличие от традиционной способствует развитию организационной структуры, повышению роли пользователей в определении содержания и направлений предпринимательской деятельности, систематическому технологическому обновлению, формированию эффективной системы управления производственной деятельностью.

Самостоятельность предпринимательской деятельности тесно связана с юридической самостоятельностью библиотек. Многообразные изменения, происходящие, прежде всего во внешней среде функционирования библиотек, повышают риск и ответственность библиоменеджеров за результаты предпринимательской деятельности. Однако риск библиотеки как коллективного предпринимателя значительно ниже, чем у коммерческого предприятия, т.к. масштабы предпринимательской деятельности ограничены (она является дополнительным видом деятельности), информационные ресурсы, используемые при производстве продукции и услуг, не истощаются в отличие от других материальных ресурсов.

Библиотека как коллективный предприниматель имеет экономический интерес, направленный в условиях ограниченных бюджетных средств в первую очередь на поддержание своих информационных ресурсов, имеющегося кадрового потенциала.

Предпринимательская деятельность ведется различными подразделениями библиотеки на основе уставных требований, правил пользования библиотекой, положений о платных услугах и внутрибиблиотечных нормативных и организационно-распорядительных документов. Основные направления предпринимательской деятельности: производство информационной продукции, библиотечно-информационное обслуживание предпринимателей, обеспечение дополнительного сервиса, предоставление учебно-образовательных и консалтинговых услуг библиотечным работникам и т.д. Отдельные виды предпринимательской деятельности в соответствии с законодательством осуществляются библиотеками на основании лицензий (издательской, образовательной т.д.).



Наибольший эффект от предпринимательства получают те библиотеки, которые развивают его по нескольким направлениям, объединяя ресурсы в единый процесс производства продукции и услуг.

Предпринимательская деятельность – часть маркетинга и менеджмента. В условиях библиотеки как некоммерческой организации управление предпринимательской деятельностью опирается на два главных требования: согласование с основной деятельностью, направление получаемого дохода на достижение уставных целей. Библиотека должна в первую очередь учитывать общественные интересы, соблюдать этические нормы.

Действенными инструментами эффективного управления предпринимательской деятельностью являются бизнес и маркетинг-планирование. Постоянный учет и контроль за доходами и расходами на основе самостоятельного баланса (сметы). Базирующееся на маркетинговом подходе управление предпринимательской деятельностью позволяет не только повысить экономическую эффективность функционирования библиотеки, существенно расширить номенклатуру услуг, но и максимально реализовать творческий потенциал библиотечных работников, повысить их социальную защищенность. (3, 4, 5, 12, 13, 14).

**Термины, подготовленные для Библиотечной энциклопедии, представлены в авторской формулировке С.Д. Колегаевой.**

#### **Литература**

1. Библиотека и закон: Справочник. Вып. 1-11. – М.: Либерия, 1996. – 2001.
2. Библиотечное дело: Терминолог. словарь. – 3-е, значит. перераб. и доп. изд. / Рос. гос. б-ка. – М., 1997. – 167 с. [Раздел экономика библиотечного дела].
3. Бойкова О.Ф., Клюев В.К. Платные услуги библиотек в контексте рыночных отношений // Формирование рыночных отношений в библиотечном деле: Сб. науч. тр. / РГБ; Сост. Колегаева С.Д., Макаренко Т.С. – М., 1995. -231 с. (сер.: Библиотечное дело ориентиры реформы)
4. Инициативная деятельность библиотек: платные услуги и обслуживание: Науч.-практ. пособие / РГБ; Сост. Колегаева С.Д., Бойкова О.Ф. – М., 1996. -203 с. (Сер.: Настольная кн. библиоменеджера. Вып.1)
5. Инициативная деятельность библиотек: платная интеллектуальная продукция: Науч.-практ. пособие / РГБ; Сост. Колегаева С.Д., Бойкова О.Ф. – М., 1999. -262 с. (Сер.: Настольная кн. библиоменеджера. Вып.2)
6. Клюев В.К. Библиотечная микроэкономика(методология, менеджмент, маркетинг, дидактика)//Библиотековедение.- 2000.-№ 1.-С.28-35.
7. Клюев В.К. Общие положения и принципы ценовой политики в библиотеке // Библиотеки России в новой правовой среде. – СПб.: Изд-во Рос. нац. б-ки, 1996. – С. 70-82.
8. Клюев В.К., Колегаева С.Д. Повышение профильной квалификации персонала бизнес-библиотек // Инициативная деятельность библиотеки: платные услуги и обслуживание. – М., 1996. – С. 134-140.
9. Клюев В.К., Колегаева С.Д. Подготовка библиотекарей-аналитиков деловой информации для удовлетворения профессиональных потребностей предпринимателей // Науч. и техн. б-ки. – 1995. – № 8-9. – С. 58-75.
10. Клюев В.К., Сотникова А.П. Библиотека в контексте рынка: Программно-ме-



тод. материалы / М-во науки, технологии и техн. политики РФ. Ин-т повышения квалификации информ. работников. – М., 1996. – 41 с.

11. Ключев В.К., Ястребова Е.М. Маркетинговая ориентация библиотечно-информационной деятельности (Маркетинг в системе управления библиотекой): Учеб. пособие для вузов и колледжей культуры и искусств. – 2-е изд., дораб. и доп. / М-во культуры РФ. Моск. гос. ун-т культуры и искусств; Под общ. ред. В.К. Ключева. – М.: Изд-во МГУКИ, 1999. – 144 с.

12. Колегаева С.Д. Библиотечное предпринимательство на рынке рекламных услуг // Библиотека и закон: Справочник. М., 1997. Вып 3.

13. Колегаева С.Д. Взгляд на экономику библиотеки с позиции формирующегося рынка // Мир библиотек сегодня. Вып. 4. – М., 1997. – С. 54-58. Рец. на кн.: Ключев В.К. Экономика библиотеке в актуальных рыночных понятиях (Опыт терминологии и теорет. прикл. осмысления).- М., 1997.-Ч.1.- 80 с.; Ч.2.-99 с.

14. Колегаева С.Д. Платные услуги и предпринимательская деятельность библиотеки // Библиотека и закон: Справочник. М., 1997. Вып.2

15. Колегаева С.Д. Терминологическое осмысление дополнительной платной деятельности библиотеки (постановка проблемы) // Библиотечное дело и проблемы информационного общества: Тез. докл. междунар. науч. конф. (Москва, 27-28 апр. 1999 г.). Ч. 2. – М., 1999. – С. 34-36.

16. Положение об основах хозяйственной деятельности и финансирования организаций культуры и искусства. Утв. Постановлением правительства РФ от 26 июля 1995 г. № 609 // Собр. законодательство РФ. – 1995. – № 26. – Ст. 2670.

17. Терминологический словарь по библиотечному делу и смежным отраслям знаний / Сост. З.Г. Высоцкая (отв. ред.); РАН. Б-ка по естественным наукам. – М., 1995. – 268 с.

18. Экономика библиотечной информационной деятельности: Программа и дидакт. материалы / М-во культуры РФ. Моск. гос. ун-т культуры. – М., 1999. – 56 с.

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
АКАДЕМИЯ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ИСКУССТВА  
КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА  
ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА  
им. А.С.ПУШКИНА  
ЦЕНТРАЛЬНАЯ ГОРОДСКАЯ БИБЛИОТЕКА г. СОЧИ**

**Уважаемые коллеги !**

Кафедра библиотековедения и информатики Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ) совместно с Краснодарской краевой универсальной научной библиотекой им. А.С. Пушкина и Центральной городской библиотекой г. Сочи приглашают Вас принять участие во **Всероссийском образовательном семинаре «Управление инновационными процессами в публичной библиотеке»**, который организуется на базе библиотек Краснодарского края с 6 по 15 октября 2003 г.

Проблематика образовательного семинара

\* Государственное, муниципальное и профессионально-общественное регулирование библиотечной деятельности. Информатизация библиотек как ведущий фактор развития инновационных процессов в библиотечном деле

\* Организационно-функциональные модели современной публичной библиотеки. Публичная библиотека как объект управления



\* Основные направления инновационной деятельности библиотек, их влияние на реформирование системы управления

\* Организация и технология управления инновационной деятельностью. Управленческий инструментарий. Разработка, реализация и техническое оснащение инновационных библиотечных проектов

\* Система управления качеством как инструмент библиотечного менеджмента

\* Организационно — психологические аспекты инновационной деятельности руководителя. Управление персоналом. Технология формирования профессиональной команды

\* Социально-экономическое стимулирование инновационной деятельности библиотеки, ее финансовое обеспечение

В ходе работы семинара планируется проведение **творческой мастерской** по методике, технологии и организации управления инновационной деятельностью библиотек на базе ЦБС г. Сочи, а также **проблемных семинаров** по актуальным инновационным направлениям библиотечной работы: «**Формирование экологической культуры населения**» (с участием представителей государственных экологических служб федерального, краевого и муниципального уровней гг. Краснодар и Сочи, ученых-экологов) и «**Мультикультурное библиотечное обслуживание населения с многонациональным населением**» (на базе Дома народов России – Лазаревского центра национальных культур).

Предусмотрена организация профессионального диалога «Публичная библиотека в эпоху перемен».

По окончании слушателям выдаются свидетельства государственного образца о повышении квалификации.

Семинар будет проходить на базе **ЦБС г. Сочи и ЦРБ Лазаревского района.**

Занятия в виде лекций, круглых столов, «деловых игр», практикумов проведут ведущие специалисты страны в области библиотечного дела, ответственные работники Министерства культуры России, психологи, экологи.

В процессе обучения слушатели будут обеспечены пакетами информационных материалов по проблемам учебных занятий.

Просьба к участникам школы привезти с собой методические, исследовательские и другие материалы по теме занятий с целью обмена инновационным опытом работы.

**Культурная программа** включает посещения Музея истории г. Сочи, Сочинского художественного музея, Органного зала, Сочинского дендрария, парка «Ривьера», Чайного домика в Уч-Дере, музея-усадьбы «Адыгский» в ауле Тхагабш.

**Стоимость обучения – 3 500 рублей. НДС не взимается.** Оплата по безналичному расчету в адрес Краснодарской краевой библиотеки, либо наличными деньгами по приезде.

Копия платежного поручения предъявляется при регистрации.

Заезд – 5 октября (воскресенье), отъезд 15 октября (среда).

Начало занятий – 6 октября (понедельник) в 10.00

Просим до 22 сентября сообщить о Вашем участии во Всероссийском образовательном семинаре.

**Контактные телефоны: (095) 940-02-85** (кафедра библиотековедения и информатики АПРИКТ, зав. кафедрой **Кузнецова Татьяна Яковлевна**, методист **Ситникова Ольга Валентиновна**; **(861-2) 68-54-55; 68-50-51** (Дирекция и Научно-методический отдел Краснодарской КУНБ им. А.С. Пушкина); **(862-2) 94-29-05;**

**(ЦГБ г. Сочи, директор**

**Формагина Татьяна Евгеньевна);**

**Факсы: (095) 940-02-36 (АПРИКТ);**

**(862-2) 93-73-00 (ЦГБ г. Сочи)**

**E-mail: aprikt. biblio02@.ru**

**Ректор АПРИКТ В.П. Демин**





# ИНИЦИАТИВА МОЛОДЫХ

*Эту рубрику мы посвящаем тем молодым библиотекарям-профессионалам, которым небезразлично, в каком обществе они живут, в какой библиотеке и для каких читателей они работают.*

*Материалы этого раздела готовят лидеры, от идей, инициативы, способностей и ориентиров которых зависит не только их собственная жизнь, но и судьбы тех, кого они ведут за собой - коллег, читателей.*

*Надеемся, что высказывание мудрого Антуана де Сент-Экзюпери: «Мы в ответе за тех, кого приручили», - станет их девизом.*

---

---

## **МЫ – РАЗНЫЕ, НО МЫ ХОТИМ ДЕЙСТВОВАТЬ**



**Лариса Викторовна ЗАЙЦЕВА,**  
член Молодежного Совета,  
Центральная городская  
библиотека  
(г. Омск)



**Марина Павловна ЗАХАРЕНКО,**  
председатель Молодежного Совета,  
региональный представитель  
секции РБА  
«Молодые в библиотечном деле»  
Центральная городская  
библиотека  
(г. Омск)

В 2002 году в Централизованной системе муниципальных библиотек г. Омска произошло неординарное событие – образовалось добровольное профессиональное объединение молодых библиотекарей – Молодежный Совет. Идея объединить молодежь возникла уже давно, еще после участия в I Международной конференции «Молодые в библиотечном деле», проходившей в



Москве, но обрела конкретные очертания после участия сотрудников муниципальных библиотек города Омска в I Слете молодых библиотекарей Сибири «Молодые профессионалы на службе обществу». Основные мероприятия проходили в г. Бердске в живописном сосновом бору на берегу Бердского залива. Программа Слета включала в себя конференции, тренинги, презентации, консультации, обсуждался широкий круг вопросов. Например: молодой библиотекарь в социокультурном пространстве сообщества, социальная активность молодых библиотекарей, роль молодых библиотечных специалистов в развитии информационного рынка, а также многие другие актуальные проблемы нашей отрасли. Сотрудники муниципальных библиотек г. Омска приняли активное участие в мероприятиях Слета: выступали с докладами и сообщениями, участвовали в тренингах по методу «Открытое пространство». Специалисты нашей области получили массу полезных впечатлений от профессионального общения с коллегами из других регионов.

Участие в Слете, обсуждение вопросов, общих для всех российских библиотек, в очередной раз убедило нас в том, что проблема удержания молодых кадров в библиотеках существует. И это притом, что пока Омская область в этом смысле относится к наиболее благополучным регионам: в крупном городе существует насыщенный рынок труда и молодежь активно ищет применение своим способностям, в том числе и в библиотеках. Молодые специалисты полны энергии, оптимизма, желания добиться успеха, необходимо лишь создать условия для успешного их развития. В связи с этим возникшая уже давно идея объединить молодежь обрела конкретные очертания. Молодежный Совет создан.

Основными задачами новой организации являются выявление и оценка инициативы молодых, поддержка стремления молодежи сделать профессию библиотекаря престижной. Работа Совета строится с учетом интеллектуально-

го и творческого потенциала молодых специалистов. Уже образованы секции: информации, аналитики, творчества и журналистики. Разработан нами и первый официальный документ - Положение о Молодежном Совете, и первый печатный орган. В сентябре 2002 года вышел первый номер газеты молодых библиотекарей г. Омска «БЭМС: быстрые, энергичные, молодые, симпатичные», которую



Организаторы и участники Слета молодых специалистов муниципальных библиотек г. Омска

подготовила секция журналистики Молодежного Совета. Определены основные рубрики нового издания: «Тема номера», «Реплики большого босса», «А я делаю так», «Новости», «Конкурс» и т.д.

Хорошо известно, что мы, молодые, нетерпеливы и хотим получить все сразу, поэтому мы решили не выдерживать свои идеи как марочное вино, а пропустить их через дубовые опилки - ускорить процесс и сразу сделать конкрет-



ный шаг. Таким шагом могло стать проведение Советом мероприятия для молодых библиотекарей.

Есть старая шутка: «Почему у коммунистов – съезд, у комсомольцев – съезд, а у пионеров – слет? – А им еще крылья не обломали». Если, заменив некоторые понятия, вдуматься в суть вопроса, станет понятно, почему первым нашим мероприятием стал Слет молодых специалистов муниципальных библиотек г. Омска. Это была про-



Участники слета посетили Ачаирский монастырь

верка: проверялось наличие крыльев как таковых и готовность к решительным действиям. Таких окрыленных и готовых нашлось 27 человек – возможно, для системы библиотек, которая насчитывает несколько сотен сотрудников, это цифра не очень большая, но это был первый и очень важный для всех нас шаг.

Основной целью Слета было знакомство и сплочение молодых. Ведь, порой, зная коллег только в лицо, мы не способны понять, чем можем быть полезны друг другу и библиотеке в целом. Программа Слета включала презентации молодых участников, а также обсуждение таких профессиональных проблем, как информационный вакуум молодых сотрудников, взаимоотношения «руководитель-подчиненный», самореализация и карьерный рост.

Организаторы мероприятия учли желание молодежи пообщаться в неформальной обстановке и, конечно же, отдохнуть. Участники Слета посетили Ачаирский монастырь: полюбовались величественными постройками, омыли руки в целебном источнике, который бьет из земли около тысячи лет, а затем разбили лагерь на берегу Иртыша. Итак, мы знакомились, отдыхали и играли. Причем игры были не просто развлекательными – в них заключался какой-то высокий, почти философский смысл – здесь выявлялся лидер, и всегда, порой, несмотря на всеобщее замешательство, находился тот, кто предлагал новые идеи и варианты. Таким образом, Слет дал возможность всем его участникам не только пообщаться на актуальные профессиональные темы, но и поближе познакомиться, и, что немаловажно, отдохнуть. Необходимо отметить, что почти никто из участников поездки в Ачаирском монастыре не был и увидел эту красоту именно благодаря тому, что отправился на Слет.

Конечно же, у молодых впереди не только развитие уже наработанного. Совет определил для себя следующие задачи:

- расширение влияния молодых сотрудников библиотек на процессы управления;
- активизация участия молодых специалистов в исследовательской работе;
- выявление и реализация творческих способностей молодых;
- освоение информационно-библиотечного пространства;
- мониторинг и внедрение инновационных методик библиотечного обслуживания.



Сегодня в Централизованной системе муниципальных библиотек складывается благоприятная обстановка для профессионального роста, развития и самореализации. Нас, молодых, объединяет интерес к своему делу, стремление к новым знаниям, творческий поиск и энтузиазм. Мы хотим сделать современную библиотеку яркой, привлекательной и необходимой для каждого человека. Сейчас мы активно участвуем в библиотечной жизни города. Конечно, нельзя сказать, что раньше молодежь была совсем не у дел: проходили и семинары, и профессиональные конкурсы, но обычно инициатива их проведения исходила от старших коллег, а молодым специалистам отводилась лишь роль исполнителей. Современной молодежи этого недостаточно, тем более, что сегодня гораздо больше возможностей проявить себя – ломаются стереотипы, стандарты остаются только в ГОСТах, уступая место творческому началу.

Мы хотим действовать! Если вы хотите того же, если у вас есть идеи и предложения, давайте осуществим их вместе. Ведь для того, кто никуда не плывет – нет попутного ветра!

## **ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ**



**Наталья Николаевна ОБРИКОВА,**  
руководитель Молодежной творческой группы,  
зав. сектором,  
Областная юношеская библиотека  
(г. Кемерово)



**Светлана Сергеевна ТКАЧЕНКО**  
член Молодежной творческой  
группы  
Областная юношеская  
библиотека  
(г. Кемерово)

Молодость - это время деятельности и кипения сил. Если и есть где-то нехватка молодых специалистов, то только не в Областной юношеской библиотеке г. Кемерово. Почти 70 % библиотекарей – энергичные, инициативные, креативные сотрудники в возрасте от 22 до 35 лет, которые в феврале 2002 г. образовали Творческую молодежную группу.

Зачем нам это нужно? Есть огромное желание и большие возможности, если и не совершить революцию в библиотечном деле, то, по крайней мере, внести струю в жизнедеятельность родной библиотеки. Ведь качество работы библиотеки и ее собственное развитие во многом определяются возможностями и желаниями ее сотрудников.

**Как организуется работа нашей группы?** В зависимости от решаемых проблем



участники нашей группы разделяются на:

рабочие команды (по 7-8 человек);

- целевые рабочие группы, объединяющие молодых сотрудников, выполняющих общее задание или разрабатывающих общую программу;

- автономные группы, которым делегированы полномочия для выполнения определенных заданий.

- Занятие группы обычно включает обзор профессиональной прессы, занятие с куратором или другими специалистами библиотеки, практикумы по выдвижению идей, разработке программ. Занятия по очереди ведут участники рабочей группы.

Каковы наши достижения? Один год – срок очень небольшой, но кое-что уже сделано.

**Именно участником Творческой молодежной группы была разработана программа «Карьера молодого специалиста»,** которая программа включает такие аспекты, как:

- адаптация молодого специалиста;
- повышение квалификации молодого специалиста;
- перемещение сотрудников:
  - ротация;
  - продвижение по ступеням служебного роста.
- изменение служебного статуса сотрудника без перемещения:
  - ведение самостоятельной программы;
  - работа на более ответственном участке работы;
  - увеличение объема полномочий.

Как эта программа реализуется в нашей библиотеке?

По инициативе группы была проведена конференция по методу «Открытое пространство» (Выражаем огромную благодарность коллегам из Новосибирской областной юношеской библиотеки, которые откликнулись на нашу просьбу). Помимо легкой творческой встряски, родились шесть замечательных творческих проектов, два из которых («Библиотека и СМИ: Вместо пробелов – восклицательный знак!» и «Попечительский совет в библиотеке»), получившие наивысшую оценку всего коллектива, начали претворяться в жизнь. Авторами этих проектов были участники молодежной группы Оксана Радченко и Наталья Обрикова.

Летом 2002 г. очень ударно молодые библиотекари потрудились над реализацией проекта «Каникулы в библиотеке». Была создана мобильная группа из шести человек, которая проводила мероприятия не только в стенах библиотеки, но и выездные. Такая бригадная организация труда позволила значительно расширить возможности библиотеки по организации летнего отдыха подростков.

Группа выдвинула своего кандидата на городской конкурс профессионального



Молодые библиотекари Кемеровской  
ОЮБ



мастерства «Книгиня-2002». Во многом благодаря активной моральной и творческой поддержке группы при подготовке к выступлению на конкурсе, наша участница Оксана Радченко выделялась на фоне остальных и смогла победить в номинации «Золотая маска», за самую лучшую игру, искренность и естественность, за самое полное перевоплощение. А уж как болела группа поддержки!



Творческая молодежная группа  
Кемеровской ОЮБ

Если говорить о конкурсах, то можно вспомнить и о том, что участники группы, в которую входят представители различных структурных подразделений, решили организовать конкурс у себя в библиотеке. Для того, чтобы оживить формы и методы выставочной работы, решили начать с конкурса выставок. Разработано «Положение о конкурсе», которое регламентирует критерии оценки конкурсных выставочных работ. Итоги конкурса будут подведены в конце года.

Одно из направлений программы «Карьера молодого специалиста» - это профессионального рост молодых сотрудников.

Как мы выросли за прошедший год? За время действия программы двое молодых сотрудников переведены на более ответственный участок работы.

Очень интересной и удачной получилась индивидуальная программа «Библиотека без задолжников», разработанная Ольгой Кашхчян, многие положения этой программы уже получили практическое воплощение.

Впервые в истории библиотеки на конкурсной основе был проведен отбор на должность библиотекаря. С этим работником была проведена работа по адаптации молодых сотрудников по программе «Карьера молодого специалиста».

Время, в которое мы живем и трудимся, предъявляет все новые требования к знаниям и способностям работников. В этой связи особенно важной представляется проверка и оценка профессиональных качеств специалистов. Такой формой является аттестация, которая в этом году была особенно серьезной, и к которой все готовились очень основательно, восполняя пробелы в знаниях. Включение в аттестационную комиссию представителя Творческой молодежной группы показало, что руководство библиотеки уважает и доверяет молодым. Аттестация не является самоцелью. Это средство, с помощью которого обеспечивается формирование высокопрофессиональной команды.

Молодым сотрудникам, не имеющим достаточного стажа работы, несмотря на высокий уровень профессиональной подготовки и значительный творческий потенциал, нет возможности повысить разряд. Одна из молодых сотрудниц библиотеки, Татьяна Малыгина, своей инициативностью, ответственностью и творческим подходом к делу, доказала, что способна выполнять работу, по объему и сложности превышающую ту, которая регламентируется ее должностной инструкцией. При аттестации Татьяне в виде исключения был повышен разряд. А в целом, все участ-



ники творческой молодежной группы с честью прошли аттестацию, недаром мнение аттестационной комиссии было единогласно: «Таким коллективом можно гордиться!».

Особо стоит отметить, что руководство библиотеки оказывает Творческой молодежной группе всестороннюю поддержку во всех наших начинаниях.

И в заключении хочется сказать, наши козыри - это молодость, плюс творческий подход к делу, плюс инициативность. Именно поэтому мы с энтузиазмом и уверенностью смотрим в будущее.

### ***МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ: КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА***

Сборник. М., 2002.-17,5 а.л.

Кадровая ситуация в библиотеках сегодня характеризуется тремя основными показателями: старение, текучесть и «вымывание». Тому, как решают эти проблемы библиотеки различных регионов, посвящен данный сборник. Он вобрал в себя опыт работы библиотек последнего десятилетия.

Эффективные пути саморазвития, мотивации, профессионального совершенствования, адаптации молодых специалистов, а также формы и методы выявления творчески активных, инновационно мыслящих молодых библиотекарей – в материалах сборника. Горизонтальная или вертикальная карьера – что выбирает библиотекарь? Имидж библиотекаря – кто мы – «скромный синий чулочек» или ...? Все это – на страницах сборника.

Документальный блок состоит из:

- \* программ социологических исследований;
- \* программ выявления и закрепления молодых специалистов на местах
- \* положений о совете молодых специалистов, условий конкурсов;
- \* документов федерального, регионального и внутрибиблиотечного уровней, регламентирующих работу с молодыми специалистами.

Сборник можно заказать по адресу: 129 010, г. Москва, Протопоповский пер., д.9, РГБС, ком. 017, ББФ. Факс 280-28-67 (ББФ) Эл.почта, mbr1@yandex.ru

\* Дискета (в электронной форме) – 50 руб.

\* Печатное издание – 70 руб.

\* В печатном и электронном формате – 100 руб.

#### **Наши реквизиты:**

**Получатель: ИНН 7702074790 Некоммерческая организация «Библиотечный благотворительный фонд» ОСБ № 5281 Стромьинское г.Москва**

**Банк: Сбербанк России г. Москва, Р/с 4070 3810 4380 7010 1073**

**БИК 044 525 225, Кор.**

**Счет 3010 1810 4000 0000 0225**

**Назначение платежа:**

**Целевой взнос на сборник**

**«Молодые в библиотечном деле»**

**из внебюджетных средств**





# ИМЕНА ГОДА

В этом разделе мы будем знакомить Вас с победителями, лауреатами и призерами всероссийских, республиканских, областных, городских и внутрибиблиотечных профессиональных конкурсов.

Будут представлены работы, раскрывающие как научное творчество, так и профессиональное мастерство молодых библиотекарей.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИБЛИОТЕК ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИЕЙ ИНВАЛИДОВ ПО ЗРЕНИЮ



**Ольга Александровна КУРОЧКИНА,**  
ведущий библиограф,  
Центральная городская библиотека  
им. А.С. Пушкина  
Лауреат I Областного межведомственного  
конкурса «Молодые в библиотечном деле»,  
Пермь, 2002 г.  
(г. Пермь)

В современном библиотековедении и библиотечной практике в качестве новой парадигмы выступают идеи общедоступности библиотечного обслуживания. Права граждан на равный и свободный доступ к информации, и, в частности, общественным книжным богатствам получили отражение во многих международных документах, закреплены в конституциях большинства стран мира. Это означает, что все люди независимо от возраста, места проживания, национальности, состояния здоровья и т.д. имеют право, обратившись, например, в библиотеку, получить нужный документ.

На реализацию такой оптимальной модели обслуживания читателей и направлены усилия прогрессивной библиотечной общественности. Вместе с тем, нельзя забывать о том, что идея равного и свободного доступа к информации в



некотором смысле подобна благородной, но утопической мечте человечества о всеобщем равенстве. По крайней мере, практическое осуществление общедоступности библиотечного обслуживания в отношении такой социокультурной группы населения, как инвалиды по зрению, в настоящее время сопряжено с множеством объективных трудностей.

Слепой и зрячий не могут быть равными в плане доступа к информации, потому что у них разные способы ознакомления с окружающим миром, печатными документами, информацией, а само понятие «равенство» определяется как «полное сходство, подобие (по величине, количеству, качеству, достоинству)». Человек, обладающий зрением, получает около 80% информации о внешнем мире через зрительный анализатор. Отсутствие или глубокое нарушение зрения намного сужает объем, круг, качество получаемой им информации.

Согласно бесспорному философскому постулату, свобода, прежде всего, означает право выбора. Свобода же слепого или слабовидящего человека ограничена даже в выборе источника информации. Обычные печатные документы большинство из них не может читать самостоятельно и таким же способом, как это делают люди с нормальным зрением. По данным исследований, проведенных в европейских странах, литература на специальных носителях, доступных восприятию инвалидов по зрению, составляет ежегодно около 1-2 % от всего объема издаваемой печатной продукции. Это означает, что слепой человек не может ознакомиться с содержанием абсолютного большинства издаваемых документов. Комментарии, как говорится, излишни...

Итак, основное противоречие, требующее комплексного библиотечного анализа, состоит в том, что, с одной стороны, инвалиды по зрению имеют гарантированное право на равный и свободный доступ к информации, а с другой - в силу физического недостатка они - не могут этим правом воспользоваться.

Непременным условием достижения социальной справедливости в обществе является устранение дискриминации в любых ее формах, социальная активность всех членов общества, в том числе инвалидов, реальное их участие во всех сферах деятельности. Люди с ограниченными возможностями имеют желание реализоваться, обладают способностями и талантами, могут и должны дать обществу максимум того, на что они способны, без ущерба для своего здоровья. «И, как бы ни был велик этот их «максимум», общество должно создавать оптимальные условия для их продуктивной деятельности, полноценной жизни». Для того, чтобы каждый член общества реализовал свой потенциал в материальной и духовной сфере, должны быть обеспечены равные или близкие стартовые условия и возможности.

Обеспечение равного и свободного доступа инвалидов к библиотечным услугам, информации является сегодня одной из важнейших задач библиотечного сообщества. Для ее решения необходимо рационально использовать имеющиеся библиотечные и информационно-библиографические ресурсы. Но в современных условиях ни одна библиотека не в состоянии удовлетворить информационные потребности всех своих пользователей. Поэтому особую важность приобретает объединение и совместное использование ресурсов, созда-



ние общероссийской системы библиотечного обслуживания, состоящей из библиотек разных типов, осуществляющих специализированное и интегрированное обслуживание и способной удовлетворить потребности в информации и библиотечных услугах.

Цивилизованное и гуманное общество не может допустить того, чтобы люди с ограничениями в жизнедеятельности были исключены из активной жизни, не могли иметь равных возможностей в развитии и реализации своих способностей и потенциала. В противном случае усилятся процессы маргинализации - оттеснения инвалидов на периферию социокультурной жизни, т.е. сокращение набора возможных социальных и культурных ролей, упрощение доступных им функций, сужение круга получаемой ими информации, снижение степени участия в социальных взаимодействиях.

Раздел «Права особых групп пользователей библиотек» Закона РФ «О библиотечном деле» п.2, ст.8 (1994) гласит: «Слепые и слабовидящие имеют право на библиотечное обслуживание и получение документов на специальных носителях информации в специальных государственных библиотеках и других общедоступных библиотеках».

Общедоступность библиотек определяется как «принцип организации библиотечной системы в стране, означающий юридическое равноправие граждан в пользовании библиотеками», общедоступная библиотека характеризуется как предоставляющая «возможность пользования ее фондами и услугами юридическим лицам независимо от их организационно-правовых форм и собственности и граждан без ограничений по уровню образования, специальности, отношения к религии» («Терминологический словарь по библиотечному делу и смежным отраслям знания»). Между тем, в профессиональном сознании многих библиотечных специалистов прочно укоренился стереотип избирательного обслуживания – инвалиды по зрению должны обслуживаться только специальными библиотеками для слепых. Этот взгляд получил широкое распространение в нашей стране.

Положение стало меняться к лучшему лишь с начала 1990-х гг. В этот период массовые, юношеские, детские библиотеки постепенно приступили к обслуживанию людей с ограниченными возможностями. Однако не все библиотекари считают работу с инвалидами своей прямой обязанностью, относятся к этому как к дополнительной работе, или даже благотворительности. К тому же большинство общедоступных библиотек не имеют в своих фондах документов на специальных носителях, вспомогательных технических средств, необходимых инвалидам. Библиотечные специалисты не всегда могут оказать этой категории населения квалифицированную помощь из-за отсутствия соответствующих профессиональных знаний.

Еще одной проблемой является то, что, к сожалению, в большинстве общедоступных библиотек не выделяется категория читателей - членов семей инвалидов. А ведь, в первую очередь, именно через опосредованное обслуживание публичные библиотеки могут донести информацию до читателя с ограниченными возможностями.

На Западе библиотечное обслуживание инвалидов стало обязанностью



публичных библиотек уже с конца XIX в. В обобщенном виде эта практика отражена в «Манифесте ЮНЕСКО о публичных библиотеках», где говорится, что библиотеки располагают большими возможностями для того, чтобы помочь престарелым и инвалидам в «решении ряда проблем, связанных с их одиночеством и с различного рода физическими недугами». Умение работать с инвалидами расценивается, как неперемное профессиональное качество библиотекарей, имеющих специальное библиотечное образование. Судя по опыту ряда зарубежных стран, одним из определяющих факторов эффективности деятельности библиотечной системы, являются национальные стандарты и руководства по библиотечному обслуживанию инвалидов. Эти документы регулируют работу библиотек обслуживающих инвалидов, устанавливают профессиональные эталоны их деятельности – требования к качеству и комплексу оказываемых услуг, благодаря чему читатель, независимо от места проживания и типа библиотеки, получает равноценное и оперативное обслуживание.

В Пермской области насчитывается 1030 различных библиотек: государственные областные, муниципальные городские, районные, сельские и детские, из них 120 в Коми-Пермяцком автономном округе. Анализ сложившейся ситуации в нашей области, проведенный Пермской областной специальной библиотекой для слепых (ПОСБС), показал, что практически все библиотеки, работают с инвалидами лишь эпизодически, очень немногие постоянно ведут комплексную работу с этой категорией пользователей. Отсутствие координации и кооперации в этой работе все еще сохраняет информационные барьеры и препятствует созданию равных возможностей и обеспечения доступности библиотек для людей с ограниченными возможностями.

Созданию среды беспрепятственного доступа к информации для инвалидов Пермской области помогла бы разработка региональной программы «Библиотечное обслуживание инвалидов Пермской области», в основе которой должна быть кооперация по целому ряду направлений библиотечной деятельности с определением доли каждой библиотеки, и, что немаловажно, и других учреждений культуры с учетом особенностей данной группы пользователей, специфики современной общественной ситуации.

Сотрудничество специальной и общедоступных библиотек должно представлять собой новую программу действий и новый тип практики по ряду направлений:

- совместные целевые программы;
- создание механизмов регионального финансирования совместных проектов;
- возможность концентрации материальных и интеллектуальных ресурсов для достижения единых стратегических целей и др.
- организация сети совместных библиотечных пунктов с учетом территориальной специфики и других особенностей;
- организация документообмена;
- совместное использование изданий специальных форматов, технических средств.

В Пермской области организовано специализированное библиотечное об-



служивание инвалидов по зрению. Работу в данном направлении ведет Пермская областная специальная библиотека для слепых, которая входит в десятку крупнейших специальных библиотек России для слепых. Она обслуживает более 5000 читателей, среди которых слепые и слабовидящие, а также инвалиды других категорий, члены их семей, лица, занимающиеся вопросами социальной реабилитации людей с ограниченными возможностями, дети всех возрастов.

Библиотечное обслуживание строится на основе использования материалов специальных форматов, специфических форм и методов работы с читателями. Решающая роль в доведении книги до инвалидов по зрению отводится расширению внестационарных форм обслуживания. Абонирование документов пользователями осуществляется не только в стационарных библиотеках – областной библиотеке и ее филиалах – но и за их пределами. В библиотечных пунктах обслуживается 573 инвалида по зрению; через надомный абонемент – 120 пользователей – инвалидов всех категорий; через заочный абонемент – 183 незрячих пользователя; через кружки громкого чтения и «говорящей» книги привлечено к чтению 1211 инвалидов по зрению.

По данным 2000 года, количество незрячих в регионе составляет 6446 человек, из них пользуются услугами спецбиблиотеки лишь 2833 человека. Хотя следует учесть, что 2635 человек не охвачены библиотечным обслуживанием по уважительным причинам – это инвалиды старше 80 лет; люди, имеющие наряду с основным заболеванием – слепотой, другое заболевание, не позволяющее им пользоваться услугами специальной библиотеки. Инвалиды, отнесенные к категории незрячих, не имеют ущемления в библиотечном обслуживании. При обращении в библиотеку они получают необходимые библиотечные услуги.

Приведенные данные показывают, что Пермская областная специальная библиотека для слепых охватывает библиотечным обслуживанием немногим более половины инвалидов по зрению.

Причинами сложившейся ситуации является:

**- территориальная разбросанность проживания слепых и слабовидящих в Пермской области.**

Областная библиотека располагается в региональном центре, филиалы и библиотечные пункты – в местах наибольшей концентрации инвалидов (Березники, Кунгур, Лысьва, Нытва, Соликамск, Чайковский, Чернушка, Оханск, Краснокамск и т.д.). Библиотечный пункт организуется при обслуживании не менее 10 инвалидов, пункт выдачи – при наличии в районе не менее 5 человек, нуждающихся в специальном библиотечном обслуживании. При этом во многих населенных пунктах инвалиды по зрению проживают по одному – два человека, а ближайший библиотечный пункт, к услугам которого можно прибегнуть, находится на большом расстоянии. Аналогичная ситуация возникает и в городах, где филиал или библиотечный пункт находится в отдаленном районе. Не следует забывать, что для инвалида по зрению даже небольшое расстояние может стать непреодолимой преградой.

**- небольшое количество библиотечных работников, занятых в работе с инвалидами.**



В библиотечной системе для слепых и слабовидящих в Пермской области работает – 33 человека: 12 библиотечных работников занимаются непосредственно библиотечным обслуживанием; 3 – комплектованием и обработкой фонда; 3 – издательской деятельностью; 2 программиста; ведущий методист и ведущий библиограф; обслуживающий персонал (уборщицы, водитель, вахтер и др.). С учетом норм рабочего времени, можно сделать вывод, что данное количество специалистов не в состоянии обеспечить каждого нуждающегося в специальном библиотечном обслуживанием.

Для решения создавшихся проблем важна организация обслуживания инвалидов по зрению в общедоступных библиотеках Пермской области. Это обеспечит слепым и слабовидящим территориальную доступность системы библиотечного обслуживания, возможность непосредственного общения с библиотекарем, другими пользователями библиотеки, проживающими в данной местности.

На данный момент, к сожалению, большинство общедоступных библиотек региона не стремятся идти на контакт со специализированной системой библиотек для слепых. Причиной является то, что обслуживание инвалидов по зрению требует использования литературы специальных форматов и тифлотехнических средств; публичные библиотеки не очень приветствуют возможность брать передвижные фонды; библиотечные сотрудники считают, что со специальными материалами сложно работать, нелегко следить за их сохранностью. Выход в данной ситуации – в организации обучения специалистов публичных библиотек приемам работы с данной категорией читателей, с литературой специальных форматов и тифлотехническими средствами.

Еще одной причиной можно назвать редкое обращение и не обращение инвалидов по зрению в общедоступные библиотеки, поскольку далеко не все незрячие знают о своих правах на обслуживание в публичной библиотеке. Многие просто сомневаются в том, что в неспециализированной библиотеке они получат те книги, которые хотели бы прочесть. Существуют и опасения, связанные с рецидивами восприятия слепых как людей «второго сорта».

Для организации взаимодействия общедоступных библиотек с Пермской областной специальной библиотекой для слепых, как отмечалось выше, важна разработка совместных программ. Примером могут послужить библиотеки г. Березники, г. Соликамска, г. Добрянки, г. Лысьвы, с. Барда. Вот только некоторые из библиотечных программ, направленные на работу с инвалидами:

- Библиотекой № 2 Объединения муниципальных библиотек г. Перми разработан проект по созданию общедоступного информационного центра по вопросам социальной защиты населения.

- Центральная городская детская библиотека г. Перми совместно со школой-интернатом для детей с нарушениями зрения проводит литературные программы в рамках декады инвалидов.

- Детская библиотека № 1 Объединения муниципальных библиотек г. Перми работает по программе «Теплый дом». Цель программы - организация досуга семей, имеющих детей инвалидов.

Для установления и укрепления связей между публичными библиотеками



Пермской области и Пермской областной специальной библиотекой для слепых в рамках областных курсов повышения квалификации «Деятельность библиотек по организации обслуживания социально-незащищенных слоев населения» (октябрь 2000 г.) на базе Пермской ОСБС, был проведен учебный семинар и «круглый стол» по теме «Современное состояние библиотечно-информационного обслуживания инвалидов по зрению и перспективы сотрудничества специальных и общедоступных библиотек». Основными обсуждаемыми вопросами были:

- библиотечное обслуживание инвалидов по зрению в Российской Федерации;
- современное состояние библиотечного обслуживания незрячих читателей Перми и Пермской области;
- современные тифлотехнические средства в обеспечении беспрепятственного доступа к информации инвалидов по зрению;
- специальные виды литературы, предназначенные для читателей-инвалидов;
- возможности и пути взаимодействия библиотек всех типов в обслуживании инвалидов по зрению.

Результатом стало установление деловых контактов между Пермской областной специальной библиотекой для слепых (ОСБС) и Александровской библиотекой, библиотекой г.Соликамска (филиал №2), Васькинской библиотекой Суксунского района, Кудымкарской окружной библиотекой. Библиотеки приобретают во временное пользование тифломагнитофоны и запрашивают литературу на специальных форматах. Для Васькинской библиотеки Пермская ОСБС подготавливает литературу на марийском языке.

Создание и предоставление инвалидам по зрению библиографической информации является необходимым условием обеспечения равных возможностей. К сожалению, до 1999 года попыток налаживания связей в области обмена информационно-библиографическими ресурсами для инвалидов по зрению не предпринималось. В 1999 г. библиограф специальной библиотеки начал работу по созданию и ведению библиографических БД, координации с крупными библиотеками области. Результатами работы стало:

⇒ Совместное ведение с Пермской областной универсальной библиотекой им. А.М. Горького ЭБД «Социальная реабилитация инвалидов», которая была организована библиографическим отделом областной универсальной библиотеки в конце 1998 г., в соответствии с запросом комитета по социальной защите населения администрации Пермской области.

⇒ С 2000 г. между Пермской ОСБС и Центральной городской библиотекой им. А.С. Пушкина г. Перми ведется обмен базами данных. Пермская-ОБСБ предоставила БД «Социальная реабилитация инвалидов» (299 записей) и БД тифлокартотека (1324 записей). ЦГБ им. Пушкина - БД статей.

⇒ С 2001 г. Пермская областная универсальная библиотеки им. А.М.Горького в информационном бюллетене «В помощь библиотекаря» публикует информационный список новых поступлений литературы специальных форматов Пермской ОСБС. Позитивным моментом является то, что дан-



ный сборник предоставляется всем библиотекам ЦБС Пермской области. В результате библиографическая информация Пермской ОСБС поступит даже в самые отдаленные районы области.

⇒ С 2001 г. Пермская ОСБС принимает участие в создании сводного электронного каталога статей библиотек г. Перми. Следует учесть, что данная библиографическая информация может интересовать отдельные категории пользователей специальной библиотеки: специалистов, студентов ВУЗов.

Нужно отметить что, к сожалению, общедоступные библиотеки не уделяют должного внимания предоставлению библиографической информации инвалидам по зрению. Библиотеки не стремятся первыми идти на контакт с Пермской областной специальной библиотекой для слепых. А, если обмен информационно-библиографическими ресурсами между специальной и общедоступной библиотекой и существует, то ведется он лишь эпизодически.

Учитывая ситуацию в регионе, главным направлением деятельности Пермской областной специальной библиотеки для слепых на 2002 г. стало интегрированное библиотечное обслуживание, взаимодействие с библиотеками всех типов по библиотечному обслуживанию инвалидов по зрению.

Общедоступным библиотекам и специальной библиотеке для слепых следует учесть, что современное человечество вступает в новую фазу своего развития – стадию построения информационного общества.

Уже сейчас человек может «утонуть» в информационном море – оно увеличивается по законам геометрической прогрессии. Информация захлестывает общество, мы

не успеваем ее «объять» и «переварить». Но в современных условиях особенно инвалиды по зрению нуждаются в квалифицированной библиографической помощи. Поэтому важно объединение и совместное использование библиографических ресурсов общедоступных и специальных библиотек.



# МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНТАКТЫ И ПРОЕКТЫ

Эту рубрику мы отводим для наших заграничных впечатлений как профессиональных, так и личностных. Последние годы для многих из нас насыщены профессиональными зарубежными поездками, совместными контактами, среди которых конференции, творческие лаборатории, проекты, исследования.

Это очень интересно для пытливых умов молодых, у которых не всегда есть возможность присутствовать на таких мероприятиях.

А взгляд коллеги и не только старшего, но и ровесника, тем более ценен.



*Программа «Открытый мир» организована по инициативе Конгресса США при Библиотеке Конгресса США. Эта программа является единственной программой обменов, осуществляемой законодательной ветвью власти США. Ее цель – способствовать расширению сотрудничества между ведущими общественными и политическими деятелями, а также взаимопониманию*



между двумя странами. Программа, администратором которой выступает Центр «Открытый мир» при Библиотеке Конгресса США позволяет специалистами различных сфер деятельности посетить США с краткосрочными визитами, чтобы на месте познакомиться с работой американских коллег и обменяться профессиональным опытом.

Первые делегации российских участников побывали в США в июне 1999 г. Стажерам предоставляется бесплатная визовая поддержка, а также оплачиваются все расходы, связанные с перелетом и проживанием в США. Со дня основания программы в ней приняло участие более шести тысяч россиян из всех регионов страны. В США программа охватила все 50 штатов. Темы программы «Открытый мир» разнообразны это и экономическое развитие, основы федерализма, система здравоохранения, реформа образования, соблюдение экологических стандартов, роль женщины в обществе и проблемы молодежи.

В 2003 г. одной из приоритетных становится тема «Роль библиотек в обществе», впервые по программе «Открытый мир» на стажировку в США приезжают библиотекарей из России. Первые из 200 библиотечных специалистов, прошедших сложный поэтапный отбор комитетом экспертов, побывали в США в январе 2003 г., последняя поездка была майская, а впереди еще осенний визит.

Редакция предлагает вашему вниманию материал, любезно предоставленный пресс-службой программы «Открытый мир» о посещении США руководителями российских библиотек (май 2003 г.) и заметки молодых специалистов, прошедших краткосрочные стажировки в американских библиотеках (январь и май 2003 г.). Эти специалисты были рекомендованы для поездки в США программой «Молодые в библиотечном деле» как активные ее участники и специалисты высокой квалификации – победители Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела.

## **РУКОВОДИТЕЛИ РОССИЙСКИХ БИБЛИОТЕК ПОСЕТИЛИ США В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «ОТКРЫТЫЙ МИР»**

***Незапланированная встреча с сенатором Хиллари Клинтон стала приятным сюрпризом для делегатов***

На днях завершился визит в США делегации руководителей российских библиотек, принявших участие в двусторонней программе обмена «Открытый мир».

В составе делегации были директор Ульяновской областной библиотеки для детей и юношества Светлана Александровна Кильдюшева, директор Национальной библиотеки Республики Коми Ольга Рудольфовна



Мифтахова, заместитель директора Смоленской областной универсальной библиотеки Ольга Евгеньевна Мальцева, заместитель директора Национальной библиотеки Удмуртской республики Галина Юрьевна Шантурова и директор американского центра Волгоградской областной библиотеки Наталья Николаевна Козичук.

Первые три дня визита российские делегаты провели в Вашингтоне, где приняли участие в национальном дне законодательных инициатив, который ежегодно проводится Американской ассоциацией библиотек, чтобы дать библиотекарям возможность обсудить стоящие перед ними проблемы с представителями законодательной власти США.

Продолжив программу пребывания в округе Джонсон, штат Канзас, участники делегации получили возможность ознакомиться с работой и техническим обеспечением целого ряда окружных и региональных библиотек и присутствовать на ежемесячном собрании руководителей отделений Библиотеки округа Джонсон.

Программа визита также включала участие в заседаниях Правления окружных администраторов округа Джонсон и городского совета Оверланд-Парк, что позволило российским делегатам получить наглядное представление о работе местных и окружных органов власти.

***Руководители российских библиотек побывали в офисе сенатора от штата Нью-Йорк Хиллари Клинтон, где неожиданно встретились с самой бывшей первой леди США. Сенатор Клинтон поприветствовала участников и тепло отозвалась о программе «Открытый мир».***

Около 180 российских библиотечек посетит Соединенные Штаты в 2003 году в рамках программы «Открытый мир», чтобы обсудить с американскими коллегами роль библиотек в обществе и вопросы, связанные с правами читателей, законодательными инициативами и финансированием библиотек. Американской стороне визиты российских коллег дают уникальную возможность узнать от ведущих специалистов о постановке библиотечного дела в России этой.

«Перед сотрудниками российских библиотек стоит непростая задача – удовлетворять искушенный интеллектуальный спрос читателей в одной из самых читающих стран мира и способствовать воплощению в жизнь принципов открытого и прозрачного общества, – заявил директор Библиотеки Конгресса США Джеймс Биллингтон, который возглавляет совет попечителей «Открытого мира». – Программа «Открытый мир» помогает ведущим российским специалистам решить эту задачу, предоставляя им возможность прямого общения с американскими коллегами».

**Ульяновск:**

***«Участие в программе «Открытый мир» позволило мне лучше понять, какое место библиотеки занимают в жизни американского общества, – сказала Светлана Александровна Кильдюшева (директор Ульяновской областной библиотеки для детей и юношества). – Наибольший профессиональный интерес для меня представляет опыт американских коллег по привлечению***



правительственных организаций, некоммерческих структур и бизнеса к работе над совместными проектами, которые помогают сделать библиотеки незаменимыми центрами социальной и культурной жизни общества».

**Сыктывкар:**

«Я рада, что получила возможность участвовать в программе «Открытый мир», – сказала **Ольга Рудольфовна Мифтахова (директор Национальной библиотеки Республики Коми)**. – Проблемы, с которыми сталкиваются в своей работе американские библиотекари, знакомы и нам в России. Мы обменялись опытом их решения. Очень полезно на месте познакомиться с работой наших коллег в США – компьютеризированной стране, где пользование Интернетом носит массовый характер. Думаю, что скоро и в России всемирная сеть получит такое же распространение. Мы увидели, как можно эффективно совместить книгу и компьютер, и сможем применить опыт американских коллег в своих библиотеках».

**Смоленск:**

«Модели управления, стратегии развития, способы привлечения фондов, законодательные инициативы библиотек – вот лишь немногие из тем, затронутые в ходе нашего пребывания в Соединенных Штатах по программе «Открытый мир», – сказала **Ольга Евгеньевна Мальцева (заместитель директора Смоленской областной универсальной библиотеки)**. – Опыт работы американских коллег по этим направлениям представляет для нас живой профессиональный интерес, поскольку именно с такими задачами сталкиваются сегодня руководители библиотек в России».

**Ижевск, Удмуртия:**

«По роду деятельности я посвящаю значительную часть времени организации работы публичных центров правовой информации, которые требуют применения самых современных технологий библиотечного обслуживания, – сказала **Галина Юрьевна Шантурова (заместитель директора Национальной библиотеки Удмуртской республики)**. – Программа «Открытый мир» предоставила мне уникальную возможность познакомиться с опытом использования подобных систем библиотеками в США – одной из самых технологически развитых стран мира».

**Волгоград:**

«Программа «Открытый мир» предоставляет российским участникам возможность узнать, как живут простые американцы, и приобрести незаменимый профессиональный опыт всего за десять дней, – сказала **Наталья Николаевна Козичук, директор американского центра Волгоградской областной библиотеки**, которая приняла участие в программе в качестве сопровождающей делегации. – «Открытый мир» позволяет перенести задачу глобального характера – укрепление взаимопонимания между нашими двумя странами – на личностный уровень».

Пресс-службы программы «Открытый мир»:  
Татьяна Никульшина (7095) 755-0077  
Tatiana.Nikulshina@pbn.ru



ИЛИ  
Катя Седова (1202) 466-6210.  
Katya.Sedova@pbncо.com  
www.openworld.gov.



## **МЫ ТАКИЕ РАЗНЫЕ, НО У НАС ТАКИЕ ОДИНАКОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ.**

**Марина Павловна ЗАХАРЕНКО,**  
заведующая информационным отделом,  
Центральной городской библиотекой,  
Победитель III и IV Всероссийского конкурса на лучшую  
научную работу молодых ученых и специалистов  
в области библиотечного дела  
(г. Омск)

Итак, первая делегация в составе 50 человек прибыла в США. Стажировка длилась 10 дней - с 22 января по 2 февраля - и имела достаточно насыщенные программы визитов. Мы посетили несколько городов Америки – Вашингтон, Филадельфию и Ворхис (штат Нью-Джерси). Нам удалось посетить самые разные библиотеки: Библиотеку Конгресса США, публичную библиотеку Филадельфии, Региональную Библиотеку города Ворхис, библиотеку «Александр» университета Ратгерс в Нью-Брансвике, библиотеку в Беллморе, региональную библиотеку в Южном округе штата Нью-Джерси, мультимедийный центр Восточной Региональной средней школы.



Вход в здание библиотеки г Ворхис



великолепием и масштабами. Ее сотрудники, очень тепло встретившие российскую делегацию, предложили нашему вниманию знакомство с виртуальными программами Библиотеки, ряд сообщений об организации доступа к информации, об Американской библиотечной ассоциации, о предстоящей зимней конференции в Филадельфии. Для нас была организована экскурсия по Библиотеке Конгресса, мы посетили европейский отдел, отдел каталогов, отдел консервации, центр книги, главный читальный зал. Обращает на себя внимание тот факт, что несмотря на электронный каталог, который ведется в библиотеке уже без малого двадцать лет, карточные каталоги сохранены и находятся в рабочем состоянии - ими пользуются при ретроспективном поиске.

Библиотека Конгресса является инициатором множества проектов. Одна из последних разработок – проект Question Point, в реализации которого принимают активное участие библиотеки различных типов: национальные, публичные, специальные, университетские, а также библиотеки общественных организаций. Задача проекта – сотрудничество библиотек с целью поиска информации, а именно – ответа на любой поставленный читателями вопрос. Каждая библиотека отвечает за какой-то предмет в зависимости от того, какими ресурсами располагает. Все поступающие запросы классифицируются и объединяются в базу данных, которая насчитывает на данный момент более 4000 вопросов и ответов на них. Информационные ресурсы БД этого проекта доступны через Интернет и российским читателям.

Главное отделение библиотеки Philadelphia Free Library (общедоступная библиотека Филадельфии) - прекрасное многоэтажное здание. Мы посетили все основные структурные подразделения – основной, справочный, музыкальный и компьютерный залы, книгохранилище, отдел редких книг, в котором представлены глиняные таблички, папирусы, манускрипты и другие ценные издания. В этой библиотеке есть даже музей автомобиля - собрание множества интересных экспонатов, поэтому неудивительно, что для посетителей библиотеки нередко устраиваются различные выставки из фондов музея.

Очень тепло принимала нас Региональная Библиотека г. Ворхис, где мы присутствовали на ежеквартальной планерке. Каждый сотрудник библиотеки и ее отделений в других городах говорили о своих достижениях за истекший год и планах на будущий. Предложили нашему вниманию и небольшую экскурсию. Все фонды библиотеки открыты, оборудованы автоматизированные читательские места для работы с электронными базами данных и выхода в Интернет, но самое яркое впечатление на меня произвела справочная служба этой библиотеки. Выполнением справок занимается отдел из 25 человек. Вопросы пользователей принимаются работниками библиотеки круглосуточно и в любой форме (телефонный звонок, непосредственный приход читателя в библиотеку, факс, E-mail). Для предоставления необходимой информации библиотека работает в корпорации с еще шестью библиотеками округа. Все справки регистрируются, обрабатываются и хранятся в течение года, а наиболее сложные из них остаются на более длительное хранение. Мой вопрос по поводу отказов поставил работников библиотеки в тупик, поскольку сотрудники справочного отдела находят ответ практически на любой вопрос.



В Беллморе (Bellmawr), где нас встречал мэр города, находится отделение Региональной Библиотеки Ворхис. Небольшая, но очень уютная библиотека обслуживает жителей этого маленького городка. Все фонды, как и в других библиотеках, открыты для пользования, имеется доступ к электронным базам данных других библиотек, есть отдельный детский зал с игровой зоной.



Программа пребывания в городе Ворхис была чрезвычайно насыщена. Помимо посещения библиотек была организована встреча с представителями различных общественных неправительственных организаций, решающих важные проблемы – соблюдение авторского права в библиотеке, право предоставлять конфиденциальную информацию третьим лицам, проблемы сохранности книжных коллекций, профессиональное общение и досуг библиотекаря.

Мне представилась возможность ознакомиться с деятельностью кадровой службы Camden County Library System (Система библиотек округа Камден). В США также остро стоит проблема молодых специалистов в библиотечном деле. Они называют свою профессию «умирающей». Тем не менее, у американских коллег много интересных находок, приемов, полезных для отечественной практики.

Сложность кадровой работы в библиотеках США определяется рядом причин, в первую очередь – высоким уровнем автоматизации. Что касается состава кадров, то можно сказать, что штат библиотек состоит из двух частей – собственно библиотекарей и сотрудников, не имеющих специального образования, но выполняющих эту работу. В США профильное библиотечное образование возможно получить лишь уже имея какое-либо университетское образование, диплом библиотекаря-профессионала всегда является вторым. Профессиональная карьера в США начинается не с библиотечного образования, а с работы в библиотеке. Если сотрудник, проработав какое-то время, хочет получить библиотечное образование, он направляется на обучение в специальную школу. В США функционирует около 50 библиотечно-информационных школ. В библиотечные школы поступают студенты, уже имеющие ученую степень бакалавра, а по окончании получают степень магистра.

Поскольку публичные библиотеки США действуют на принципах централизации, подбор кадров для всех библиотек системы осуществляет кадровая служба главной библиотеки округа. Профессиональный штат набирается из специалистов, уже проявивших себя в какой-либо сфере. Сотрудники кадровой службы знакомятся с документами претендентов на должность, с их публикациями. Анкета для поступающего на работу, которую необходимо «заполнить правдиво» (на это обращается особое внимание) содержит множество во-



просов, не только формального, но и личного характера. Надо заметить, что кадровая служба очень внимательно и долго работает с документами, все тщательно проверяется. Главное – добиться профессионального соответствия кандидата должности, поскольку все рабочие места имеют установленные характеристики. В Америке не принято обучаться на рабочем месте, человек должен прийти уже подготовленным. В ЦБС округа Камден, например, имеются инструкции на следующие должности: ассистент библиотеки, старший ассистент, главный ассистент, инспектирующий ассистент, библиотекарь, старший библиотекарь, главный библиотекарь, инспектирующий библиотекарь и служащий по кадрам. В каждой инструкции содержится описание должности, обязанности, требования (опыт работы, профессиональные знания и навыки).

С желающим работать в библиотеке проводят длительное собеседование, в ходе которого оцениваются возможности претендента, оцениваются качества личности, черты характера. Иногда в подобной беседе делается перерыв, желающему работать дают возможность ознакомиться с документами библиотеки, походить по зданию, посидеть в читальном зале. Все это время за ним незаметно наблюдают, делаются выводы, после чего беседа продолжается. Примечательно то, что документы об образовании не являются решающим фактором в выборе служащего, а рекомендации с прежнего места работы или учебы, от членов Американской библиотечной ассоциации играют важную роль при подборе кадров.

Желающий работать в библиотеке должен быть образованным, любознательным, коммуникабельным, иметь высокий общекультурный уровень выше среднего и хотеть учиться постоянно, повседневно. Департамент библиотеки по работе с кадрами периодически выпускает информационные буклеты «Как быть наиболее успешным кандидатом на рабочее место», в которых даются советы, как поступить на работу, какие сдавать экзамены, какие документы, каковы преимущества тех или иных кандидатов, какие предъявляются требования к образованию.

Уже во время работы сотрудник может обучаться, повышать свой профессиональный уровень как в своей библиотеке, так и в других, более крупных библиотеках, а также учебных заведениях. Существующие курсы при библиотеках различаются в зависимости от содержания, целевого назначения и уровня обучаемых. Уже в процессе собеседования с сотрудником кадровой службы определяются планы обучения. В обязательный минимум входит компьютерная грамотность, кроме того проводятся курсы для занимающих руководящие должности, для менеджеров, библиотечных работников обучают тонкостям профессии.

Все публичные библиотеки, в которых нам удалось побывать расположены в



г. Филадельфия, выставка продукции и услуг для библиотек, робот Оскар



отдельных зданиях и в удобном для читателей месте. Региональная библиотека в Южном округе - не исключение, а даже, напротив, отличается от других удобной системой визуального ориентирования. Интересной особенностью является и так называемый магазин друзей библиотеки, куда читатели приносят свои книги и сами же их продают, а вырученные деньги идут на приобретение новых книг в фонды библиотеки. Быть может, завоевать такую любовь читателей помогает талисман – Сурок, игрушечные изображения которого встречаются в этой библиотеке повсюду.

Едва ли не самым важным моментом нашей программы пребывания стало участие в зимней конференции Американской Библиотечной Ассоциации (АБА), которая проходила в Филадельфии. Все 50 библиотекарей из России были зарегистрированы как члены АБА на 2003 год. Из программного выступления действующего Президента Американской Библиотечной Ассоциации Митча Фридмана можно было сделать вывод о том, что проблемы американских библиотек схожи с нашими: отрасль переживает финансовые трудности, приходится закрывать небольшие филиалы, или сокращать часы и дни работы. Задача АБА - бороться с этим. Библиотекарь, по мнению Президента, не получает хорошие деньги за свой труд, хотя любой гражданин, качественно выполняющий свою работу, должен получать достойную зарплату. Конфиденциальность информации и авторское право - также важные моменты в работе Ассоциации.

За четыре дня мы приняли участие в работе различных секций Конференции, в том числе Авторского форума и Ориентационной секции. Онлайн-компьютерный Библиотечный Центр (OCLC) проводил несколько секций: Развитие электронной библиотеки: от проектов к программам; Сотрудничество и электронные технологии: применение в реальном мире; Пользователи поисковой системы First Search при OCLC. Посетили мы и выставку продукции и услуг для библиотек, проходившую в рамках конференции, на которой свою продукцию представляли книгоиздательские фирмы, компании, производящие компьютерную технику и программные продукты. Яркое впечатление произвел на нас робот Оскар, который разговаривал с посетителями выставки на разных языках, в том числе и на русском в режиме диалога.

В заключении можно сказать, что программа нашего визита в США была составлена в соответствии с общими профессиональными интересами, на мой взгляд, не было ни одной встречи, которая не принесла бы какой-либо пользы.



Мы смогли побывать в разных городах США, крупных и мелких. Проживали в гостиницах и в семьях, имели возможность общения как с коллегами, так и с обычными гражданами.

Мы живем и работаем на разных континентах, нас разделяет океан, у нас разный уровень технической оснащенности, разное трудовое законодательство, разные традиции. Мы такие разные, но у нас такие одинаковые проблемы - низкая оплата труда и стареющие кадры. Но и в Америке библиотека живет и в России библиотека живет. И это вселяет оптимизм!



## **ЕЩЕ РАЗ ОБ АМЕРИКЕ, АМЕРИКАНЦАХ И БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ.**

**Елена Николаевна ТЮРЯ**  
главный библиограф отдела  
информации и современных  
технологий Андроповская ЦБС  
Ставропольского края,  
лауреат IV Всероссийского конкурса  
на лучшую научную и прикладную работу  
молодых ученых и специалистов в  
области библиотечного дела 2001-2002 гг.  
E-mail: cbs\_kurs@skiftel.ru  
**(с. Курсавка)**

Америка. Совсем недавно я, как и многие мои соотечественники, могла только мечтать об этой далекой стране. Однако, если чего-то очень хочется, то желание непременно сбывается. Появляется «волшебник» по имени Американские Советы и приглашает посетить Соединенные Штаты, познакомиться с американцами и их укладом жизни.

Для меня и моих спутников Америка началась с величественной столицы США – Вашингтона. В свои объятия город нас принимал чудесным весенним вечером. Под крылом самолета он выглядел сказочной страной, окутанной зеленым покрывалом цветущих деревьев и подсвеченной множеством пестрых красок. Затаив дыхание, мы прильнули к иллюминаторам и с нетерпением ждали посадки.

Город Вашингтон – политический, административный и культурный центр Америки. Он стоит на реке Потомак. В центре столицы, на капитолийском холме, находится здание Конгресса США – Капитолий. Около него расположена Библиотека Конгресса. Она и явилась основной целью нашего визита в этот город.

Благодаря материалам, выходящим в профессиональной печати, я имела представление о библиотечном деле в Америке, о Библиотеке Конгресса США, а теперь рада была все увидеть воочию и услышать о деятельности о деятельности американских коллег от них самих.

«Информированное общество: Доступ к информации», с таким докладом выступила Меггу Keys – директор отдела научной информации Ассоциации научных библиотек. В нем были затронуты два основных вопроса: вклад библиотек в создание информированного сообщества и принципы распространения информации.

Демократическое правительство строит свою работу на принципах, так называемой, системы «сдержек и противовесов», для работы которой необходима активная позиция граждан: они должны осознавать процессы, происходящие в обществе. Объединяясь в сообщества, люди могут повлиять на



правительство, органы местной власти, вести с ними дискуссии, участвовать в выборах. На принципе личной свободы основываются институты и процедуры политической демократии, которые позволяют американцам активно влиять на процесс принятия законов, касающихся их судеб – прежде всего в форме участия в выборах всех органов законодательной, исполнительной власти, а также судей. В реальной жизни индивидуализм американцев сочетается с самыми разнообразными формами коллективного действия, что приносит положительные результаты как самому человеку, его семье, так и обществу, в котором он живет. Неудержимая тяга к созданию всякого рода добровольных ассоциаций, комитетов, обществ – характерная черта американской жизни.

Библиотеки, как образовательные учреждения, предоставляют читателям свои ресурсы для получения информации о различных событиях, происходящих в мире, стране, обществе. То есть, библиотеки вносят свой вклад в создание информированного сообщества через открытие своих фондов. Свободный доступ – это эффективный способ распространения и использования информации, являющейся альтернативой традиционному, базирующемуся на подписке. Реализация этого метода стала возможной благодаря цифровым технологиям и сетевым коммуникациям.

«Равный доступ» – это беспрепятственный, независимый от формата, ориентированный на пользователя доступ к информации, который, по мнению Американской библиотечной ассоциации должен базироваться на следующих принципах:

- \* доступ к ресурсам в информационном сетевом пространстве должен быть беспрепятственным, независимым от формата и повсеместным, обеспечивающим свободный поток идей;

- \* стоимость информационных услуг должна быть разумной и удовлетворительной, чтобы обеспечить максимум доступности для публичных пользователей;

- \* доступ к библиотечным ресурсам должен создаваться при участии местных сообществ, чтобы отразить местные нужды и условия;

- \* пользователи должны иметь непрерывный, предсказуемый, приватный и независимый от места расположения оборудования доступ к информационным ресурсам;

- \* библиотеки в информационном сетевом пространстве должны обеспечивать альтернативные подходы, методы и пункты доступа к информации, удовлетворяющие уникальным требованиям и обстоятельствам пользователей.

Вопросы равного доступа не менее актуальны и для библиотек нашей страны, в частности моей деятельности, поскольку я занимаюсь сбором, хранением и предоставлением в пользование информации о правительстве, местной власти и о процессах, происходящих в органах власти. Однако, как выяснилось, в библиотеках Америки нет Центров правовой информации. Подобная информация, безусловно, предоставляется пользователям, но особого внимания на ней не заостряется.

Не менее интересным было сообщение о цифровых проектах



библиотеки представлено Linda Wait. Она отметила, что наблюдается тенденция к уменьшению читателей, и избежать этого помогут новые технологии. В век Интернет необходима переоценка роли библиотек и библиотекарей. Основная задача библиотекарей – изучение компьютерных технологий и оказание помощи читателям в освоении ресурсов глобальной сети. Для привлечения большего числа потребителей, библиотека должна выставлять свои фонды на открытых сайтах.

Так, через Интернет можно получить информацию из электронных продуктов Библиотеки Конгресса США. Библиотека Конгресса открыта только для тех, кто окончил школу, но после, выставления ресурсов в Интернет, она значительно расширила круг потребителей информации. На сайте Библиотеки Конгресса имеются: справочный электронный каталог (создан в 1994 году); «Проект американской памяти», затрагивающий исторические аспекты; Проект «Online Chat Pilot»; Проект «Ask Librarian». Последний проект интересен тем, что, не выходя из дома, на сайте можно оставить свой запрос и в течение 24 часов получить ответ на него. Если специалисты библиотеки затрудняются ответить, запрос переадресуется в ту библиотеку, где имеются соответствующие информационные ресурсы и ответ наверняка будет найден. Используя как «фонд, выполненных справок», библиотекари обращаются к проекту в случае повторного запроса по одной и той же теме. Только за 9 истекших месяцев поступило 35000 запросов, ответы на которые были успешно найдены специалистами «Ask Librarian».

Наше пребывание в США совпало с Национальным Законодательным Днем. В этот день в Вашингтоне собираются представители библиотек из всех штатов: директора, библиотекари, члены попечительских советов, и просто друзья библиотек. Спонсором мероприятий этого дня является Американская библиотечная



С коллегами -DuPage Library System

ассоциация. Участники проводят семинары, обсуждают наиболее актуальные темы. И, что самое примечательное, в этот день библиотекари имеют возможность обсудить свои проблемы не только с коллегами, но с Сенатором своего штата. Мы присутствовали на встрече библиотекарей с Сенатором штата Иллинойс Richard Durbin. В ожидании Сенатора состоялось наше знакомство с сотрудниками библиотек, в которые мы должны были отправиться позже. Нас тепло приветствовали, интересовались, из каких регионов России мы прибыли, рассказывали о себе, приглашали обязательно посетить ту или иную библиотеку. Перед входом Сенатора в зал кто-то из американских коллег произнес фразу: «Сейчас вы увидите настоящую



демократию, а не просто написанную на бумаге!»

Сенатор поддержал собравшихся в их стремлении сделать поправку к «Закону патриотов», принятому после известных событий 11 сентября 2001 года. Этот закон дает право власти запрашивать у библиотек данные об их читателях и о том, какой информацией они интересуются. В политической жизни американского общества прочно утвердились основные гражданские права и политические свободы – свобода слова, совести, собраний и т.д. Особое значение для американцев имеет свобода частной жизни, поэтому библиотекари выступают за невмешательство в жизнь пользователей.

Некоторые работники библиотек в краткой форме обозначили свои профессиональные проблемы и передали Richard's Durbin пакеты документов для более детального ознакомления. При построении демократического общества такое взаимодействие власти с народом приобретает особенное значение. Встреча длилась не более получаса, при этом царила доброжелательная атмосфера, общаясь с высокопоставленным лицом, библиотекари не чувствовали себя скованно: серьезный разговор сменяли шутки. Эту особенность мы заметили и на встрече с мэром города Wheaton, которая состоялась позднее в штате Иллинойс.

В США люди, занимающие высокие должности, доступны для знакомства и делового разговора. Американцы – один из наиболее неформальных и непринужденных народов в мире. Один из примеров этой непринужденности: начальники часто просят своих служащих обращаться к ним по имени и даже испытывают неловкость, когда им говорят «господин».

В Вашингтоне нам удалось также побывать в Мемориалах Томаса Джефферсона, Линкольна, Ветеранов Войны во Вьетнаме. Интересными были экскурсии по музею Естествознания, Национальной галерее, Национальной аллее.

После двух дней пребывания в столице США, я в составе группы из 5 человек переместилась в штат Иллинойс и посетила библиотеки в городах: Chicago, Glen Ellyn, Wheaton, Naperville, Lombard.

В городе Glen Ellyn нашими гостеприимными хозяевами стали сотрудники библиотеки колледжа DuPage во главе с директором Bernard's Fradkin. Они организовали наше проживание, встречи с библиотечными работниками, культурную программу, а также любезно предоставили кабинет в библиотеке колледжа и компьютеры, по которым мы связывались с Родиной. В течение нескольких дней мы побывали в городских, муниципальных библиотеках, централизованной системе, а библиотека колледжа DuPage стала нашей штаб-квартирой и в ней мы себя чувствовали очень комфортно.

Современная американская библиотека располагает самыми современными средствами телекоммуникационной связи, используют системы спутникового и кабельного телевидения. В читальных залах установлены терминалы, через которые открывается доступ к электронному каталогу. Существуют системы поиска информации (через доступные электронные банки данных), которая выводится на дисплей или распечатывается. Библиотеки используют разнообразную аппаратуру для



снятия, чтения и копирования микроформ (микрокарты и микрофиши). С начала 60-х годов широко практикуется ксерокопирование, предоставление читателям переплетенных ксерокопий.

Многие библиотеки превратились в своего рода общественные центры. Они предоставляют читателям разнообразные услуги: выдают напрокат видеофильмы, компьютерные программы, компакт-диски, микрофильмы, детские игрушки и картины. Ярким примером для нас стала библиотека колледжа DuPage. Так для студентов: в фонде имеются макеты для изучения органов человека; оказывают содействие в поиске работы, продвижению по службе, построению карьеры. Для представителей деловой сферы: организуют классы по развитию малого бизнеса и продвижению на мировой рынок. Бесприбыльным и общественным организациям предоставляют справочники, которые помогают найти спонсоров.

Читателем может стать каждый человек, проживающий на территории обслуживания библиотеки поскольку финансируются за счет местного бюджета. Например библиотека колледжа DuPage обслуживает не только студентов, но и всех желающих. Читатели имеют свободный, бесплатный доступ к библиотечным ресурсам, а также возможность сделать ксерокопию интересующего издания.

Как правило, библиотеки имеют огромные залы, разграниченные по зонам, оборудование отвечает в первую очередь нуждам читателей. Культивируется внимательное отношение к пожилым людям и инвалидам, для которых сооружены специальные пандусы, выделяются специализированные рабочие места.

Престижна ли профессия «библиотекарь» в Америке? Наверное, да, если на одно вакантное место подается 150 заявлений. Однако, чтобы получить звание «библиотекарь» необходимо закончить университет, поступить в аспирантуру, получить степень Магистра. А для работы в университетской библиотеке предъявляется еще один уровень требований: необходимо также иметь, например степень Магистра юридических наук, если работаешь в юридическом университете. Основную часть сотрудников библиотек составляют помощники библиотекарей. Так, штат библиотеки города Lombard составляет около 70 человек, из них только 8 – библиотекари.

В стенах библиотеки колледжа DuPage мы встретились с бывшим президентом Американской библиотечной ассоциации John Berry. Он рассказал об основных задачах, стоящих на данном этапе перед ассоциацией:



Сертификат участника Программы «Открытый мир» вручил директор библиотеки колледжа DuPage Bernard Fradkin



- \* необходимо развивать профессию «библиотекарь»;
- \* улучшить качество знаний работников библиотек;
- \* увеличить присутствие в библиотеках «цветных» библиотекарей;
- \* добиться равенства потребителей в доступе к цифровым технологиям;
- \* выступать за интеллектуальную свободу.

Также состоялся незабываемый урок истории, на котором присутствовали студенты колледжа DuPage, изучающие русскую историю. Очень приятно было узнать, что американцы не поверхностно знают о нашей стране, ее выдающихся деятелях. С блеском в глазах ребята задавали нам вопросы о нас, нашей профессии и, конечно, же, им было интересно, что мы знаем об их стране. Очень надеюсь, что мы их не разочаровали. В будущем году ребята собираются приехать в Россию – им хочется побывать на озере Байкал.

Программа «Открытый мир» предполагает проживание ее участников в семьях, что дает возможность получить более глубокое впечатление о жизни людей этой страны. Все члены нашей группы жили в доме прекрасного человека по имени Эдд. Сейчас после многих лет преподавания в университете, он собирается на заслуженный отдых. «Принимающая сторона» предоставила в наше распоряжение дом, в котором раньше жила его семья, где теперь он остался один. Однако, Эдд не теряет оптимизма, у него много друзей и взрослые дети навещают его. Он очень приветливый, доброжелательный человек. Огромное ему спасибо за гостеприимство.

Нас принимали и в других домах Америки. Однажды мы ужинали в прекрасной, дружной семье. Американская супружеская пара, я считаю, совершила героический поступок, усыновив и удочерив четверых детей из .... Казахстана. Две девочки и два мальчика обрели настоящую семью и все то, чего не имели бы в детском доме.

Семья является ценностью для любого американца. В основном их семьи многодетные, что говорит о стабильности в общественной и социальной жизни, уверенности в будущем дне.

За небольшой срок пребывания в США, повсюду мы встречали приветливые, доброжелательные лица американцев, с которых кажется не сходит лучезарная улыбка. Встретившись глазами с незнакомым прохожим, он обязательно поприветствует тебя. Американцы практически никого не задевают и не сталкиваются даже на многолюдных улицах. Этот своего рода феномен можно объяснить не только хорошей реакцией, но и готовностью уступить дорогу тому, кто торопится. И если кто-то не успел увернуться от неуклюжего незнакомца, то пострадавший не будет выяснять отношений, а наоборот, первый, причем с улыбкой, принесет извинения. Американцы корректны и вежливы в общении. Им присущи открытость и любознательность. Раскрепощенность – еще одна национальная черта их характера.

Увиденное в США еще на долго останется в моей памяти. Организаторы умело выстроили программу пребывания: специалисты из России имели возможность оценить высокий уровень библиотечного дела, а также лучше понять американский образ жизни.



В заключении мне хотелось бы еще раз поблагодарить устроителей этого визита. В первую очередь Центр в поддержку российского лидерства и российско-американского сотрудничества. А также всех многочисленных координаторов в Америке и в России, сотрудников библиотеки колледжа DuPage.



# **УЧИТЬСЯ – РАЗВИВАТЬСЯ – СОЗИДАТЬ**

**В этой рубрике мы будем знакомить с учебными заведениями России и зарубежья, где Вы сможете повысить свой профессиональный уровень, подготовить и защитить кандидатскую или докторскую диссертации, то есть обо всех учреждениях, где Вы сможете привести в порядок, отсистематизировать имеющиеся и получить новые знания и навыки.**

---

---



## ***АМЕРИКАНСКИЙ ДИПЛОМ ДЛЯ РОССИЙСКОГО БИБЛИОТЕКАРЯ***

***Игорь Валерьевич КРАСНОВ,***  
*заместитель директора Научной библиотеки  
Марийского государственного университета,  
(г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл)*

Молодые и честолюбивые библиотечно-информационные работники России и других стран СНГ сегодня имеют уникальные возможности для



получения профессионального образования в самых престижных зарубежных вузах, о чем раньше приходилось только мечтать. Бывали случаи, когда партийные руководители, пропагандируя «загнивание Запада», тем не менее, отправляли своих детей на обучение зарубеж. Сегодня этого может добиться каждый энергичный профессионал без помощи влиятельных родственников, а полагаясь только на свои деловые качества.

Основными препятствиями к получению подобного образования обычно называют отсутствие денег и языковой барьер: всем известно, что за рубежом образование платное и не ведется по-русски. Прочувшись с 2000 по 2002 год в школе библиотечно-информационного дела университета американского штата Иллинойс в городе Урбана-Шампейн ([www.lis.uiuc.edu](http://www.lis.uiuc.edu)) и получив степень Магистра Наук в области библиотечно-информационного дела, я с уверенностью заявляю: попасть на учебу в американский вуз, при этом не платить ни копейки и не говорить свободно на языке Шекспира совершенно реально! Для этого необходимо подать заявку на получение стипендии Программы магистерских стипендий имени Э.С. Маски / «Акт в поддержку свободы» ([www.actr.org](http://www.actr.org); [www.actr.org.ru](http://www.actr.org.ru)).

Программа существует с 1992 года, когда Бюро образовательных и культурных программ Государственного департамента США начало осуществлять организацию и финансирование в целях содействия развитию международных обменов с Россией и странами Евразии. Благодаря поддержке, оказываемой гражданами США и их избранными представителями в Конгрессе, Программа магистерских стипендий им. Э.С. Маски предоставляет более 300 стипендий ежегодно, до настоящего времени ее выпускниками стали уже более 3000 магистров! Документы для получения стипендии распространяются через сайт Программы, а также через Российско-Американские центры и официальные представительства Программы в России (их список с контактной информацией находится в конце статьи). Стипендия Программы оплачивает молодому специалисту, прошедшему конкурс, обучение в США, выплачивает небольшое ежемесячное денежное содержание и даже помогает посетить профессиональные конференции! Одним из направлений, по которым предоставляются стипендии, является библиотечно-информационное дело. Участвовать в Программе могут выпускники вузов России и библиотекари, имеющие опыт работы.

Вместе со мной на факультете учились ребята из России и других стран СНГ. Далеко не все из них бегло говорили и понимали по-английски, когда подавали документы. Конечно, какой-то начальный уровень знания языка иметь необходимо для того, чтобы заполнить документы и сдать экзамены TOEFL (Test of English as a Second Language = Экзамен на знание английского, как неродного языка) и GRE (Graduate Record Examination = Экзамен на получение аттестата зрания). Но, все-таки я полагаю, что владение языком не является решающим фактором при получении стипендии для обучения в США. Кроме того, я заметил, что успех при поступлении имели те мои коллеги, которые были яркими личностями, инициативными профессионалами, чем и смогли заинтересовать отборочную комиссию. Ярче



всего талант кандидата может проявиться в обязательном эссе, где кандидат должен описать, зачем собственно ему нужна стипендия. Другим способом заявить о себе является интервью, на которое приглашаются кандидаты, заинтересовавшие своими документами отборочную комиссию. К интервью подготовьте ответы на следующие «хитроумные» популярные вопросы: Что составляет вашу профессиональную гордость? Хотите ли вы стать директором вашей организации? (Правильный ответ – Да!) Почему вы решили стать библиотечно-информационным работником? (Неправильный ответ – потому что люблю книги; правильный ответ – потому что люблю работать с людьми!). Таким образом, заявив о себе как о незаурядной личности и профессионале, вы имеете серьезные шансы получить стипендию и уехать в США на 3 месяца раньше, чем «англоязычные» кандидаты, потому что лето вы проведете где-нибудь в Филадельфии в школе интенсивного обучения языку. По окончании которой вы сможете понимать лекции и выполнять задания на английском языке.

Процесс обучения в американских университетах существенно отличается от того, к чему мы привыкли в России. Из двенадцати курсов, которые я изучал, обязательными были только два: основы библиотечного дела и основы информационного дела. Такие «корневые» библиотечные дисциплины, как справочно-библиографическая работа, каталогизация и классификация, обязательными в Америке уже не считаются, что, на мой взгляд, спорно! Однако, если вас они интересуют, вы их можете выбрать и даже с полным успехом изучить «продвинутые» варианты этих курсов, например, каталогизация и классификация материалов на АВ и электронных носителях, справочно-библиографическая работа для бизнеса, технических и гуманитарных организаций. Я изучал такие предметы как «Администрирование и управление библиотечно-информационными центрами», «Техническая работа библиотек», «Управление персоналом библиотеки», «Информационное консультирование», «Поиск информации в Интернете и базах данных», «Индексирование и реферирование информации», «Введение в каталогизацию и классификацию», «Введение в библиографию» и т.д. Полный список предлагаемых предметов с их описанием выставляется на сайте каждого факультета любого американского университета.

Обучение обычно проходит в виде лекций и семинарских занятий. Однако, преподаватели и студенты активно общаются и виртуально: с помощью интернет-дискуссий и электронной почты. Каждому студенту в США предоставляется доступ в бесплатные Интернет-лаборатории, а также личный электронный ящик на сервере университета. Приехав в Америку с предвзятым отношением и некоторой боязнью компьютеров, я уезжал вполне уверенный в том, что с компьютером жизнь становится гораздо проще и удобнее!

Среди американских студентов не принято списывать, потому что они хотят получить максимальные знания, за те немалые деньги, которые внесены за обучение. Рефераты и контрольные работы принято сдавать в срок, потому что за каждый день опоздания преподаватель уменьшает оценку. Российский



принцип «от сессии до сессии живут студенты весело» также неприменим в американских условиях. Финальные оценки выставляются в зависимости от посещаемости и от успеваемости за время читаемого курса. Экзамена может не быть вообще. Оценки считаются конфиденциальной информацией и сообщаются только тому, кому они ставятся. Спрашивать о них не принято. Эта мера, кажущаяся на первый взгляд справедливой (кого может касаться моя оценка кроме меня!), не спасает от предубеждений преподавателя, которые в такой ситуации очень сложно выяснить и доказать, но которые, однако существуют, о чем даже пишется в профессиональной прессе. Интересным способом контроля за качеством обучения я считаю обязательное анонимное анкетирование по окончании каждого курса, где студент может сообщить все, что он думает о программе курса и о преподавателе, не беспокоясь за последствия. Мне кажется, неплохо было бы ввести такое анкетирование и в наших вузах!

Многие американские студенты подрабатывают во время обучения. Программа не возражает против того, чтобы стипендиаты, получающие, хорошие оценки работали, но накладывает некоторые ограничения. Например, студент может работать только в сфере, которую профессионально изучает, не более 4 часов в день и заработная плата не должна превышать 500 долларов в месяц. Те, кто успешно справляется с учебой, могут также вызвать к себе ближайших родственников за свой счет.

Описав все вышеизложенные достоинства американского образования, я должен упомянуть и о самом главном из них: возможности общаться с представителями практически всех стран мира. Я нашел много единомышленников и друзей, приехавших на учебу из Румынии, Израиля, Палестины, Голландии, Великобритании. Было всегда интересно узнать не только об их профессиональном опыте, но и о взгляде «изнутри» на многие политические события. Я уверен, наше общение обогатило каждого из нас.

Студенты в Америке, как и в России, не только учатся, но и активно отдыхают. Студенты имеют бесплатный доступ в прекрасный гимнастический зал с бассейном, который открыт для посещения круглый год. Если вам удалось скопить немного денег, то лучше всего их потратить на путешествия: в Америке вы найдете множество потрясающе красивых и интересных мест! Концертные залы даже в самых маленьких университетских городах принимают всемирно известные коллективы, на которые вы тоже сможете попасть, если опять же скопите немного денег! Таким образом, я смог услышать «живьем» Лондонский симфонический оркестр, а мои друзья посетили концерты известных современных исполнителей.

При получении стипендии каждый студент подписывает контракт, согласно которому все обязаны вернуться в родную страну, по крайней мере, на два года. После обучения стипендиаты вливаются в многочисленное сообщество выпускников Программы, с которыми занимается особое отделение Программы, они могут подписаться на Интернет-рассылку для получения информации о профессиональных вакансиях и грантовых возможностях. Посол США в России ежегодно собирает выпускников



Программы на новогодний ужин. На этой встрече в Спасском Доме, личной резиденции Посла США в России Александра Вершбоу, выпускники разных лет Программы Фонд Э.С.Маски\Акт в Защиту Свободы имеют возможность познакомиться и пообщаться друг с другом. Программа предоставляет стипендии молодежи со всей России, а также из стран СНГ и если бы не приглашение Посла, то коллегам из Иркутска и Москвы, Киргизстана, Белоруссии было бы очень сложно встретиться.

Моя «пост-американская» профессиональная история сложилась следующим образом: сразу по возвращении я получил должность заместителя директора Научной библиотеки Марийского государственного университета по информационным технологиям в родном городе Йошкар-Ола, Республика Марий Эл. Одновременно с этим я обучаю студентов библиотечно-информационного отделения факультета культуры и искусств университета. Мою преподавательскую деятельность спонсирует Проект «Гражданское образование» — международная некоммерческая организация, целью которой является оказание содействия в проведении демократических реформ на территории Центральной и Восточной Европы и Евразии через осуществление реформ в вузах ([www.cer.org.hu](http://www.cer.org.hu)). С их помощью я посещаю профессиональные конференции, покупаю новые учебники, получаю небольшую стипендию. Я благодарен людям, которые поверили в меня, помогли профессионально акклиматизироваться в родной стране и поделиться своими знаниями с теми, кто в них нуждается.

(Продолжение в следующих номерах)

Список контактной информации по Программе магистерских стипендий им. Э.С.Маски / «Акт в поддержку свободы»

Ekaterinburg  
American Councils: ACTR/ACCELS  
ul. Khokhryakova 104, Office 309  
Yekaterinburg, Russia 620144  
tel/fax: (3432) 22-74-23  
e-mail: [highed@ural.actr.ru](mailto:highed@ural.actr.ru)

Moscow  
American Councils: ACTR/ACCELS  
Leninskiy prospekt 2, kom. 507,  
Moscow, Russia 119049  
tel/fax: (095) 956-7803  
e-mail: [muskiealum@actr.ru](mailto:muskiealum@actr.ru)

Nizhniy Novgorod  
American Councils: ACTR/ACCELS  
Zelensky syezd, d. 6  
Nizhny Novgorod, Russia 603600  
tel: (8312) 77-87-27  
fax: (8312) 77-87-28



e-mail: [actr@kis.ru](mailto:actr@kis.ru)

Novosibirsk  
ACTR  
Institute of Economics,  
Prospekt im. Akademika  
Lavrentyeva, d. 17, 4th entrance, 1st floor  
Novosibirsk, Russia 630090  
tel: (3832) 34-42-94  
e-mail: [actr@ieie.nsc.ru](mailto:actr@ieie.nsc.ru)

St. Petersburg  
American Councils: ACTR/ACCELS  
Mayakovskiy Central City Library,  
nab. Fontanka 46, 4th Floor,  
St. Petersburg, Russia 191025  
tel: (812) 311-45-93  
fax: (812) 325-30-86  
e-mail: [fsalum@actr.org.ru](mailto:fsalum@actr.org.ru)

Samara  
ACTR  
ul. Tsyolkovskogo 1A, kom 5,  
Samara, Russia 443100  
tel/fax: (8462) 42-45-76  
e-mail: [actr@samaramail.ru](mailto:actr@samaramail.ru)

Vladivostok  
American Councils: ACTR/ACCELS  
Okeanskiy prospekt, 15-A, 3rd floor  
Vladivostok, Russia 690091  
tel/fax: (4232) 40-82-13  
e-mail: [actrvlad@vlad.ru](mailto:actrvlad@vlad.ru)

Volgograd  
ACTR  
ul. Port Saida 18, kom 18,  
Volgograd, Russia 400066  
tel/fax: (8442) 36-42-85  
e-mail: [fsavgrad@advent.avtlg.ru](mailto:fsavgrad@advent.avtlg.ru)





























Художественная литература	24,1%
Учебная	23,8%
Научно-популярная	13,8%
Периодическая	8,0%
Научно-техническая	6,3%
Оперативно-деловая; Справочная, фактографическая	По 6,1%
Общественно-политическая	5,9%
На иностранных языках	3,2%
Оперативно-бытовая	2,7%



	Взрослые	Дети
Здравоохранение	51,4 %	12,9 %
Политика	42,0 %	6,7 %
Культура	35,7 %	26,3 %
История	35,3 %	37,7 %
Психология	33,3 %	20,0 %
Экономика	32,5 %	11,4 %
Наука, просвещение	31,0 %	23,9 %
Искусство	25,1 %	27,5 %

Детективы	32 %
Женские романы	16 %
Классика	11 %
Фантастика, фэнтези	9 %
Исторические романы	8,5 %
Авантюрные романы	4,3 %
Повести	3,8 %
Поэзия, лирика	3 %
Комедия	2,6 %
Современная проза	2,1 %
Мистическая литература	1,7 %













## **БИБЛИОТЕКИ ДЕЛАЮТ ЛЮДИ**

**Марина Васильевна КОПТЯЕВА,  
заведующая инновационным отделом  
Свердловской областной универсальной  
научной библиотеки им. В.Г. Белинского,  
аспирантка  
(Екатеринбург)**

Библиотечная карьера – понятие несуществующее, сочетание несочетаемого?

Исследование «Библиотечная карьера» было проведено инновационным отделом СОУНБ им. В.Г.Белинского в 2001-2002 гг., данные для анализа собраны методом формализованного интервью среди директоров и заведующих отделами 13 библиотек города и области, всего опрошено 109 человек. В настоящем сообщении раскрыты два основных блока этой работы: мониторинг состава руководителей крупнейших библиотек города Екатеринбурга, а также изучение закономерностей служебного роста библиотечных кадров, особенностей становления репутации библиотеки в профессиональном сообществе.

### ***Чем вызван интерес к теме?***

Знакомясь с успешными библиотеками, невольно задаешься вопросом: что определяет уровень библиотечного обслуживания? Очевидно, что не только количество компьютеров или состояние фондов и помещений. Библиотеки делают люди. Уровень развития дела обеспечивается работниками отрасли, руководителями, в первую очередь. От того, кто стоит во главе библиотеки, напрямую зависит и ее материальное состояние, и уровень









Вход в здание библиотеки  
г. Ворхис















г. Филадельфия, выставка продукции и услуг для библиотек,  
робот Оскар







г. Филадельфия, выставка  
продукции и услуг для  
библиотек, робот Оскар































































































# ИМЕНА ГОДА

В данном разделе мы будем знакомить с победителями и лауреатами всероссийских, республиканских, областных, городских и внутрибиблиотечных профессиональных конкурсов. Будут представлены работы, раскрывающие как научное творчество, так и профессиональное мастерство молодых библиотекарей.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИБЛИОТЕК ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИЕЙ ИНВАЛИДОВ ПО ЗРЕНИЮ



**Ольга А. КУРОЧКИНА,**  
**ведущий библиограф,**

Центральная городская библиотека  
им. А.С. Пушкина

**Лауреат I Областного межведомственного  
конкурса «Молодые в библиотечном деле»,  
Пермь, 2002 г.  
(Пермь)**

В современном библиотековедении и библиотечной практике в качестве новой парадигмы выступают идеи общедоступности библиотечного обслуживания. Права граждан на равный и свободный доступ к информации, и, в частности, общественным книжным богатствам получили отражение во многих международных документах, закреплены в конституциях большинства стран мира. Это означает, что все люди независимо от возраста, места проживания, национальности, состояния здоровья и т.д. имеют право обратившись, например, в библиотеку получить нужный документ.

На реализацию такой оптимальной модели обслуживания читателей и направлены усилия прогрессивной библиотечной общественности. Вместе с тем, нельзя забывать о том, что идея равного и свободного доступа к информации в некотором смысле подобна благородной, но утопической мечте человечества о всеобщем равенстве. По крайней мере, практическое осуществление общедоступности библиотечного обслуживания в отношении такой социокультурной группы населения, как инвалиды по зрению, в настоящее время сопряжено с множеством объективных трудностей.

Слепой и зрячий в принципе не могут быть равными в плане доступа к информации, потому что у них разные способы ознакомления с окружающим



миром, печатными документами, информацией, а само понятие «равенство» определяется как «полное сходство, подобие (по величине, количеству, качеству, достоинству)». Человек, обладающий зрением, получает около 80% информации о внешнем мире через зрительный анализатор. Отсутствие или глубокое нарушение зрения намного сужает объем, круг, качество получаемой им информации.



Согласно бесспорному философскому постулату, свобода, прежде всего, означает право выбора. Свобода же слепого или слабовидящего человека ограничена даже в выборе источника информации. Обычные печатные документы большинство из них не может читать самостоятельно и таким же способом, как это делают люди с нормальным зрением. По данным исследований, проведенных в европейских странах, литература на специальных носителях, доступных восприятию инвалидов по зрению, составляет ежегодно, около 1-2 % от всего объема издаваемой печатной продукции. Это означает, что слепой человек не может ознакомиться с содержанием абсолютного большинства издаваемых документов. Комментарии, как говорится, излишни...

Итак, основное противоречие, требующее комплексного библиотечного анализа, состоит в том, что, с одной стороны, инвалиды по зрению имеют гарантированное право на равный и свободный доступ к информации, а с другой - в силу физического недостатка они не могут воспользоваться этим правом.

Непременным условием достижения социальной справедливости в обществе является устранение дискриминации в любых ее формах, социальная активность всех членов общества, в том числе инвалидов, реальное их участие во всех сферах деятельности. Люди с ограниченными возможностями имеют желание реализоваться, обладают способностями и талантами, могут и должны дать обществу максимум того, на что они способны, без ущерба для своего здоровья. «И как бы ни был велик этот их «максимум», общество должно создавать оптимальные условия для их продуктивной деятельности, полноценной жизни». Для того чтобы каждый член общества реализовал свой потенциал в материальной и духовной сфере должны быть обеспечены равные или близкие стартовые условия и возможности.

Обеспечение равного и свободного доступа инвалидов к библиотечным услугам, информации является сегодня одной из важнейших задач библиотечного сообщества. Для ее решения необходимо рационально использовать имеющиеся библиотечные и информационно-библиографические ресурсы. Но в современных условиях ни одна библиотека не в состоянии удовлетворить информационные потребности всех своих пользователей. Поэтому особую важность приобретает объединение и совместное использование ресурсов. Особую важность приобретает создание общероссийской системы библиотечного обслуживания, состоящей из библиотек разных типов, осуществляющих специализированное и интегрированное обслуживание и способной удовлетворить потребности в информации и библиотечных услугах.

Цивилизованное и гуманное общество не может допустить того, чтобы люди с ограничениями в жизнедеятельности были исключены из активной жизни, не могли иметь равных возможностей в развитии и реализации своих



способностей и потенциала. В противном случае усилятся процессы маргинализации - оттеснения инвалидов на периферию социокультурной жизни, т.е. сокращение набора возможных социальных и культурных ролей, упрощение доступных им функций, сужение круга получаемой ими информации, снижение степени участия в социальных взаимодействиях.

Раздел «Права особых групп пользователей библиотек» Закона РФ «О библиотечном деле» п.2, ст.8 (1994) гласит: «Слепые и слабовидящие имеют право на библиотечное обслуживание и получение документов на специальных носителях информации в специальных государственных библиотеках и других общедоступных библиотеках»

Общедоступность библиотек определяется как «принцип организации библиотечной системы в стране, означающий юридическое равноправие граждан в пользовании библиотеками», общедоступная библиотека характеризуется как предоставляющая «возможность пользования ее фондами и услугами юридическим лицам независимо от их организационно-правовых форм и собственности и граждан без ограничений по уровню образования, специальности, отношения к религии» («Терминологический словарь по библиотечному делу и смежным отраслям знания»). Между тем, в профессиональном сознании многих библиотечных специалистов прочно укоренился стереотип избирательного обслуживания – инвалиды по зрению должны обслуживаться только специальными библиотеками для слепых. Этот взгляд получил широкое распространение в нашей стране.

Положение стало меняться к лучшему лишь с начала 1990-х гг. В этот период массовые, юношеские, детские библиотеки постепенно приступили к обслуживанию людей с ограниченными возможностями. Однако не все библиотекари считают работу с инвалидами своей прямой обязанностью, относятся к этому как к дополнительной работе, или даже благотворительности. К тому же большинство общедоступных библиотек не имеют в своих фондах документов на специальных носителях, вспомогательных технических средств, необходимых инвалидам. Библиотечные специалисты не всегда могут оказать этой категории населения квалифицированную помощь из-за отсутствия соответствующих профессиональных знаний.

Еще одной проблемой является то, что, к сожалению, в большинстве общедоступных библиотек не выделяется категория читателей - членов семей инвалидов. А ведь, в первую очередь, именно через опосредованное обслуживание публичные библиотеки могут донести информацию до читателя с ограниченными возможностями.

На Западе библиотечное обслуживание инвалидов стало обязанностью публичных библиотек уже с конца XIX в. В обобщенном виде эта практика отражена в «Манифесте ЮНЕСКО о публичных библиотеках», где говорится, что библиотеки располагают большими возможностями для того, чтобы помочь престарелым и инвалидам в «решении ряда проблем, связанных с их одиночеством и с различного рода физическими недугами». Умение работать с инвалидами расценивается, как неперемнное профессиональное качество библиотекарей, имеющих специальное библиотечное образование. Судя по опыту ряда зарубежных стран, одним из определяющих факторов эффективности деятельности библиотечной системы, являются национальные стандарты и руководства по библиотечному обслуживанию инвалидов. Эти документы ре-



гулируют работу библиотек обслуживающих инвалидов, устанавливают профессиональные эталоны их деятельности – требования к качеству и комплексу оказываемых услуг, благодаря чему читатель, независимо от места проживания и типа библиотеки получает равноценное и оперативное обслуживание.

В Пермской области насчитывается 1030 различных библиотек: государственные областные, муниципальные городские, районные, сельские и детские, из них 120 в Коми-Пермяцком автономном округе. Анализ сложившейся ситуации в нашей области, проведенный Пермской областной специальной библиотекой для слепых (ПОСБС), показал, что практически все библиотеки, работают с инвалидами лишь эпизодически, очень немногие постоянно ведут комплексную работу с этой категорией пользователей. Отсутствие координации и кооперации в этой работе все еще сохраняет информационные барьеры и препятствует созданию равных возможностей и обеспечения доступности библиотек для людей с ограниченными возможностями.

Созданию среды беспрепятственного доступа к информации для инвалидов Пермской области помогла бы разработка региональной программы «Библиотечное обслуживание инвалидов Пермской области», в основе которой должна быть кооперация по целому ряду направлений библиотечной деятельности, с определением доли каждой библиотеки, и, что немаловажно, и других учреждений культуры, с учетом особенностей данной группы пользователей, специфики современной общественной ситуации.

Сотрудничество специальной и общедоступных библиотек должно представлять собой новую программу действий и новый тип практики по ряду направлений:

- совместные целевые программы;
- создание механизмов регионального финансирования совместных проектов;
- возможность концентрации материальных и интеллектуальных ресурсов для достижения единых стратегических целей и др.
- организация сети совместных библиотечных пунктов с учетом территориальной специфики и других особенностей;
- организация документообмена;
- совместное использование изданий специальных форматов, технических средств;

В Пермской области организовано специализированное библиотечное обслуживание инвалидов по зрению. Работу в данном направлении ведет Пермская областная специальная библиотека для слепых, которая входит в десятку крупнейших специальных библиотек для слепых России. Она обслуживает более 5000 читателей, среди которых слепые и слабовидящие, а также инвалиды других категорий, члены их семей, лица, занимающиеся вопросами социальной реабилитации людей с ограниченными возможностями, дети всех возрастов.

Библиотечное обслуживание строится на основе использования материалов специальных форматов, специфических форм и методов работы с читателями. Решающая роль в доведении книги до инвалидов по зрению отводится расширению внестационарных форм обслуживания. Абонирование документов пользователями осуществляется не только в стационарных библиотеках – областной библиотеке и ее филиалах – но и за их пределами. В библиотечных



пунктах обслуживается 573 инвалида по зрению; через надомный абонемент - 120 пользователей-инвалидов всех категорий; через заочный абонемент – 183 незрячих пользователя; через кружки громкого чтения и «говорящей» книги привлечено к чтению 1211 инвалидов по зрению.

По данным 2000 года, количество незрячих в регионе составляет 6446 человек, из них пользуются услугами спецбиблиотеки лишь 2833 человека. Хотя следует учесть, что 2635 человек не охвачены библиотечным обслуживанием по уважительным причинам, - это инвалиды старше 80 лет; инвалиды, имеющие наряду с основным заболеванием – слепотой, другое заболевание, не позволяющее им пользоваться услугами специальной библиотеки. Инвалиды, отнесенные к данной категории, не имеют ущемления в библиотечном обслуживании. При обращении незрячих в библиотеку они получают необходимые библиотечные услуги.

Эти данные показывают, что Пермская областная специальная библиотека для слепых охватывает библиотечным обслуживанием немногим более половины инвалидов по зрению.

Причинами сложившейся ситуации является:

**территориальная разбросанность проживания слепых и слабовидящих в Пермской области.**

Областная библиотека располагается в региональном центре, филиалы и библиотечные пункты – в местах наибольшей концентрации инвалидов (Березники, Кунгур, Лысьва, Нытва, Соликамск, Чайковский, Чернушка, Оханск, Краснокамск и т.д.). Библиотечный пункт организуется при обслуживании не менее 10 инвалидов, пункт выдачи – при наличии в районе не менее 5 человек, нуждающихся в специальном библиотечном обслуживании. При этом во многих населенных пунктах инвалиды по зрению проживают по одному - два человека, а ближайший библиотечный пункт, к услугам которого можно прибегнуть находится на большом расстоянии. Аналогичная ситуация возникает и в городах, где филиал или библиотечный пункт находится в отдаленном районе. Не следует забывать, что для инвалида по зрению даже небольшое расстояние может стать непреодолимой преградой.

**небольшое количество библиотечных работников, занятых в работе с инвалидами.**

В библиотечной системе для слепых и слабовидящих в Пермской области работает –

33 человека: 12 библиотечных работников занимаются непосредственно библиотечным обслуживанием; 3 – комплектованием и обработкой фонда; 3 – издательской деятельностью; 2 программиста; ведущий методист и ведущий библиограф; обслуживающий персонал (уборщицы, водитель, вахтер и др.). С учетом норм рабочего времени, можно сделать вывод, что данное количество специалистов не в состоянии обеспечить каждого нуждающегося в специальном библиотечном обслуживанием.

Для решения создавшихся проблем важна организация обслуживания инвалидов по зрению в общедоступных библиотеках Пермской области. Это обеспечит слепым и слабовидящим территориальную доступность системы библиотечного обслуживания, возможность непосредственного общения с библиотекарем, другими пользователями библиотеки, проживающими в данной местности.



На данный момент, к сожалению, большинство общедоступных библиотек региона не стремятся идти на контакт со специализированной системой библиотек для слепых. Причиной является то, что обслуживание инвалидов по зрению требует использования литературы специальных форматов и тифлотехнических средств; публичные библиотеки не очень приветствуют возможность брать передвижные фонды; библиотечные сотрудники считают, что со специальными материалами сложно работать, нелегко следить за их сохранностью. Выход в данной ситуации – в организации обучения специалистов публичных библиотек приемам работы с данной категорией читателей, с литературой специальных форматов и тифлотехническими средствами.

Еще одной причиной можно назвать редкое обращение и не обращение инвалидов по зрению в общедоступные библиотеки. Поскольку далеко не все незрячие знают о своих правах на обслуживание в публичной библиотеке. Многие просто сомневаются в том, что в неспециализированной библиотеке они получат те книги, которые хотели бы прочесть. Существуют и опасения, связанные с рецидивами восприятия слепых как людей «второго сорта».

Для организации взаимодействия общедоступных библиотек с Пермской областной специальной библиотекой для слепых, как отмечалось выше, важна разработка совместных программ. Примером могут послужить библиотеки г.Березники, г.Соликамска, г.Добрянки, г.Лысьвы, с.Барда. Вот только некоторые из библиотечных программ, направленные на работу с инвалидами:

Библиотекой № 2 Объединения муниципальных библиотек г. Перми разработан проект по созданию общедоступного информационного центра по вопросам социальной защиты населения.

Центральная городская детская библиотека г. Перми совместно со школой-интернатом для детей с нарушениями зрения проводит литературные программы в рамках декады инвалидов.

Детская библиотека № 1 Объединения муниципальных библиотек г. Перми работает по программе «Теплый дом». Цель программы - организация досуга семей, имеющих детей инвалидов.

Для установления и укрепления связей между публичными библиотеками Пермской области и Пермской областной специальной библиотекой для слепых в рамках областных курсов повышения квалификации «Деятельность библиотек по организации обслуживания социально-незащищенных слоев населения» (октябрь 2000 г.), на базе Пермской ОСБС, был проведен учебный семинар и «круглый стол» по теме «Современное состояние библиотечно-информационного обслуживания инвалидов по зрению и перспективы сотрудничества специальных и общедоступных библиотек». Основными обсуждаемыми вопросами были:

библиотечное обслуживание инвалидов по зрению в Российской Федерации;

современное состояние библиотечного обслуживания незрячих читателей Перми и Пермской области;

современные тифлотехнические средства в обеспечении беспрепятственного доступа к информации инвалидов по зрению;

специальные виды литературы, предназначенные для читателей-инвалидов;

возможности и пути взаимодействия библиотек всех типов в обслужива-



нии инвалидов по зрению.

Результатом стало установление деловых контактов между Пермской областной специальной библиотекой для слепых (ОСБС) и Александровской библиотекой, библиотекой г.Соликамска (филиал №2), Васькинской библиотекой Суксунского района, Кудымкарской окружной библиотекой. Библиотеки приобретают во временное пользование тифломагнитофоны и запрашивают литературу на специальных форматах. Для Васькинской библиотеки Пермская ОСБС подготавливает литературу на марийском языке.

Создание и предоставление инвалидам по зрению библиографической информации является необходимым условием обеспечения равных возможностей. К сожалению, до 1999 года попыток налаживания связей в области обмена информационно-библиографическими ресурсами для инвалидов по зрению не предпринималось. В 1999 г. библиограф специальной библиотеки начал работу по созданию и ведению библиографических БД, координации с крупными библиотеками области. Результатами работы стало:

Совместное ведение с Пермской областной универсальной библиотекой им. А.М. Горького ЭБД «Социальная реабилитация инвалидов». БД была организована библиографическим отделом областной универсальной библиотеки в конце 1998 г., в соответствии с запросом комитета по социальной защите населения администрации Пермской области.

С 2000 г. между Пермской ОСБС и Центральной городской библиотекой им. А.С.Пушкина г.Перми ведется обмен базами данных. Пермская ОСБС предоставила БД «Социальная реабилитация инвалидов» (299 записей) и БД тифлокартотека (1324 записей). ЦГБ им. Пушкина - БД статей.

С 2001 г. Пермская областная универсальная библиотеки им. А.М.Горького в информационном бюллетене «В помощь библиотекарю» публикует информационный список новых поступлений литературы специальных форматов Пермской ОСБС. Позитивным моментом является то, что данный сборник предоставляется всем библиотекам ЦБС Пермской области. В результате библиографическая информация Пермской ОСБС поступит даже в самые отдаленные районы области.

С 2001 г. Пермская ОСБС принимает участие в создании сводного электронного каталога статей библиотек г.Перми. Следует учесть, что данная библиографическая информация может интересовать отдельные категории пользователей специальной библиотеки: специалистов, студентов ВУЗов.

Нужно отметить что, к сожалению общедоступные библиотеки не уделяют должного внимания предоставлению библиографической информации инвалидам по зрению. Библиотеки не стремятся первыми идти на контакт с Пермской областной специальной библиотекой для слепых. А если, обмен информационно-библиографическими ресурсами между специальной и общедоступной библиотекой существует, то ведется он лишь эпизодически.

Учитывая ситуацию в регионе главным направлением деятельности Пермской областной специальной библиотеки для слепых на 2002 г. стало интегрированное библиотечное обслуживание, взаимодействие с библиотеками всех типов по библиотечному обслуживанию инвалидов по зрению.

Общедоступным библиотекам и специальной библиотеке для слепых следует учесть, что современное человечество вступает в новую фазу своего развития – стадию построения информационного общества. Уже сейчас человек



может «утонуть» в информационном море – оно увеличивается по законам геометрической прогрессии. Информация захлестывает общество, мы не успеваем ее «объять» и «переварить». Но в современных условиях особенно инвалиды по зрению нуждаются в квалифицированной библиографической помощи. Поэтому важно объединение и совместное использование библиографических ресурсов общедоступных и специальных библиотек.

## **ЧТО ЧИТАЮТ В ПРОВИНЦИИ**

**Мария Александровна ПОЛИЩУК,  
социолог Центральной муниципальной  
библиотеки им. Н.А. Некрасова,  
кандидат философских наук  
Лауреат IV Всероссийского конкурса  
на лучшую научную и прикладную работу  
молодых ученых и специалистов  
в области библиотечного дела, 2001-2002  
(Ижевск)**

*Ижевск – большой промышленный город, в котором проживает более 650 тыс. человек. Среди ижевчан преобладают женщины (около 55 %). Население стареющее – превалирует возраст 35 – 50 лет.*

Читателями муниципальных библиотек Ижевска являются на сегодняшний день сто десять тысяч человек, то есть, библиотеки посещает почти каждый седьмой житель нашего города. Среди читателей преобладают женщины, которые составляют по данным разных исследований от 50% до 80% пользователей библиотек. Наиболее часто в муниципальные библиотеки приходят люди в возрасте от 14 до 26 лет и от 31 года до 50 лет, среди них учащиеся различных учебных заведений, работники сферы образования и просвещения, ИТР, рабочие и пенсионеры. Среднемесячный доход посетителей, по их собственным оценкам, составляет около 1000 – 1500 рублей на одного члена семьи.

Объектом библиотечной диагностики является потребитель информации, в качестве которого может выступать общество в целом, группы людей или конкретные индивидуумы. Диагностика информационных потребностей общества возможна на основе социологического анализа библиотечной деятельности. Английский социолог Дж. Форд, в 1970<sup>х</sup> гг. проводил изучение информационных потребностей людей и моделей информационного поиска. По его мнению, исследование пользователя информации должно быть сконцентрировано, в первую очередь, не на том, что этот пользователь собирается делать с информацией, а на том, какая информация ему необходима («Библиотеки и библиотечное дело США: комплексный подход/ под. ред. В. В. Попова. М., 1993»). В наших исследованиях мы постарались изучить и то, и другое.

Итак, **какую же литературу, какого рода информацию читатели желают получить в муниципальных библиотеках города?** Библиотеки традиционно рассматриваются как центры получения различной информации. Кроме того, местное население приходит в них для того, чтобы разнообразить



свой досуг. Таким образом, муниципальные библиотеки для людей, проживающих в городе – это, в первую очередь, информационные и досуговые центры.

Еще одним направлением в деятельности библиотек является помощь учащимся в поиске необходимой информации. Среди наших читателей много учащихся различных учебных заведений, заинтересованных, в первую очередь, в получении разнообразной **учебной литературы**, куда входят не только учебники, но и специальная периодика, а также необходимые для получения современного образования печатные и электронные издания. Кроме того, на первом месте по читаемости была и остается самая разнообразная **художественная литература**.

По результатам исследования 2002 г. кроме учебной и художественной литературы жителей нашего города интересует и **научно-популярная инфор-**

Художественная литература	24,1%
Учебная	23,8%
Научно-популярная	13,8%
Периодическая	8,0%
Научно-техническая	6,3%
Оперативно-деловая; справочная, фактографическая	По 6,1%
Общественно-политическая	5,9%
На иностранных языках	3,2%
Оперативно-бытовая	2,7%

**мация** (см. табл. 1). По таким **темам** как история, психология, культура, искусство, экономика, религия и мистика, право, техника, здравоохранение и т.д.

Интересно отметить, что первые позиции по **тематике** у читателей муниципальных библиотек Ижевска стабильно занимают история, психология, культура и искусство. Кроме того, хотелось бы заметить, что еще в 1998 г. тема «экономика» не входила в десятку тематических лидеров, тогда как в 2002 г. она оказалась уже на пятом месте.

**Таблица 1. Темы информации, которые интересуют сегодня читателей муниципальных библиотек г. Ижевска.**

В проведенном в 2001 году исследовании мы сравнивали **тематические предпочтения** различных поколений, т. е. увлечения взрослых и детей (см. таблицу 2).

Ясно, что проблема «отцов» и «детей» основана на различных интересах. Если для взрослых читателей библиотек наиболее интересующими темами являются здравоохранение, политика, культура и история, то для младшего поколения важнее история, искусство, культура и наука и просвещение. Таким



образом, у разных поколений наблюдается общий интерес к истории, культуре и искусству.

	Взрослые	Дети
Здравоохранение	51,4 %	12,9 %
Политика	42,0 %	6,7 %
Культура	35,7 %	26,3 %
История	35,3 %	37,7 %
Психология	33,3 %	20,0 %
Экономика	32,5 %	11,4 %
Наука, просвещение	31,0 %	23,9 %
Искусство	25,1 %	27,5 %

**Таблица 2.** Направление информации, которой интересуются читатели муниципальных библиотек Ижевска

Что касается **предпочтительных жанров** художественной литературы, то это, в первую очередь, популярные сегодня по всей России детективы (как отечественные, так и зарубежные), женские романы и фантастика (см. табл.3). Приятно отметить, что ижевчане не забывают и классическую литературу.

Детективы	32 %
Женские романы	16 %
Классика	11 %
Фантастика, фэнтези	9 %
Исторические романы	8,5 %
Авантюрные романы	4,3 %
Повести	3,8 %
Поэзия, лирика	3 %
Комедия	2,6 %
Современная проза	2,1 %
Мистическая литература	1,7 %



### **Таблица 3. Рейтинг жанров художественной литературы.**

Самыми читаемыми **авторами** художественной литературы по результатам опроса оказались А. Маринина, Дж. Х. Чейз, Дж. Стилл, А. Дюма. Кроме того, по несколько раз упоминались Ж. Сименон, А. Конан-Дойль, С. Моэм, Р. Брэдбери, С. Шелдон, О. Генри, М. Булгаков, Д. Карнеги, С. Есенин, Г. Сенкевич, И. Хмелевская, А. Ахматова, М. Цветаева, И. Тургенев, Л. Толстой, Константинов, Ю. Семенов, А. Кристи, Э. Тополь, А. Бушков, С. Кинг, И. Ильф и Е. Петров, Б. Кунин, В. Пикуль, Ф. Незнанский.

Среди популярных **литературных серий** читатели наиболее часто называют: «Вор в законе», «Черная кошка», «Бандитский Санкт-Петербург», «Русский бестселлер», «Американский бестселлер», «Комбат», «Шарм», «Очарование», «Улица разбитых фонарей», «Butterfly», «Рекс» и «Анжелика».

Безусловно, нам хотелось бы узнать, **для чего** посетители муниципальных библиотек Ижевска собираются **использовать** полученную **информацию**. Многие читатели библиотек хотели бы *расширить свой кругозор*. Для этого они и обращаются в библиотеки, разыскивая необходимую им информацию. На втором месте по целевому назначению полученной информации традиционно находится *учеба*, что и не удивительно, т.к. большинство посетителей библиотек – учащиеся и работники сферы науки и образования. Давно известно, что хорошо работают и учатся те, кто умеет хорошо отдохнуть. Вероятно, именно поэтому третью позицию в этом перечне, также традиционно занимают *развлечение и отдых*.

Однако, к сожалению, читатели муниципальных библиотек признают, что **не всегда имеют возможность получить нужную им информацию**, в полной мере. Во-первых это происходит потому, что информация очень быстро устаревает. Во-вторых, нехватка литературы вплотную связана с недостаточным финансированием библиотек. В связи с этим посетителям муниципальных библиотек Ижевска приходится использовать в своей работе и учебе дополнительные источники получения информации. Какие же это источники?

В качестве **дополнительных источников** получения информации посетители библиотек называют *другие библиотеки, домашние библиотеки, библиотеки родственников и знакомых и Интернет*. По результатам исследований 2002 г. не используют дополнительных источников информации всего 1,7% респондентов, т.е., как это не печально, только этому количеству опрошенных хватает информации, получаемой в библиотеке.

*В современных условиях муниципальная библиотека все ближе подходит к читателю. Все больше возрастает роль читателя в библиотечных процессах. Таким образом, библиотека должна в большей степени учитывать интересы своих реальных и потенциальных читателей, знать их потребности, учитывать их желания. Только такую библиотеку можно назвать библиотекой для человека.*



## **ЗНАКОМСТВО С РУССКОЙ НАРОДНОЙ КУЛЬТУРОЙ В БИБЛИОТЕЧНЫХ КЛУБАХ**



**Елена Александровна КОПЫЛОВА,**  
**библиотекарь фольклорной библиотеки**  
**Муниципального учреждения культуры**  
**«Централизованная библиотечная система»**  
**Лауреат I Областного межведомственного**  
**конкурса «Молодые в библиотечном деле»,**  
**Пермь, 2002 г.**  
**(Соликамск).**

На протяжении многих веков русский народ создавал богатейшую фольклорную традицию – самобытное и бесценное достояние национальной культуры. Освоение русской народной культуры наиболее легко и свободно происходит через календарные обряды, в которых обобщены многовековые знания народа об окружающем мире, о самом человеке и его отношениях с другими людьми. Здесь в единое целое органически сливаются повседневность и праздники с обрядами, обрядовой поэзией, хороводами, играми, театральными действиями. Именно народный календарь и лег в основу программы Академии народных премудростей “Талань”, которая была открыта при фольклорной библиотеке в феврале 2001 года. Юными академиками стали двадцать шесть учащихся 1-4х классов, все те, кто откликнулся на призыв библиотеки, те, кто захотел поближе познакомиться с культурой своего народа - русскими обрядами и праздниками.

Все встречи в Академии проходят под девизом: “Доброе слово – доброе дело – добрый человек – добрая планета”. Хочется верить, что в детских сердцах навсегда останутся наши клубные принципы: “Уважать прошлое –знать настоящее”, “Человек без Родины, что соловей без песни”, “Своя земля и в горсти мила”.

За прошедший год в Академии было организовано десять встреч, подготовлено и проведено восемь фольклорных праздников, таких как, например, Масленица, Красная горка, Осенины, Кузьминки, на которых дети узнали много нового о жизни, быте, творчестве своего народа, были не только гостями и зрителями, но и активными участниками. О некоторых встречах в Академии хочется рассказать особо.

На февральском занятии “А мы Масленицу дожидали” дети познакомились с календариком Масленицы, узнали названия и особенности празднования каждого дня Масленичной недели, а также разучили масленичные игры и песни.



Названия мартовского занятия – “Обряд закликавания весны” - говорит само за себя: дети познакомились с обычаями встречи весны. Ребята узнали, например, исконно русские названия первого весеннего месяца: протальник, зимобор, капельник, грачевник. Эти названия отражают природные явления этого времени года: за-



тяжную борьбу тепла и холода. Наши предки ощущали свое единство с окружающей их природой, были убеждены, что своими добрыми делами, таинствами, игрищами, обрядами они помогают весеннему пробуждению Солнца, появлению трав и цветов, прилету птиц. Творя праздники, люди сознательно вставали на сторону Красного солнышка, глубоко веря, что помогают ему разгореться в полную силу.

В этом магическом действе с первых дней весны принимали обязательное участие дети. Они зазывали, закликали долгожданное время года песенками, стихами–закличками, играми, помогая весне набрать силу. Вот и мы, следуя древней традиции, весну звали, чтобы пришла она “с радостью, с великой к нам милостью”. Разучили ребята и много пословиц, поговорок, загадок о весне, весенних игр и хороводов.

Живейший интерес детей вызвали традиционные русские поделки - свистульки. Всем хотелось поиграть, прикоснуться к этим глиняным птичкам. Сколько в них красоты, поэзии, души: запоет такая пташка и, как будто, светлее становится вокруг. Пускай, звонкие трели не способны растопить лед на улице, зато от них тает лед в человеческих сердцах.

Думаю, что надолго останется в ребячьих сердцах этот праздник. Если мы освоим искусство строить свою жизнь на основе русского народного календаря, то сделаем гармоничнее не только собственную жизнь, но и жизнь общества в целом.

Очень нравятся детям практические занятия. В апреле на очередной встрече, посвященной Пасхе, мы разрисовывали яйца – писанки. Затем многие ребята приняли участие в библиотечном конкурсе “Снесла курочка яичко не простое, а расписное”.

В ноябре на осенних посиделках мы занялись изготовлением традиционных кукол – Кузьмы и Демьяна. Весь год будут напоминать эти тряпичные кузнецы ребятам о веселом народном празднике – Кузьминках.

Каждая встреча в Академии по-своему интересна, познавательна, ребята всегда с нетерпением их ждут. Это говорит о том, что мы на правильном пути. Занятия в Академии не только полезны, так как открывают для школьников мир родной культуры, но и любимы ребятами, интересны им.

В марте этого года состоялся первый выпуск учеников Академии народных премудростей. Дипломы получили ребята, посетившие все занятия, сумевшие справиться с экзаменационными заданиями, состоящими из теоретической (реферат) и практической частей.

Дать детям знания по народной, традиционной культуре, земледельческому календарю помогли книги фольклорного фонда нашей библиотеки, который постоянно пополняется новой литературой, становится богаче и разнообразнее.

Работа по возрождению народных традиций ведется со всеми возрастными группами, но особое внимание мы уделяем занятиям с дошкольниками, поскольку прививать детям любовь к литературе необходимо с самого раннего возраста. Уверена, дети, подружившись с библиотекой, полюбив книгу в



дошкольном возрасте, пронесут эту любовь через всю жизнь. Именно для дошколят организован библиотечный клуб “У домовенка Кузи”.



Встречи в клубе проходят еженедельно. С нетерпением их ждут не только юные читатели, но и мы - библиотекари. На наших занятиях маленькие человечки делают первые шаги в интереснейший и увлекательный мир книг.

Занятия клуба строятся по принципу: от простого – к сложному. Разнообразие форм и методов, применяемых на занятиях, способствуют пробуждению интеллектуальных и творческих способностей детей, расширению их кругозора.

Знания, полученные ребятами на занятиях клуба, проверяются во время проведения фольклорных праздников и на различных мероприятиях детского сада.

Ведется специальный альбом с одноименным названием “У домовенка Кузи”.

Несмотря на свой возраст, Кузины друзья стараются выполнять основные принципы своего клуба, которые гласят:

- Книжкам верным другом стану, их любить не перестану.
- Друг за дружку держаться – ничего не бояться.
- Кто где родится, тот там и пригодится.

В гостях у домовенка Кузи за прошлый год дети побывали 30 раз. Здесь они знакомились с устным народным творчеством, в частности с детским фольклором. Кузя знает много пословиц, скороговорок, считалок, потешек, небылиц, народных игр, сказок и делится знаниями с детьми.

На занятиях клуба к гостеприимному Кузе часто заходят интересные гости. Побывали здесь и подружилась с ребятами лесные жители: Михайло Потапыч и Серенький зайка; Василиса Премудрая, бабушка – Загадушка и, конечно, главная волшебница здешних мест – Хозяйка медной горы. А в октябре сами ребята побывали на потешной ярмарке, познакомились с ее хозяином – Петрушкой, купили множество товаров. А товары не простые - продавал веселый коробейник со своего лотка русские частушки, загадки, пословицы да небылицы.

В ходе таких мероприятий дети становятся сопричастными культуре своего народа. Таким образом, через игру происходит органичное знакомство ребенка с различными видами и жанрами фольклора.

В ноябре, во время проведения детского праздника “В некотором царстве...”, дети окунулись в волшебный мир русских сказок, оказались во власти удивительного вымысла и правды одновременно. “Сказка – ложь, да в ней намек: добрым молодцам - урок”: она помогает ребенку поверить в силу добра, которое побеждает не само по себе, а путем преодоления трудностей, борьбы со злом. Постепенно дети усваивают основные схемы и идеи сказок, в будущем мы приступим к сочинению сказок самими детьми.

Клуб “У домовенка Кузи” и Академия народных премудростей являются дополнением к целевой программе библиотеки “Возрождаем традиции старины”, которая в 2000 году на областном конкурсе была удостоена диплома I степени.

Программа не остается неизменной, постоянно пополняясь новыми иде-



ями и разработками. Большие изменения внесены в работу клуба “У домовенка Кузи”. Занятия с дошкольниками показали недостаточность ежемесячных встреч - малыши быстро забывали предлагаемый материал, поэтому теперь встречи у Кузи проходят еженедельно. Изменилась и содержательная часть программы, основу которой составил русский детский фольклор.

Инновационной формой работы явилось открытие при библиотеке Академии народных премудростей. Есть уже первые результаты: двадцать четыре ребенка с честью выдержали экзамен и получили дипломы “Наимудрейших знатоков родной культуры”. В сентябре этого года объявлен новый набор в нашу академию. В данный момент в реализации библиотечной программы “Возрождаем традиции старины” принимают участие студенты и преподаватели Соликамский государственный педагогический институт и педколледжа, Соликамский краеведческий музей, центр социальной реабилитации несовершеннолетних, школы и детские сады города.

Проделанная работа и полученные результаты показали правильность выбранного направления. Прививая детям любовь к фольклору сегодня, мы решаем не только эстетическую, но, прежде всего идейно-нравственную задачу. Ведь возродить полноценную жизнь своей Родины, ее самобытность можно лишь через возрождение ее культуры.

## О КАРЬЕРЕ И НЕ ТОЛЬКО

### БИБЛИОТЕКИ ДЕЛАЮТ ЛЮДИ



**Марина Васильевна КОПТЯЕВА,**  
заведующая инновационным отделом  
Свердловской областной универсальной  
научной библиотеки им. В.Г. Белинского,  
аспирантка  
(Екатеринбург)

Библиотечная карьера – понятие несуществующее, сочетание несочетаемого?

Исследование «Библиотечная карьера» было проведено инновационным отделом СОУНБ им. В.Г.Белинского в 2001-2002 гг., данные для анализа собраны методом формализованного интервью среди директоров и заведующих отделами 13 библиотек города и области, всего опрошено 109 человек. В



настоящем сообщении раскрыты два основных блока этой работы: мониторинг состава руководителей крупнейших библиотек города Екатеринбурга, а также изучение закономерностей служебного роста библиотечных кадров, особенностей становления репутации библиотеки в профессиональном сообществе.

### **Чем вызван интерес к теме?**

Знакомясь с успешными библиотеками, невольно задаешься вопросом: что определяет уровень библиотечного обслуживания? Очевидно, что не только количество компьютеров или состояние фондов и помещений. Библиотеки делают люди. Уровень развития дела обеспечивается работниками отрасли, руководителями, в первую очередь. От того, кто стоит во главе библиотеки, напрямую зависит и ее материальное состояние, и уровень библиотечного обслуживания в районе, городе, регионе.

Каждый, достаточно долго поработавший в нашей отрасли, может привести множество примеров из истории конкретных библиотек, когда хорошая, сильная некогда библиотека постепенно сходит на нет, а потом возрождается уже через значительный промежуток времени. В чем причина подобных изменений? Происходит смена поколений библиотечных кадров, управленческих в том числе. Провал начинается там и тогда, где и когда нет поколения преемников, способных подхватить и развить достижения предыдущих поколений профессионалов.

Э. Р. Сукиасян: библиотека жизнеспособна, если поддерживается равновесие возрастных пропорций – 30 - 35% сотрудников в возрасте до 30 лет, 30 – 35 % в возрасте от 31 до 45 лет, 30 – 35% сотрудников старше 45 лет. В последнее время эта пропорция начала стремительно меняться – из библиотек уходит поколение 30– летних – то самое поколение, без которого библиотека нежизнеспособна. 30-летний сотрудник, как правило, уже имеет законченное образование, еще есть желание и способность учиться дальше, у него подростки дети и не требуют много сил и времени (проблемы женских коллективов), у него уже есть опыт и стаж работы. Именно сотрудники этого возраста служат своеобразной прослойкой между молодежью и работниками со стажем, т. к. способны понять и тех, и других. Очевидно, что ставку следует делать именно на этих людей.

В ходе опроса мнение руководителей библиотек и заведующих отделами по поводу наиболее продуктивного возраста работника совпало с общепризнанными возрастными рамками: наиболее активный, творческий возраст, когда можно получить наибольшую отдачу от сотрудника, – это 30 – 45 лет.

Возраст руководителя - немаловажный фактор, влияющий на способность к обучению, восприятию нового, наличие желания и силы для реализации замыслов. В библиотеках Екатеринбурга сегодня практически нет руководителей пенсионного возраста, руководители крупных библиотек в основном люди в возрасте до 55 (средний показатель – 52 года). В этом смысле наш регион отличается от других библиотек России, т. к. по данным справочника «Кто есть кто в библиотечной сфере России и СНГ» (М.: ГПНТБ, 1999) возрастное распределение среди директоров библиотек России выглядит следующим образом:



от 40 до 50 лет – 21 %, возраст от 50 до 60 лет – 41 %, возраст от 60 и старше – 38 %.

Причем наиболее «возрастной» директорский корпус – в Москве и средней полосе России, наиболее молодой состав директоров – в отделившихся республиках и автономиях (Казахстан, Киргизия и др.)

Почему уходят из библиотеки – понятно. Основная причина – низкая зарплата, тяжелая работа, отсутствие видимых перспектив роста. Кроме того, в последние 2-3 года кардинально изменилась ситуация на рынке труда. В Екатеринбурге, например, сейчас нет безработицы, но есть огромный рынок вакансий, фирмы готовы оплачивать переобучение сотрудников, кроме того, появились и очень востребованы такие профессии, как оператор пейджинговой связи, например, которые не требуют длительного обучения, но предоставляют зарплату в 2-3 раза выше библиотечной.

### **Вопрос: как удержать библиотечных сотрудников сегодня?**

**Вариант первый:** увлечь библиотекарей в перспективой сделать карьеру в ее традиционном понимании (вертикаль).

Что показало исследование?

Руководителями в библиотечном деле становятся поздно – после 40 лет (средний показатель для директоров – 43-44 года, для заведующих отделом – 38-40 лет). Практически все руководители проходят последовательно все традиционные ступеньки иерархической лестницы библиотеки: библиотекарь – старший библиотекарь – главный специалист – заведующий сектором – заведующий отделом – директор. Это наиболее распространенный путь. Исключения из этой схемы составляют всего 6 %. Чтобы занять значимое положение у библиотекаря уходит от 16 до 28 лет трудовой деятельности.

Библиотечная иерархическая лестница достаточно короткая: 2-3 ступени в течение 2 - 3 десятков лет. Само количество руководящих должностей в библиотеке ограничено. Чем меньше библиотека, тем короче служебный рост, и наоборот, чем сложнее структура библиотеки, тем больше возможностей для роста кадров. Объективно для освоения технологий на каждом новом участке библиотечной работы требуется 2 – 3 года, можно с достаточной долей уверенности утверждать, что остальное время уходит на адаптацию в профессиональной среде, завоевание авторитета, признания коллег.

Занимаемая руководящая должность воспринимается как предел служебного роста и сохраняется за человеком до пенсионного возраста в среднем в течение 10 – 15 лет. Практически не известно случая, когда руководитель оставляет должность по иной причине, кроме возраста. Законодательного или иного механизма замены руководителя до пенсионного возраста не существует. Во многих библиотеках практикуется система «негласных соглашений» о том, что по достижении пенсионного возраста работник оставит руководящую должность.

Все опрошенные в ходе исследования руководители ответ на вопрос «Почему Вы стали директором (зав. отделом)?» начинают с одного – «стечение обстоятельств», подразумевая при этом именно наличие вакансии, свободной должности руководителя.



Таким образом, на долю **не каждого поколения библиотекарей** выпадает возможность занять руководящую должность в библиотеке.

Как и в большинстве библиотек России, в библиотеках Екатеринбурга нет механизма поддержки и обучения кадрового резерва. Все опрошенные руководители говорят о невозможности материально поддерживать перспективные кадры. «Все, чем мы можем поддержать хорошего сотрудника, - это ласковое слово» и почетная грамота к Дню 8 Марта. Практически ни в одной библиотеке нет отлаженного механизма отбора, поддержки, обучения кадров, помощи их самореализации в библиотеке.

Директоры многих библиотек России пытаются создать свою систему поддержки и стимулирования кадров, что прозвучало на первой конференции «Молодые в библиотечном деле» в апреле 2001 года в Москве. Сокращенный рабочий день, оценка по результатам труда, а не количеству «отсиженного» на работе времени, престижные командировки, обучение сотрудников по взаимозачетам, «негласные правила» освобождения сотрудниками руководящей должности по достижении пенсионного возраста – только немногие из подобных возможностей. Но это единичные случаи, более того – принимаемые меры в большинстве случаев полулегальны, полузаконны; как правило, реализуются на страх и риск директора.

В советские времена наряду с официальным производственным кадровым резервом существовали параллельные возможности выявления и обучения перспективной молодежи (комсомольские, партийные, профсоюзные органы – своего рода проверка человека). Сотрудники, проявившие себя вне должности и прошедшие когда-то эти школы, и сейчас успешно работают в нашей отрасли. Сегодня такого механизма нет, а новой системы подобной существовавшей не создано.

По мнению большинства руководителей, участвовавших в исследовании, карьера зависит исключительно от самого сотрудника, от его активности, умения показать себя, свои деловые качества, проявить настойчивость, честолюбие. И, как ни странно, именно сегодня (так считают 40% опрошенных) возможностей для этого больше, чем раньше – сегодня практически нет конкуренции.

Итак, задача сотрудника – прояви себя. Должна быть и ответная реакция со стороны руководства – поддержки сотрудника. Именно так строится система профессионального роста в библиотеках многих стран. Так в библиотеках США, например, система продвижения известна каждому сотруднику и состоит из двух равных частей: что должен сделать сам человек, и что гарантирует ему организация, в которой он работает. У нас просто не принято, открыто говорить о возможностях служебного роста, а уж гарантии...

**Вариант второй:** возможность самореализации. В последнее время много говорят о так называемой горизонтальной карьере – создании своего имени, известности, публикаций, авторитета в библиотечном мире. Но, как показало исследование, этот вариант профессионального развития не признан коллегами в библиотечной среде: менее 30% опрошенных согласились на равноправие вертикального и горизонтального вариантов карьеры. Служебная вертикаль совершенно определена на первом месте в сознании библиотекарей. Даже признанный, известный в библиотечном мире России специалист может быть не признан в собственной библиотеке, если не занимает до-



статочно высокую ступеньку в иерархической служебной лестнице. Наиболее успешным считается сотрудник, который добился роста в обоих вариантах карьеры.

Правильнее, наверное, говорить не о вертикальной и горизонтальной карьере, а о библиотечной (производственной) и научной. Здесь прослеживается четкая зависимость: чем крупнее библиотека, тем больше возможностей для научной карьеры, и наоборот. Только большая библиотека дает возможность работы над темой, проблемой, может позволить себе специализацию сотрудников, а в маленькой библиотеке нужны универсалы. Если продолжить логическую цепочку, то в Москве возможностей для научной карьеры больше, в провинции — намного меньше.

Среди опрошенных руководителей библиотечное образование имеют около 60%, остальные выпускники гуманитарных вузов, что связано со спецификой Екатеринбурга – отсутствие института культуры). Однако и у тех, и у других выявлено устойчивое отношение к библиотечному образованию как узкому, недостаточному, несостоятельному. Довольны полученным библиотечным образованием только 2 человека. Хочется подчеркнуть, что это отношение к библиотечному образованию сложилось у библиотекарей-практиков, довольно долго работающих в библиотеках. Подавляющее большинство опрошенных говорят о необходимости более широкого гуманитарного образования, желательно классического университетского, дающего более широкий кругозор, развитие интеллекта, позволяющего мыслить более свободно, не увязая в конкретных технологиях. Можно ли сформулировать различие в программах институтов культуры и классических университетов? Может, дело вообще не в содержании образования, а в особой университетской среде, в которой полезно бы «повариться» библиотекарю рядом с политологами, журналистами, искусствоведами («эффект соленого огурца»). Может, недостаток библиотечного образования как раз в том, что эти факультеты должны создаваться при университетах, дающих знакомство с более широким кругом дисциплин и специальностей, чем институт культуры с его традиционно ограниченным набором специальностей? Именно в годы учебы завязываются связи, которые работают потом всю жизнь. Кроме того, многие из опрошенных руководителей говорили о сложности общения вне привычного библиотечного круга.

Большинство руководителей недовольны и теми молодыми специалистами, которые приходят из вузов культуры сегодня, поскольку они не обучаемы, исполнены уверенности в достаточности полученных знаний. Может быть, изначально низкая престижность этих вузов еще на этапе поступления отсеивает наиболее активных и талантливых, способных на многое?

Вместе с тем, в большинстве библиотек Екатеринбурга сегодня начинает нарастать потребность в квалифицированных библиографах, каталогизаторах, систематизаторах. Обучение этим специальностям сегодня приходится вести самим библиотекам.

***Современная кадровая ситуация сложилась в течение ряда лет естественным образом. Надо ли ее менять?***



Уровень развития библиотечного дела в Екатеринбурге сегодня достаточно высок, это признано библиотечной общественностью. Не подлежит сомнению факт, что развитие дела определяют все-таки люди, лидеры, руководители крупнейших библиотек, которые задают уровень развития отрасли в регионе. Уже через 2-3 года ситуация изменится: практически одновременно достигают пенсионного возраста руководители шести библиотек и произойдет смена директорского корпуса.

От того, кто завтра будет руководить библиотеками в нашем городе, зависит очень многое. В частности, останется ли уровень библиотечного дела в регионе на прежнем уровне, станет лучше или хуже.

\* \* \*

**Данные исследования показали, что личность руководителя библиотеки в немалой степени влияет на деловую репутацию библиотеки в профессиональном сообществе.**

Фактом современной библиотечной жизни следует признать совершенно новый уровень взаимодействия библиотек разных систем и ведомств: партнерство, корпоративные проекты стали нормой жизни. Общие проблемы, стоящие перед библиотеками, порождают стремление решать их общими усилиями, поскольку результат корпоративной деятельности многократно превосходит вложение. Наконец, библиотеки начинают осознавать, что развитие в одиночку сегодня немислимо – для движения вперед необходимо постоянное сравнение. И все же участники действующих корпоративных проектов – практически сложившийся круг библиотек. Кто-то до сих пор наблюдает со стороны, кто-то пытался работать в совместных проектах, но «сошел с дистанции». Не секрет, что и среди давних партнеров по совместной работе есть определенные сложности, трения, конфликты. Почему это происходит?

В последние 10 лет мы привыкли говорить о необходимости формирования положительного имиджа библиотеки в глазах общества в целом, властей и населения, т.е. среди наших реальных и потенциальных пользователей. Практически не говорим об имидже библиотеки в профессиональном библиотечном сообществе, а между тем, очевидно, что в современной действительности, когда идет постоянный выбор партнеров, библиотеки должны быть привлекательными друг для друга. Что влияет на этот процесс?

Данные исследования по группе *высшее руководящее звено* (директора библиотек, заместители директоров библиотек) и *среднее руководящее звено* (заведующие отделами, заместители заведующих отделами, заведующие секторами) несколько различаются по степени выраженности причин желания или нежелания сотрудничать с другими библиотеками.

**Причины, обуславливающие выбор партнеров в совместных проектах, по группе высшего руководящего звена таковы:**

уровень работы библиотеки-партнера и профессионализм сотрудников, ведущих специалистов библиотеки («зачем работать с библиотекой, сотрудники которой не могут научить ничему новому моих сотрудников?») – 74% опрошенных;

общие профессиональные цели и интересы, направления работы, обоюдные выгодные и интересные, решение какой-либо проблемы общими усилиями



– 72%;

личные контакты и сложившиеся симпатии – 55% (необходимо подчеркнуть, что это сложившиеся контакты между директорами, в первую очередь);

инициатива противоположной стороны – 1%;

хорошее материальное и финансовое положение библиотеки-партнера, практицизм, строгий расчет – 1%.

**По группе среднего руководящего звена** причины, побуждающие к развитию партнерских отношений с другими библиотеками, выстроились следующим образом:

стремление решить собственные профессиональные, производственные проблемы совместными усилиями с библиотеками, имеющими сходные проблемы – 76 %;

высокий уровень профессионализма сотрудников другой библиотеки – 58%. Эта причина наиболее весома для тех, кто занимается автоматизацией библиотечных технологий, – «даже если уровень библиотеки в целом не очень высок, но есть хорошие профессионалы - автоматизаторы, будем работать»;

хорошие личные отношения, симпатии к сотрудникам другой библиотеки – 40 % (в сравнении с группой директоров – эта причина в данной группе гораздо менее значима!). Как привлекательные называются следующие черты сотрудников: открытость, доброжелательность, терпение, порядочность, надежность, ответственность («чтоб не кинули»), желание сотрудничать, готовность уступать, идти на компромиссы. «Личные контакты – лучшая гарантия успеха»;

качество и оперативность в совместной работе, т.е. оценка ее результативности – 30%;

традиционность и регулярность контактов, сложившихся исторически – 5 %;

практицизм (не отдать больше, чем получаем) – 2 %.

### **Что мешает сотрудничеству и деловым контактам между библиотеками?**

**Группой высшего руководящего звена** были названы две основные причины, делающие контакты невозможными:

**личностные моменты** (имелась в виду личность директора, в первую очередь). Названы такие отрицательные моменты, как «имперские амбиции», «комплекс полноценности»;

**закрытость библиотеки для профессионального сообщества** (нежелание показывать библиотеку, допускать к внутренним технологиям, минимум профессиональных контактов).

По мнению **группы среднего руководящего звена** мешают совместной работе и делают ее практически невозможной:

личностные моменты – 50% опрошенных (ниже, чем в группе директоров): неуважительное отношение, нетактичность, агрессия, нарушение этических норм, необязательность в совместной работе, высокомерие («хочу работать на равных, подачки не нужны»); «просто не понравились представители противоположной стороны»;

закрытость организации, замкнутость только на своих интересах – 42%.



«Нельзя сотрудничать с теми, о ком ничего не знаешь». Интересен вариант: «не могу работать, если сотрудник на своем рабочем месте ничего не решает сам, требуются длительные бюрократические согласования». Фактически это всего лишь несовпадение стилей управления, но это уже делает библиотеку «закрытой», непонятной, затрудняет совместную работу.

Если подвести общий итог по обеим группам опрошенных, то главными, на мой взгляд, будут следующие выводы:

1. Условием развития библиотеки сегодня становится открытость библиотеки для профессионального сообщества. Никто не рискнет вступать в совместную работу, не зная, не видя библиотеки, уровня ее работы и потенциала ее сотрудников. В корпоративные проекты вкладываются значительные материальные и кадровые ресурсы, поэтому риск желательнее исключить. Уже само определение профессионализма – «признаваемые профессиональным сообществом способности личности решать проблемы, возникающие в профессиональной деятельности» (А. И. Каптерев) – построено сегодня не на наличии диплома, стажа или должности, а на сравнении и открытости для профессионального сообщества.

Поэтому правилом поведения для любой библиотеки сегодня должен стать лозунг «Прояви себя!» Не будучи активной именно в профессиональном сообществе, библиотека рискует остаться на обочине. Как именно можно проявить себя в профессиональной среде – тема для отдельного разговора, который также представляется немаловажным.

2. Пресловутые «личностные моменты» в совместной деятельности библиотек. Возникает вопрос: Откуда в милых, интеллигентных, стеснительных библиотекарях агрессия, нетактичность, высокомерие?

Существующая гипотеза И. Г. Моргенштерна о двоякости сознания библиотекаря отчасти объясняет негативные моменты в профессиональном общении. Ощущая себя в обыденной, повседневной жизни человеком «не первого сорта» (низкая зарплата, низкий престиж профессии в обществе и т.д.), работники библиотек пытаются компенсировать это в профессиональной среде, отсюда неоправданно высокое честолюбие, снобизм среди коллег.

А. И. Каптерев в монографии «Виртуальный мир российского библиотекаря» вообще приходит к выводу, что «в сознании библиотечных специалистов преобладают элементы обыденного, а не профессионального сознания».

Поскольку профессиональное сознание только начинает складываться, о деловой репутации библиотек говорить рано, пока можно говорить лишь об образе библиотеки, который складывается в непрофессиональном сознании библиотекарей.

Если для пользователей библиотеки положительный имидж библиотеки складывается из предоставляющихся ресурсов и услуг библиотеки, то для библиотекарей имидж библиотеки всегда персонифицирован и зависит от директора, заместителей, специалистов. Четко выявлена закономерность: чем ближе к уровню исполнителей – тем шире круг лиц, которые олицетворяют библиотеку-партнера, практически это все сотрудники другой библиотеки, с которыми работаешь. Поэтому очень важно обеспечивать возможность профессиональных контактов не только на уровне «генералитета», но на уровне исполнителей – это наиболее работающий уровень связей.



Вопросы корпоративной этики для библиотекарей новы и актуальны связаны со складывающимся профессиональным сознанием. Открытие XX века, новая парадигма – нравственность в бизнесе – «хорошая этика означает хороший бизнес». Если под «бизнесом» понимать любое дело, которым мы занимаемся, то золотое этическое правило сформулировано давным-давно: «поступай с другими так, как хочешь, чтобы поступали по отношению к тебе».

# НАЧАЛО РАЗГОВОРА

**Мы предлагаем Вам включиться в разговор.**

**Кто мы – библиотекари – какие мы, такие ли мы как о нас думают, какими нас представляют?**

**Какими мы видим себя, ощущаем себя, как мы оцениваем себя?**

**Какими нас видят представители других профессий?**

**Какой образ библиотекаря складывается в обществе?**

**Этот образ зависит от литераторов,  
кинатографистов или от нас самих?**

**Давайте поразмышляем, поспорим!**

**Такую возможность нам предоставляют коллеги  
из Екатеринбурга и Георгиевска Ставропольского края.**

## **КЕМ БЫТЬ? КАКОЙ БЫТЬ?:**

## **НАБРОСКИ К ПОРТРЕТУ БИБЛИОТЕКАРЯ**



**Надежда Васильевна ЛОГИНОВА**  
**Свердловской областной**  
**для детей и юношества**  
**(Екатеринбург)**

С развитием новых технологий и выбором новых путей развития библиотек мы становимся все более интересны для окружающего социума и для самих себя. Например, нам стало интересно, так ли уж живуч миф о серой библиотечной мышке? (Исследователи ИФЛА уже года 4 как отошли от этого штампа). Так мышья или не мышья?

Социологи и психологи филиала Московского педагогического университета в Екатеринбурге пытались ответить на этот вопрос, предлагая читателям и библиотекарям Муниципального объединения библиотек различные тесты-



вые задания. Сами же библиотекари для разнообразия предложили такие, например, вопросы:

«С каким чувством Вы говорите, что работаете в библиотеке?: а) гордости; б) смущения; в) нотками фанатической преданности; г) вообще скрываете это;»

«Кто сегодня может себе позволить работать в библиотеке?: а) обеспеченная дама с тягой к чтению; б) аскет, которому чуждо все человеческое; в) эрудированный робот-клон; г) оптимист, томимый жаждой духовного обогащения; д) студент (чтобы учиться в рабочее время); е) просто человек с большим чувством юмора...»

«Если Вы услышите, что библиотекаря называют «мышь серая», Вы ответите: а) сам/сама такая; б) «а посмотрите на меня!»; в) «сегодня у библиотекарей компьютерные тесты на определение ведущей модальности при работе с информацией, хотите принять участие?...» и т.д.

Целью такого пилотного исследования было определение библиотекаря глазами читателя и самого библиотекаря, что влияет, в конечном итоге, на взаимоотношения библиотекарей и читателей и действительную степень самооценки работников библиотек. У молодых читателей получился некий идеальный образ. Мышь они представляют себе только компьютерную, а в библиотеках в основном видят динамичных, активных, эрудированных тетенок (в основном) со знанием компьютерных технологий. Несколько более мрачные представления у читателей старшего возраста. И это вполне объяснимо: представление о библиотечной мышке – старая социальная норма – и его воздействие на общество не менялось в течение как минимум 40 лет. Изменяется оно только сейчас и не так быстро, как бы хотелось, но для этого есть объективные причины: миф, в отличие от навязанной идеологии, выстрадан и пережит эмоционально и может быть практически неуничтожим.

Но хуже всех о себе думаем мы сами: закомплексованность, низкая самооценка, чувство тревоги и опасности, недовольство своим статусом – только некоторые из всех неприятностей. Желанием понять себя лучше можно объяснить нашу потребность придумывать, создавать различные классификации, такие внутренние «домашние библиотечные типологии» помогающие нам определить свою социально-психологическую принадлежность. И так, библиотекарей как и всех других людей, можно классифицировать по право- или лево-полушарности, то есть более креативных или более техничных по деловым качествам или свойствам темперамента. Можно придумать также, типологию литературную: библиотекари по Бердяеву (очень русские душой, но без организующего начала) или по Розанову (с такой саморефлексией, что не могут выстроить сюжет собственной жизни, прямо как в русской литературе). По этой же типологии есть такие, которые, как порядочные постмодернисты, представляют мир как текст (как милый сердцу Милорад Павич). Есть и такие зловерные, как Хорхе у Умберто Эко, а также такие же умные как сам Борхес (ну, или почти такие же).

**Но какими бы мы ни были разными, независимо от рода-племени, от пола и группы крови, есть нечто, что определяет – имеешь ли ты отношение к библиотечному делу или нет? Попробуем ответить на этот вопрос.**

**Весь уклад современной жизни подсказывает нам, что надо брать**



от жизни только лучшее, потому что мы достойны и заслуживаем. Быть роскошной бизнес-вумен с волосами дневного свечения и брить одну ногу станком, а на другую наносить дпиляциянный крем «Veet», получать модное образование и престижную работу. Знать о предпочтениях и желать быть предпочтенной. Как бы симпатизировать окружающим, что нет ничего невозможного и идти прямо навстречу пожеланиям трудящихся. Короче, выбирать себе судьбу. И выбрать такой розовый роман. Розовый роман как машина желаний. А потом оказаться вдруг в библиотеке. Как? Почему? Ничто не предвещало! Нет уж, девушки и юноши, давайте разберемся.

Как известно, случайности закономерны. Спросите маму, не родилась ли вы среди книжных страниц и не заложена ли в вас изначально эта любовь к книге, бумаге, шрифтам, гравюрам и буквам - ко всему тому, что закодировано в александрийском слове «Библиотека»? Или вы с детства жаждали порядка - желания все разложить по полочкам, все записать и запомнить? Нет, скорее всего, дело здесь не в вашем консерватизме, это желание в мире, наполненном хаосом, упорядочить, организовать пространство, хотя бы расположенное непосредственно вокруг. Организовать информацию и уметь ее использовать каталогизировать всю Вселенную, чтобы потом иметь возможность вернуть ее Господу Богу в полном порядке. Главное - каталог как матрица Вселенной, система. С такими бы замечательными мыслями жить да жить, но читаешь вдруг в каком-нибудь проходном детективчике: «Он мысленно окрестил ее «смирренная» - голос был тихим, шелестящим. Так говорят монахи, сотрудницы библиотек и музеев, из тех, потомственных, как правило, нищих и некрасивых интеллигенток, которые работают исключительно по призванию» (Юденич М. Стремление убивать. - М., 2001). А, между прочим, мудрый русский народ придумал пословицы и поговорки типа «С лица воды не пить». Возможно, красота в древнерусском религиозном сознании связана с грехом гордыни - у нас Василиса Премудрая всегда имела преимущества перед Прекрасной, а у царевны-лягушки соперниц не было и нет. Все потому, что внешняя неброскость предполагает наличие других, возможно, более ценных, чем внешние, качеств. Постепенно в историческом горизонте знаковой фигурой становится мышь, тихая и серая. Образ этого невзрачного существа непостижимым образом закрепился за библиотекарем. А в литературе было засеяно целое концептуально-образное поле, злаками которого питалась мышь. Неожиданность, сюрприз, двойственность - вот свойства, которые всегда ценились в литературе. Образ мыши это прекрасно иллюстрировал. Особенно часто к этому образу «мыши библиотечной» прибегают детективчики, «авантюристы» и прочие мастера формульной литературы, причем как у нас в стране, так и в других странах. Это такая отдельная межнациональная история, в которой, например, библиотекари отечественных детективчиков становятся хорошими киллерами, потому что очень терпеливы и хладнокровны, а это - необходимое условие для снайпера «белые колготки», а библиотекари детективчиков западных - люди «вторичного опыта», т.е. воспринимают мир ярче через текст, чем непосредственно. В том и другом случае ис-



пользуется известный, хорошо раскрученный штамп – библиотека как лабиринт, ловушка, место, где можно скрыться и не привлекать к себе никакого внимания. Получается, что миф о мыши, с одной стороны, ярко иллюстрируется, с другой – разрушается.

Здесь мы, пожалуй, подошли к главному: нельзя говорить о развитии нашего профессионального сознания, пока мы не будем знать о себе достаточно. В этом случае стоит тщательнее относиться к инструментарию, который у нас всегда под рукой – к художественной литературе. А там все психологические типы и ситуации описаны и разобраны. Художественная литература в индивидуальных образах отражает то, что типично и имеет всеобщее значение. Максим Горький признавался, что живет в мире маленьких Отелло, Гамлетов, маленьких Дон-Кихотов и маленьких Дон Жуанов. «Из этих незначительных существ, из нас, поэты создали величественные образы. Я живу в мире, где совершенно невозможно понять человека, если не читать книг, которые о нем написаны».

И что только не пишут эти литераторы: «Иной человек, как говорится, ни к чему не может себя пристроить. Такие никчемные создания обычно поступают на службу куда-нибудь в библиотеку или в редакцию. Тот факт, что они ищут себе заработок именно там, а не в правлении Живнostenского банка или Областном комитете, говорят о некоем тяготеющем над ними проклятии» (Карел Чапек).

Многих авторов при лицезрении библиотеки охватывает грусть. Они видят в книгах на библиотечных полках какую-то трагическую печаль. Хосе Мария Сааведра сообщает, что «Библиотеки - это кладбища книг... У книг осталась с жизнью одна-единственная связь – названия, занесенные в каталог, так же как имена усопших, сохранившихся лишь в списках похоронной конторы».

Исаак Бабель в «Публичной библиотеке» пишет: «То, что это царство книг, чувствуешь сразу. Люди, обслуживающие библиотеку, прикоснулись к книге, к отраженной жизни, и сами как бы сделались лишь отражением живых, настоящих людей... Похоже на то, что ими фанатически владеет какая-то мысль, миру неизвестная. Хорошо бы их описал Гоголь! У библиотекарей «незамечательных» - начинающаяся нежная лысина, серые чистые костюмы, корректность во взорах и тягостная медлительность в движениях. Они постоянно что-то жуют, хотя ничего у них во рту нет, говорят привычным шепотом. Вообще испорчены книгой, тем, что нельзя сочно зевнуть.»

Не так страшно у Варлама Шаламова (в детском восприятии, по крайней мере). Библиотека отпугивала своей таинственностью, сложностью, официальностью дела. «Лакированные барьеры выше нашего роста оберегали от нас книги. Книги прятались где-то глубоко внутри, их к нам выводили, выносили по каким-то секретным зашифрованным запискам - ключами шифров мы не владели, - обращаться за помощью к библиотекарше было слишком мучительно, читать надо было за столом, рядом с незнакомыми, чужими людьми... Чтение в присутствии других всегда было для меня неприятно, даже стыдно - еще хуже, чем писать душевное письмо на почте, - все хочется загородиться и боишься зазеваться - вдруг кто-нибудь прочтет то, что ты написал».

В.М.Шукшин в сказке «До третьих петухов» был свидетелем того, как в одной библиотеке, вечером, заспорили персонажи русской классической лите-



ратуры. Еще когда библиотекарша была на месте, они с интересом посматривали на нее со своих полок, потом не то Онегин, не то Чацкий определили библиотекаршу как «вулгаритэ», а какой-то господин пришибленного вида, явно чеховский персонаж, осудил робко длину юбки библиотекарши.

Еще более современный нам автор, Наталия Толстая в рассказе «Выбор России» предлагает библиотекаря в депутаты вот с такой программой: «Дюлинский Юрий Зиновьевич. Родился в 1953 году. Заочно окончив Герценовский институт, связал свою судьбу с межбиблиотечным обменом. Свободное время отдает литературному творчеству. Один из авторов поэтического сборника «Краски Предальпыя». Разведен. Воспитывает сыновей близнецов. Девиз Юрия Зиновьевич:

- меньше слов, больше дела,

- вернуть району книгоношу,

do ut des – даю (тебе), чтобы (ты) дал!» (*Особенно хорошо и солидно звучит латынь*).

Последним в этом ряду у меня стоит не писатель, а один из правительственных сотрудников США: «Я считаю, что большинство людей инстинктивно не любят библиотекарей и по неудобствам, которые они причиняют, ставят их лишь после зубных врачей».

Не то чтобы все эти произведения были связаны построением какой-то философской модели, или поэтикой, логикой, стилем или языком – сходство здесь определяется не формой, а за-текстовым смыслом.

Разумеется, проще и приятнее было бы сделать выборку положительных образов библиотекарей и заманить вас в ловушку. Если бы цели были исключительно комплиментарные и апологетические. В этом случае можно было бы представить образ библиотекаря на основе такого простого сравнения человека читающего с нечитающим. Представьте: я никогда не читала книг, мне неведомы никакие легенды и сказки, моя нравственность не развита, я страдаю духовным истощением, фантазия у меня чахлая. «Обеденная, ограбленная, оголенная, гуманитарно-невинная предстала бы я перед вами – tabula rasa, чистый лист. Все потому, что я никогда не читала. А если рассказала бы я Вам другую историю: «Едва выйдя из младенчества, я погрузилась в чтение и с 7 до 27, читала почти без перерыва. Впадала в чтение как в обморок, оканчивавшийся с последней страницей книги. Отзывчивость моя к печатному слову так велика, что вымышленные герои стоят в одном ряду с живыми, близкими людьми. Я – одна из тех редких счастливиц, которые с легкой болью прерванного наслаждения покидают в конце рабочего дня свой пыльный и душный подвал, не успев насладиться за день ни чередой каталожных карточек, ни белесыми листками требований, ни живой тяжестью томов, опускающихся в мои худые руки». С годами я научилась отличать в огромном книжном океане крупные волны от мелких, а мелкие - от прибрежной волны. И, главное, всегда могла пасти свою душу на высокогорьях мировой литературы. Такой вот образ Нежной Женщины С Книгой В Руке! НО! (опять возвращаемся туда, откуда пришли) от бесконечного чтения зад мой принял форму стула, а нос – форму груши, с раннего возраста я ношу очки, свожу плечи и сутулюсь, стесняясь своего богатства спереди и унылой плоскости сзади. Да, я не красавица усредненного канона, а может быть, даже вовсе лишена общепринятой миловидности. Судьба актрисы – смотреть в зеркало, судьба библиотекаря – смо-



треть в книгу, видеть в книге собственное отражение и самой отражаться от книги. Именно такой образ библиотекаря нам особенно мил. Таким его создала Людмила Улицкая в своей «Сонечке». Генеалогия характера Сонечки демонстративно литературная, а имя символично своей прямой семантикой Она человек не повседневный, она редкая личность. «Сонечка» – это главная и любимая наша мысль о библиотекаре, гимн нашей профессии, гимн в прозе, который надо читать стоя. «Сонечка» – наша честь и слава. Итак, прекрасная женщина с книгой в руках. А та, которая без книги, отнюдь не кажется нам прекрасной. Вот на таком сравнении можно выйти на **разговор о природе библиотечарства.**

Истоки ее могут быть, например, в почти физической любви к книге (по Бунину). Борхес настаивал, что книга – естественное продолжение руки и покупал книги, уже будучи слепым, потому что нуждался в их присутствии. Шаламов мечтал иметь собственные книги, чтобы гладить их, мять, трогать, он находил даже какие-то особенные, эротичные глаголы, чтобы описать свои действия. Карел Чапек сравнивал книгу с тарелкой супа, которую видит перед собой голодный. То есть, существует порода особых «книжных людей», которые не могут жить вне книжного пространства и для которых физическое присутствие книги очень важно.

Но давайте вернемся в реальный мир и посмотрим в глаза фактам. Методика изучения образа библиотекаря в художественной литературе, предложенная в проекте ИФЛА, предполагает прежде всего контент-анализ литературных текстов (роль библиотекарей в развитии сюжета, одежда, привычки). Необходимо отметить, что в литературе, например, Советской России эти методы «не работали» ввиду принципиальной специфичности раскрытия темы. Фигура библиотекаря была знаковой. Вспомним известную философскую мысль, что при описании социальной структуры общества необходимо определить социальный персонаж, находящийся на нижней ступеньке этой структуры. Фигуры ярче библиотекаря в данном контексте не найти. Он библиотекарь – крайний персонаж русской интеллигенции. Можно легко проследить, насколько судьба библиотекаря связана с интеллигентскими комплексами по-русски. Есть традиция, угнездившаяся с давних пор в нашем отечестве: помещать драгоценные плоды духа, как и земли, непременно в холодное подполье, подвал. Уйти в подполье можно было по-разному. Состояние внутренней свободы Сонечки, ее умение пасти свою душу на просторах мировой литературы, можно обозначить как «внутреннюю эмиграцию». Есть другие формы ухода в подполье, не только взгляд на библиотеку как на прибежище чудачков (как у Бабеля), а также как убежище-ловушку (или пещеры, где скрывается интроверт, жаждущий и ищущий уединения (А.Солженицын «Раковый корпус»), но также исключительно важный для отечественной традиции образ «канцелярии присутствия», создающий мрачный колорит «интеллигентного Акакия Акакиевича» (Повести Ю.Казакова, М.Рощина). Этот тип людей обозначают еще как «штампованные интеллигенты», а в современной литературе появился термин «уйти в ящик». «Уходят в ящик» несвободные от комплексов, угнетенные внешними обстоятельствами, так называемые «пришибленные интроверты». Еще круче – социальный андеграунд. Если за рубежом чаще встречается образ человека-пещеры и библиотеки-лабиринта, то в России человек прячется от жизни не всегда в том смысле, что его иностранные кол-



леги.

Специфика нашей работы – загадка для большинства авторов, которые судят о ней весьма поверхностно, побывав, например, на читательской конференции. Подчеркиваются не какие-то особые профессиональные качества, а интеллигентность, тактичность, моральный ригоризм.

Если пропагандистская функция библиотекаря, к счастью, не была воспринята, то функция хранителя – одна из самых замечательных (И.Эренбург, роман «День второй»). Еще одна функция, которую общество отводило интеллигенции – и, как следствие, библиотекарям – функция сопротивления и самопожертвования (А.Галин «Библиотекарь»). Нет необходимости анализировать все произведения о библиотекаре, написанные в эти годы. На сегодняшний слух здесь слишком много риторики и слишком мало психологии. Уровень критцизма очень низкий, вялая интрига. Простые схемы, линейные сюжеты, из которых мы выросли. Не хватает человеческих, простых человеческих отношений. Персонаж был значим с точки зрения выполнения своих функций, а важнее всего была его социально-классовая позиция и выполнение всяких классовых задач. Да что там – вся литература существовала под логотипом «Литература есть нравственность».

Кстати, сейчас мы переживаем очередной кризис интеллигенции. Кризис индивидуального сознания. Можно очень ярко показать падение нравов на примере библиотекаря? Так в повести Веры Калашниковой «Ностальгия». Описана оригинальная модель приспособления через интеллект. Человек, хорошо знакомый с особенностями русской национальной литературной души, будет возмущен поведением героини, а у впечатлительных мужчин чтение это способно породить тяжкие вопросы о характере современной женщины. В общем, вся повесть, – повод для отстраненного разбора и иронии

Так все-таки какой же он, современный библиотекарь в литературе? Если подводить первые итоги, «Сонечка» – просто атлас типологий библиотекаря, как «Три мушкетера» – атлас национальных типов Франции.

Альфред Бестер и Роджер Желязны в очень популярном романе «Психолавка» предлагают такой вариант: в будущем методом направленных мутаций будут созданы новые разумные расы, а в меняльной лавке, куда может попасть любой человек, можно будет поменять ясновидение на суперпамять, а уникальный голос – на инфракрасное зрение. Начало романа набор остроумных психологических этюдов на тему: «Кому чего не хватает для счастья, а у кого есть что-то лишнее» Что же у нас библиотекарей есть для счастья и чего нам для счастья не хватает? С одной стороны, мы и умные, и хорошие – просветители, хранители, романтики и чудаки, но с другой – все еще вынуждены таскать на себе, как несброшенную лягушачью кожу, груз штампа о серой мыши (уж лучше бы «молодой верблюд, нежное и терпеливое животное», как у Улицкой). В то же время, Золушка была бы слишком простой схемой для наших героинь – вряд ли стандартная красавица смогла бы вынести такую нагрузку нравственности и образованности. Возможно, мы представляем собой особые эмоционально-связанные группы в основном с сенсорным типом познания, умеющие ловить особый эстетический кайф в почти невыносимой тяжести бытия. А самый верный для нас путь «не входя в моду, из моды не выходить» – доказывая престижность и значение чтения. Потому что, как писал Борхес, Библиотека – это Вселенная, а человек в ней – лишь несовершенный



библиотекарь...

### **Литература:**

Борхес Х.Л. Вавилонская библиотека // Борхес Х.Л. Коллекция: Рассказы; Эссе; Стихотворения/Пер. с исп.-СПб.: Северо-Запад, 1992, С. 142-150.

Быков Л. Сонечка и другие // Урал.-1994.-№ 2-3.-С.287-288.

Володин А. Идеалистка // Володин А. Для театра и кино. -М., 1967.С. 140-148.

Галин А. Библиотекарь // Современная драматургия.-1987.-№3.-С.27-52.

Грекова И. Летом в городе // Грекова И. Под фонарем. -М., 1966.С.131-157.

Калашникова В. Ностальгия // Звезда.-1998.-№9.

Кинг С. Полицейский из библиотеки.-М.: Вагриус, 1998.

Курицин С. Есть русская интеллигенция! // Октябрь.-1997.-С.184-187.

Очарованные книгой: Русские писатели о книгах, чтении, библиофилах.-М.:Книга.-1982.

Равинский Д.К. Ловушка для интеллигента: замечания по поводу образа библиотечного работника в советской литературе //Профессиональное сознание библиотекарей: необходимость перемен в переходный период. Материалы семинара (3-4 июня 1993г., Москва), М., 1994.С.67-75.

Улицкая Л. Медя и ее дети. Сонечка: Повести.-М.: Вагриус, 1996.-334с.

Хаткина Н. Бумажная бабушка // Cosmopolitan.-1999.-№3.

Человек читающий. Homo legens.-М.: Прогресс.-1983.

Шукшин В. До третьих петухов // Шукшин В. Избранные произведения. М.,1994.С. 256-303.

Гершензон М. Творческое самосознание  
[//http://www.yabloko.ru/alt/Themes/History/gersh-1.html](http://www.yabloko.ru/alt/Themes/History/gersh-1.html)

Франк С. Этика нигилизма (К характеристике нравственного мировоззрения русской интеллигенции) [//http://www.sociology.agava.ru/frank2/htm](http://www.sociology.agava.ru/frank2/htm)

Хулиган в библиотеке/ задача предложена С.Л.Берловым и Ф.Л.Назаровым [//http://www.mccme.ru/olimpiads/lktg/1997/huligan/htm](http://www.mccme.ru/olimpiads/lktg/1997/huligan/htm)

Яркевич И. Интеллигенция и литература. Интеллигенция или литература? Или литература, или интеллигенция!

[//http://www.guelman.ru/yarkev/esseg.htm](http://www.guelman.ru/yarkev/esseg.htm)



# ИНИЦИАТИВА МОЛОДЫХ

*Эту рубрику мы посвящаем тем молодым библиотекарям, молодым профессионалам, которым не безразлично в каком обществе они живут, в какой библиотеке работают, каких читателей обслуживают. Материалы этой рубрики готовят лидеры от идей, инициативы, способностей и ориентиров которых зависит не только их собственная судьба, но и судьба тех, кого они ведут за собой – коллег, читателей. Надеемся, что высказывание мудрого Антуана де Сент-Экзюпери «Мы в ответе за тех, кого приручили» станет их девизом.*

## **МЫ – РАЗНЫЕ, НО МЫ ХОТИМ ДЕЙСТВОВАТЬ**



**Лариса Викторовна ЗАЙЦЕВА,**  
член Молодежного Совета  
**Марина Павловна ЗАХАРЕНКО,**  
председатель Молодежного Совета,  
региональный представитель секции РБА  
«Молодые в библиотечном деле»  
Центральная городская библиотека  
(Омск)

В 2002 году в Централизованной системе муниципальных библиотек г. Омска произошло неординарное событие – образовалось добровольное профессиональное объединение молодых библиотекарей – Молодежный Совет. Идея объединить молодежь возникла уже давно еще после участия на I Международной конференции «Молодые в библиотечном деле», проходившей в Москве, но обрела конкретные очертания после участия сотрудников муниципальных библиотек города Омска в I Слете молодых библиотекарей Сибири «Молодые профессионалы на службе обществу». Основные мероприятия проходили в г. Бердске в живопис-



ном сосновом бору на берегу Бердского залива. Программа Слета включала в себя конференции, тренинги, презентации, консультации, обсуждался широкий круг вопросов. Например, молодой библиотекарь в социокультурном пространстве сообщества, социальная активность молодых библиотекарей, роль молодых библиотечных специалистов в развитии информационного рынка, а также многие другие актуальные проблемы нашей отрасли. Сотрудники муниципальных библиотек г. Омска приняли активное участие в мероприятиях Слета: выступали с докладами и сообщениями, участвовали в тренингах по методу «Открытое пространство». Специалисты нашей области получили массу полезных впечатлений от профессионального общения с коллегами из других регионов.

Участие в Слете, обсуждение вопросов, общих для всех российских библиотек, в очередной раз убедило нас в том, что проблема удержания молодых кадров в библиотеках существует. И это притом, что пока Омская область в этом смысле относится к наиболее благополучным регионам: в крупном городе существует насыщенный рынок труда и молодежь активно ищет применение своим способностям, в том числе и в библиотеках. Молодые специалисты полны энергии, оптимизма, желания добиться успеха, необходимо лишь создать условия для успешного их развития. В связи с этим возникшая уже давно идея объединить молодежь обрела конкретные очертания. Молодежный Совет создан.



Основными задачами новой организации являются выявление и оценка инициативы молодых, поддержка стремления молодежи сделать профессию библиотекаря престижной. Работа Совета строится с учетом интеллектуального и творческого потенциала молодых специалистов. Уже образованы секции: информации, аналитики, творчества и журналистики. Разработан нами и первый официальный документ - Положение о Молодежном Совете, и первый печатный орган. В сентябре 2002 года вышел первый номер газеты молодых библиотекарей г. Омска «БЭМС: быстрые, энергичные, молодые, симпатичные», которую подготовила секция журналистики Молодежного Совета. Определены основные рубрики нового издания: «Тема номера», «Реплики большого босса», «А я делаю так», «Новости», «Конкурс» и т.д.

Хорошо известно, что мы, молодые, нетерпеливы и хотим получить все сразу, поэтому мы решили не выдерживать свои идеи как марочное вино, а пропустить их через дубовые опилки - ускорить процесс и сразу сделать конкретный шаг. Таким шагом могло стать проведение Советом мероприятия для молодых библиотекарей.

Есть старая КВНовская шутка: «Почему у коммунистов – съезд, у комсомольцев – съезд, а у пионеров – слет? – А им еще крылья не обломали». Если, заменив некоторые понятия, вдуматься в суть вопроса, станет понятно, почему первым нашим мероприятием стал Слет молодых специалистов муниципальных библиотек г.Омска. Это была проверка: проверялось наличие крыльев как таковых и готовность к решительным действиям. Таких окрыленных и



готовых нашлось 27 человек – возможно, для системы библиотек, которая насчитывает несколько сотен сотрудников, это цифра не очень большая, но это был первый и очень важный для всех нас шаг.

Основной целью Слета было знакомство и сплочение молодых. Ведь порой, зная коллег только в лицо, мы не способны понять, чем можем быть полезны друг другу и библиотеке в целом. Программа Слета включала презентации молодых участников, а также обсуждение таких профессиональных проблем, как информационный вакуум молодых сотрудников, взаимоотношения «руководитель-подчиненный», самореализация и карьерный рост.

Организаторы мероприятия учли желание молодежи пообщаться в неформальной обстановке и, конечно же, отдохнуть. Участники Слета посетили Ачаирский монастырь: полюбовались величественными постройками, омыли руки в целебном источнике, который бьет из земли около тысячи лет, а затем разбили лагерь на берегу Иртыша. Итак, мы знакомились, отдыхали и играли. Причем игры были не просто развлекательными – в них заключался какой-то высокий, почти философский смысл – здесь выявлялся лидер, и всегда, порой, несмотря на всеобщее замешательство, находился тот, кто предлагал новые идеи и варианты. Таким образом, Слет дал возможность всем его участникам не только пообщаться на актуальные профессиональные темы, но и поближе познакомиться, и, что немаловажно, отдохнуть. Необходимо отметить, что почти никто из участников поездки в Ачаирском монастыре не был и увидел эту красоту именно благодаря тому, что отправился на Слет.

Конечно же, у молодых впереди не только развитие уже наработанного. Совет определил для себя следующие задачи:

- расширение влияния молодых сотрудников библиотек на процессы управления;
- активизация участия молодых специалистов в исследовательской работе;
- выявление и реализация творческих способностей молодых;
- освоение информационно-библиотечного пространства;
- мониторинг и внедрение инновационных методик библиотечного обслуживания.

Сегодня в Централизованной системе муниципальных библиотек складывается благоприятная обстановка для профессионального роста, развития и самореализации. Нас, молодых, объединяет интерес к своему делу, стремление к новым знаниям, творческий поиск и энтузиазм. Мы хотим сделать современную библиотеку яркой, привлекательной и необходимой для каждого человека. Сейчас мы активно участвуем в библиотечной жизни города. Конечно, нельзя сказать, что раньше молодежь была совсем не у дел: проходили и семинары, и профессиональные конкурсы, но обычно инициатива их проведения исходила от старших коллег, а молодым специалистам отводилась лишь роль исполнителей. Современной молодежи этого недостаточно, тем более, что сегодня гораздо больше возможностей проявить себя – ломаются стереотипы, стандарты остаются только в ГОСТах, уступая место творческому началу.

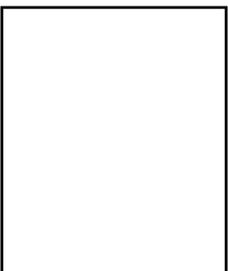
Мы хотим действовать! Если вы хотите того же, если у вас есть идеи и предложения, давайте, осуществим их вместе. Ведь для того, кто никуда не плывет – нет попутного ветра!



## ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ



**Наталья Николаевна ОБРИКОВА,**



**Светлана Сергеевна ТКАЧЕНКО**  
**Областная юношеская библиотека**  
**(Кемерово)**

Молодость - это время деятельности и кипенья сил. Если и есть где-то нехватка молодых специалистов, то только не в Областной юношеской библиотеке г. Кемерово. Почти 70 % библиотекарей – энергичные, инициативные, креативные сотрудники в возрасте от 22 до 35 лет, которые в феврале 2002 г. образовали Творческую молодеж-

ную группу.

Зачем нам это нужно? Есть огромное желание и большие возможности, если и не совершить революцию в библиотечном деле, то, по крайней мере, внести струю в жизнедеятельность родной библиотеки. Ведь качество работы библиотеки и ее собственное развитие во многом определяются возможностями и желаниями ее сотрудников.

**Как организуется работа нашей группы?** В зависимости от решаемых проблем участники нашей группы разделяются на:

рабочие команды (по 7-8 человек);

целевые рабочие группы, объединяющие молодых сотрудников, выполняющих общее задание или разрабатывающих общую программу;

автономные группы, которым делегированы полномочия для выполнения определенных заданий.

**Занятие группы обычно включает обзор профессиональной прессы, занятие с куратором или другими специалистами библиотеки, практикумы по выдвижению идей, разработке программ. Занятия по очереди ведут участники рабочей группы.**

**Каковы наши достижения?** Один год – срок очень небольшой, но кое-что уже сделано.

**Именно участником Творческой молодежной группы была разработана программа «Карьера молодого специалиста».**



**Программа включает такие аспекты, как:**

**Адаптация молодого специалиста;**

Повышение квалификации молодого специалиста;

**Перемещение сотрудников:**

ротация;

продвижение по ступеням служебного роста.

Изменение служебного статуса сотрудника без перемещения:

ведение самостоятельной программы;

работа на более ответственном участке работы;

увеличение объема полномочий.

**Как эта программа реализуется в нашей библиотеке?**

По инициативе группы была проведена конференция по методу «Открытое пространство» (Выражаем огромную благодарность коллегам из Новосибирской областной юношеской библиотеки, которые откликнулись на нашу просьбу). Помимо легкой творческой встряски, родились шесть замечательных творческих проектов, два из которых («Библиотека и СМИ: Вместо пробелов – восклицательный знак!» и «Попечительский совет в библиотеке»), получившие наивысшую оценку всего коллектива, начали претворяться в жизнь. Авторами этих проектов были участники молодежной группы Оксана Радченко и Наталья Обрикова.

Летом 2002 г. очень ударно молодые библиотекари потрудились над реализацией проекта «Каникулы в библиотеке». Была создана мобильная группа из шести человек, которая проводила мероприятия не только в стенах библиотеки, но и выездные. Такая бригадная организация труда позволила значительно расширить возможности библиотеки по организации летнего отдыха подростков.



Группа выдвинула своего кандидата на городской конкурс профессионального мастерства «Книгиня-2002». Во многом благодаря активной моральной и творческой поддержке группы при подготовке к выступлению на конкурсе, наша участница Оксана Радченко выделялась на фоне остальных и смогла победить в номинации «Золотая маска», за самую лучшую игру, искренность и естественность, за самое полное перевоплощение. А уж как бо- лела группа поддержки!

Если говорить о конкурсах, то можно вспомнить и о том, что участники группы, в которую входят представители различных структурных подразделений, решили организовать конкурс у себя в библиотеке. Для того, чтобы оживить формы и методы выставочной работы, решили начать с конкурса выставок. Разработано «Положение о конкурсе», которое регламентирует критерии оценки конкурсных выставочных работ. Итоги конкурса будут подведены в конце года.

Если говорить о конкурсах, то можно вспомнить и о том, что участники группы, в которую входят представители различных структурных подразделений, решили организовать конкурс у себя в библиотеке. Для того, чтобы оживить формы и методы выставочной работы, решили начать с конкурса выставок. Разработано «Положение о конкурсе», которое регламентирует критерии оценки конкурсных выставочных работ. Итоги конкурса будут подведены в конце года.

Одно из направлений программы «Карьера молодого специалиста» - это карьерный рост молодых сотрудников.



Как мы выросли за прошедший год? За время действия программы двое молодых сотрудников переведены на более ответственный участок работы.

Очень интересной и удачной получилась индивидуальная программа «Библиотека без задолжников», разработанная Ольгой Кашхчян, многие положения этой программы уже получили практическое воплощение.

Впервые в истории библиотеки на конкурсной основе был проведен отбор на должность библиотекаря. С этим работником была проведена работа по адаптации молодых сотрудников по программе «Карьера молодого специалиста».

Время, в которое мы живем и трудимся, предъявляет все новые требования к знаниям и способностям работников. В этой связи особенно важной представляется проверка и оценка профессиональных качеств специалистов. Такой формой является аттестация, которая в этом году была особенно серьезной, и все готовились очень основательно, восполняя пробелы в знаниях. Включение в аттестационную комиссию представителя Творческой молодежной группы показало, что руководство библиотеки уважает и доверяет молодым.

**Аттестация не является самоцелью. Это средство, с помощью которого обеспечивается формирование высокопрофессиональной команды.**

**Молодым сотрудникам, не имеющим достаточного стажа работы, несмотря на высокий уровень профессиональной подготовки и значительный творческий потенциал, нет возможности повысить разряд.**

Одна из молодых сотрудниц библиотеки, Татьяна Малыгина, своей инициативностью, ответственностью и творческим подходом к делу, доказала, что способна выполнять работу, по объему и сложности превышающую ту, которая регламентируется ее должностной инструкцией. При аттестации Татьяне в виде исключения был повышен разряд. А в целом, все участники творческой молодежной группы с честью прошли аттестацию, недаром мнение аттестационной комиссии было единогласно: «Таким коллективом можно гордиться!».

**Особо стоит отметить, что руководство библиотеки оказывает Творческой молодежной группе всестороннюю поддержку во всех наших начинаниях.**

И в заключении хочется сказать, наши козыри - это молодость плюс творческий подход к делу плюс инициативность. Именно поэтому мы с энтузиазмом и уверенностью смотрим в будущее.



# ЗАРУБЕЖНЫЕ СВЯЗИ - МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНТАКТЫ

Эту рубрику мы отводим для наших заграничных впечатлений как профессиональных, так и всех других. Последний период насыщен профессиональными заграничными поездками, совместными контактами: конференции, творческие лаборатории, проекты, исследования. Это очень интересно для пытливых молодых умов, у которых не всегда есть возможность присутствовать на таких мероприятиях



## ПРОГРАММА «ОТКРЫТЫЙ МИР 2002»

**для российских библиотекарей  
и других специалистов  
в области информационных  
технологий**

Программа «Открытый мир» разработана и проводится под патронажем Библиотеки Конгресса США. Ее задача – предоставить возможность ведущим российским специалистам посетить Соединенные Штаты и познакомиться с достижениями американских коллег в профессиональной сфере, а также установить полезные связи и наладить партнерские отношения. Первые делегации российских участников побывали в США в июне 1999 г. В течение двух лет существования в качестве пилотного проекта, программа получила в Америке известность под названием Российская программа лидерства. В 2000 г. Конгресс США принял решение о создании постоянного Центра российского лидерства и российско-американского сотрудничества при Библиотеке Кон-



гресса. Осуществляемая Центром в настоящее время программа обменов носит название «Открытый мир» и предназначена для молодых общественно-политических лидеров всех уровней – от национального до регионального или местного. Стажерам предоставляется бесплатная визовая поддержка, а также оплачиваются все расходы, связанные с перелетом и проживанием в США. Среди участников обменов – члены российской Государственной Думы, представители политических партий и движений, мэры, судьи, журналисты и

## ЗАРУБЕЖНЫЕ СВЯЗИ - МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНТАКТЫ



Эту рубрику мы отводим для наших заграничных впечатлений как профессиональных, так и всех других. Последний период насыщен профессиональными заграничными поездками, совместными контактами: конференции, творческие лаборатории, проекты, исследования. Это очень интересно для пытливых молодых умов, у которых не всегда есть возможность присутствовать на таких мероприятиях

ра -  
бот -  
ники  
СМИ,  
руко -  
води -  
тели  
него -  
су -  
дар -  
ст -  
вен -  
ных и  
не -  
ком -  
мер -  
чес -  
ки х  
орга -  
низа -  
ций,  
ра -  
бот -  
ники

системы образования. В 2003 году Библиотека Конгресса США впервые принимает на стажировку по программе «Открытый мир» библиотекарей из России. Первые из 200 библиотечных специалистов, прошедших сложный поэтапный отбор комитетом экспертов, побывали в США в январе 2003 г.

**МЫ ТАКИЕ РАЗНЫЕ,  
НО У НАС ТАКИЕ  
ОДИНАКОВЫЕ ПРОБЛЕ -  
МЫ,  
ОДНАКО РЕШАТЬ  
ИХ БУДЕМ ТОЖЕ ПО -  
РАЗНОМУ**





**Марина Павловна ЗАХАРЕНКО,  
заведующая информационным  
отделом,  
Центральной городской библио-  
отекой,  
Победитель III и IV Всероссий-  
ского конкурса на лучшую  
научную работу молодых уче-  
ных и специалистов  
в области библиотечного дела  
(Омск)**

Итак, первая делегация в составе 50 человек прибыла в США. Стажировка длилась 10 дней - с 22 января по 2 февраля - и имела достаточно насыщенные программы визитов. Мы посетили несколько городов Америки – Вашингтон, Филадельфию и Ворхис (штат Нью-Джерси). Нам удалось посетить самые разные библиотеки: Библиотеку Конгресса США, публичную библиотеку Филадельфии, Региональную Библиотеку города Ворхис, библиотеку «Александр» университета Ратгерс в Нью-Брансвике, библиотеку в Беллморе, региональную библиотеку в Южном округе штата Нью-Джерси, мультимедийный центр Восточной Региональной средней школы.

Главная библиотека страны - Библиотека Конгресса - поразила нас своим великолепием и масштабами. Ее сотрудники, очень тепло встретившие российскую делегацию, предложили нашему вниманию знакомство с виртуальными программами Библиотеки, ряд сообщений об организации доступа к информации, об Американской библиотечной ассоциации, о предстоящей зимней конференции в Филадельфии. Для нас была организована экскурсия по Библиотеке Конгресса, мы посетили европейский отдел, отдел каталогов, отдел консервации, центр книги, главный читальный зал. Обращает на себя внимание тот факт, что несмотря на электронный каталог, который ведется в библиотеке уже без малого двадцать лет, карточные каталоги сохранены и находятся в рабочем состоянии - ими пользуются при ретроспективном поиске.

Библиотека Конгресса является инициатором множества проектов. Одна из последних разработок – проект Question Point, в реализации которого принимают активное участие библиотеки различных типов: национальные, публичные, специальные, университетские, а также библиотеки общественных организаций. Задача проекта – сотрудничество библиотек с целью поиска информации, а именно – ответа на любой поставленный читателями вопрос. Каждая библиотека отвечает за какой-то предмет в зависимости от того, какими ресурсами располагает. Все поступающие запросы классифицируются и объединяются в базу данных, которая насчитывает на данный момент более 4000 вопросов и ответов на них. Информационные ресурсы БД этого проекта доступен через Интернет и российским читателям.



Главное отделение библиотеки Philadelphia Free Library (общедоступная библиотека Филадельфии) - прекрасное многоэтажное здание. Мы посетили все основные структурные подразделения – основной, справочный, музыкальный и компьютерный залы, книгохранилище, отдел редких книг, в котором представлены глиняные таблички, папирусы, манускрипты и другие ценные издания. В этой библиотеке есть даже музей автомобиля - собрание множества интересных экспонатов, поэтому неудивительно, что для посетителей библиотеки нередко устраиваются различные выставки из фондов музея.

Очень тепло принимала нас Региональная Библиотека г. Ворхис, где мы присутствовали на ежеквартальной планерке. Каждый сотрудник библиотеки и ее отделений в других городах говорили о своих достижениях за истекший год и планах на будущий. Предложили нашему вниманию и небольшую экспозицию. Все фонды библиотеки открыты, оборудованы автоматизированные читательские места для работы с электронными базами данных и выхода в Интернет, но самое яркое впечатление на меня произвела справочная служба этой библиотеки. Выполнением справок занимается отдел из 25 человек. Вопросы пользователей принимаются работниками библиотеки круглосуточно и в любой форме (телефонный звонок, непосредственный приход читателя в библиотеку, факс, E-mail). Для предоставления необходимой информации библиотека работает в корпорации с еще шестью библиотеками округа. Все справки регистрируются, обрабатываются и хранятся в течение года, а наиболее сложные из них остаются на более длительное хранение. Мой вопрос по поводу отказов поставил работников библиотеки в тупик, поскольку сотрудники справочного отдела находят ответ практически на любой вопрос.

В Беллморе (Bellmawr), где нас встречал мэр города, находится отделение Региональной Библиотеки Ворхис. Небольшая, но очень уютная библиотека обслуживает жителей этого маленького городка. Все фонды, как и в других библиотеках, открыты для пользования, имеется доступ к электронным базам данных других библиотек, есть отдельный детский зал с игровой зоной.

Программа пребывания в городе Ворхис была чрезвычайно насыщена. Помимо посещения библиотек была организована встреча с представителями различных общественных неправительственных организаций, решающих важные проблемы – соблюдение авторского права в библиотеке, право предоставлять конфиденциальную информацию третьим лицам, проблемы сохранности книжных коллекций, профессиональное общение и досуг библиотекаря.

Мне представилась возможность ознакомиться с деятельностью кадровой



службы Camden County Library System (Система библиотек округа Камден). В США также остро стоит проблема молодых специалистов в библиотечном деле. Они называют свою профессию «умирающей». Тем не менее, у американских коллег много интересных находок, приемов, полезных для отечественной практики.

Сложность кадровой работы в



библиотеках США определяется рядом причин, в первую очередь – высоким уровнем автоматизации. Что касается состава кадров, то можно сказать, что штат библиотек состоит из двух частей – собственно библиотекарей и сотрудников, не имеющих специального образования, но выполняющих эту работу. В США профильное библиотечное образование возможно получить лишь уже имея какое-либо университетское образование, диплом библиотекаря-профессионала всегда является вторым. Профессиональная карьера в США начинается не с библиотечного образования, а с работы в библиотеке. Если сотрудник, проработав какое-то время, хочет получить библиотечное образование, он направляется на обучение в специальную школу. В США функционирует около 50 библиотечно-информационных школ. В библиотечные школы поступают студенты, уже имеющие ученую степень бакалавра, а по окончании получают степень магистра.

Поскольку публичные библиотеки США действуют на принципах централизации, подбор кадров для всех библиотек системы осуществляет кадровая служба главной библиотеки округа. Профессиональный штат набирается из специалистов, уже проявивших себя в какой-либо сфере. Сотрудники кадровой службы знакомятся с документами претендентов на должность, с их публикациями. Анкета для поступающего на работу, которую необходимо «заполнять правдиво» (на это обращается особое внимание) содержит множество вопросов, не только формального, но и личного характера. Надо заметить, что кадровая служба очень внимательно и долго работает с документами, все тщательно проверяется. Главное – добиться профессионального соответствия кандидата должности, поскольку все рабочие места имеют установленные характеристики. В Америке не принято обучаться на рабочем месте, человек должен прийти уже подготовленным. В ЦБС округа Камден, например, имеются инструкции на следующие должности: ассистент библиотеки, старший ассистент, главный ассистент, инспектирующий ассистент, библиотекарь, старший библиотекарь, главный библиотекарь, инспектирующий библиотекарь и служащий по кадрам. В каждой инструкции содержится описание должности, обязанности, требования (опыт работы, профессиональные знания и навыки).

С желающим работать в библиотеке проводят длительное собеседование, в ходе которого оцениваются возможности претендента, оцениваются качества личности, черты характера. Иногда в подобной беседе делается перерыв, желающему работать дают возможность ознакомиться с документами библиотеки, походить по зданию, посидеть в читальном зале. Все это время за ним незаметно наблюдают, делаются выводы, после чего беседа продолжается. Примечательно то, что документы об образовании не являются решающим фактором в выборе служащего, а рекомендации с прежнего места работы или учебы, от членов Американской библиотечной ассоциации играют важную роль при подборе кадров.

Желающий работать в библиотеке должен быть образованным, любознательным, коммуникабельным, иметь высокий общекультурный уровень выше



среднего и хотеть учиться постоянно, повседневно. Департамент библиотеки по работе с кадрами периодически выпускает информационные буклеты «Как быть наиболее успешным кандидатом на рабочее место», в которых даются советы, как поступить на работу, какие сдавать экзамены, какие документы, каковы преимущества тех или иных кандидатов, какие предъявляются требования к образованию.

Уже во время работы сотрудник может обучаться, повышать свой профессиональный уровень как в своей библиотеке, так и в других, более крупных библиотеках, а также учебных заведениях. Существующие курсы при библиотеках различаются в зависимости от содержания, целевого назначения и уровня обучаемых. Уже в процессе собеседования с сотрудником кадровой службы определяются планы обучения. В обязательный минимум входит компьютерная грамотность, кроме того проводятся курсы для занимающих руководящие должности, для менеджеров, библиотечных работников обучают тонкостям профессии.

Все публичные библиотеки, в которых нам удалось побывать расположены в отдельных зданиях и в удобном для читателей месте. Региональная библиотека в Южном округе - не исключение, а даже, напротив, отличается от других удобной системой визуального ориентирования. Интересной особенностью является и так называемый магазин друзей библиотеки, куда читатели приносят свои книги и сами же их продают, а вырученные деньги идут на приобретение новых книг в фонды библиотеки. Быть может, завоевать такую любовь читателей помогает талисман – Сурок, игрушечные изображения которого встречаются в этой библиотеке повсюду.

Едва ли не самым важным моментом нашей программы пребывания стало участие в зимней конференции Американской Библиотечной Ассоциации (АБА), которая проходила в Филадельфии. Все 50 библиотекарей из России были зарегистрированы как члены АБА на 2003 год. Из программного выступления действующего Президента Американской Библиотечной Ассоциации Митча Фридмана можно было сделать вывод о том, что проблемы американских библиотек схожи с нашими: отрасль переживает финансовые трудности, приходится закрывать небольшие филиалы, или сокращать часы и дни работы. Задача АБА - бороться с этим. Библиотекарь, по мнению Президента, не получает хорошие деньги за свой труд, хотя любой гражданин, качественно выполняющий свою работу, должен получать достойную зарплату. Конфиденциальность информации и авторское право - также важные моменты в работе Ассоциации.

За четыре дня мы приняли участие в работе различных секций Конференции, в том числе Авторского форума и Ориентационной секции. Онлайн-овый Компьютерный Библиотечный Центр (OCLC) проводил несколько секций: Развитие электронной библиотеки: от проектов к программам; Сотрудничество и электронные технологии: применение в реальном мире; Пользователи поисковой системы First Search при OCLC. Посетили мы и выставку продукции и услуг для библиотек, проходившую в рамках конференции, на которой свою продукцию представляли книгоиздательские фирмы, компании, производящие компьютерную технику и программные продукты. Яркое впечатление произвел на нас робот Оскар, который разговаривал с посетителями выставки на разных языках, в том числе и на русском в режиме диалога.



В заключении можно сказать, что программа нашего визита в США была составлена в соответствии с общими профессиональными интересами, на мой взгляд, не было ни одной встречи, которая не принесла бы какой-либо пользы. Мы смогли побывать в разных городах США, крупных и мелких. Проживали в гостиницах и в семьях, имели возможность общения как с коллегами, так и с обычными гражданами.

Мы живем и работаем на разных континентах, нас разделяет океан, у нас разный уровень технической оснащенности, разное трудовое законодательство, разные традиции. Мы такие разные, но у нас такие одинаковые проблемы - низкая оплата труда и стареющие кадры. Но и в Америке библиотека живет и в России библиотека живет. И это вселяет оптимизм!



























