

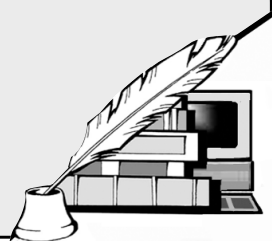
МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 11-12 (ноябрь-декабрь)

2004

«Роспечать» Индекс



Свидетельство
о регистрации
ПИ № 77-13425
от 26 августа 2002 г.
Выдано Министерством РФ
по делам печати,
телерадиовещания и
средств массовой
коммуникации

Издатель

трудо­вой коллектив
редакции «Молодые в
библиотечном деле».

Главный редактор

Татьяна Сергеевна
Макаренко

Над номером работали:

И. В. Бабченко (г. Пермь)
М.П. Захаренко (г. Омск)
И.И. Соловьева (г. Ижевск)
Л.П. Толмачева
(г. Новосибирск)

Литературный редактор

Е.Ю. Макаренко

Дизайн-верстка

И.В. Шаповал

Тел редакции (095) 926-86-11

Тел./факс (095) 926-42-76

E-mail: mbr1@yandex.ru

Почтовый адрес
для писем:

125 047, Москва, а/я 20

Издательский дом

«Один из лучших»

СОДЕРЖАНИЕ :

ВАШЕ МНЕНИЕ – РЕФОРМА САМОУПРАВЛЕНИЯ И БИБЛИОТЕКИ

Бабченко И.В. Экономический анализ библиотечной деятельности как основа формирования сети библиотек Пермской области и их бюджетного обеспечения 3

МАСТЕР-КЛАСС

Маренина Т.С., Микрюкова Р.И. Привлечение к чтению дошкольников13

БИБЛИОТЕЧНАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ

Прогнозист. Аналитик. Концептуальщик: интервью у юбиляра Елены Ивановны Ратниковой, ведущей рубрики «Библиотечная энциклопедия», берет главный редактор журнала «Молодые в библиотечном деле» Татьяна Сергеевна Макаренко 21

Ратникова Е.И. Прогнозирование в библиотечном деле35

Ратникова Е.И. Целевая программа36

МОЛОДЫЕ МОЛОДЫМ

Доценко А.В. «Инициатива – традиции – инициатива», или Молодые специалисты библиотеки – молодежи Новосибирска.....39

Парамонова О. С., Глушак А. Т. Роль библиотеки в процессе непрерывного образования молодежи.....45

МОДЕЛИРОВАНИЕ БУДУЩЕГО: про-

Номер сверстан и
подготовлен к печати
ООО «Издательский дом
«Огонь из лучших»

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ
«ОГОНЬ ИЗ ЛУЧШИХ»



Генеральный директор

С.А.Пичуринкин

Главный редактор

А.С. Щербakov

Тел. (095) 926-86-11,

(095) 926-42-76

www.nashsait.com

Идея обложки

А.Ю. Макаренко

Редакция осуществляет свою деятельность в рамках Закона РФ о СМИ и прочих нормативных актов, регулирующих соответствующий правовой аспект.

Редакция не несет ответственности за информацию, содержащуюся в рекламных материалах. Присланные фотографии и письменные материалы не возвращаются.

При перепечатке любых материалов ссылка на «Молодые в библиотечном деле» обязательна.

Отпечатано

ООО «Издательский дом

«Огонь из лучших»

Заказ №

Тираж 1000 экз.

Номер подписан к печати

ектная среда молодых библиотекарей ПРОЕКТЫ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ

Целевая комплексная программа развития публичных библиотек города Москвы как Информационных интеллект-центров54

Пояснительная записка к проекту целевой комплексной программы развития публичных библиотек города Москвы как информационных интеллект-центров на 2004-2006 гг.74

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ. ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ – ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ

Борисов А.С. Профессиональная деятельность молодых библиотекарей: итоги социологического исследования84

УЧИТЬСЯ – РАЗВИВАТЬСЯ – СОЗИДАТЬ

ТРЕНИНГИ

Гришина С.М. Во всем нужна сноровка, закалка, тренировка: использование тренингов в формировании профессиональной позиции95

Гурьева Г.А., Подопригора А.М. Информационные ресурсы в области права: тренинг-курс по методике поиска правовой информации111

Тикуннова И.П. Тренинг как форма эффективного обучения сельских библиотекарей: методические рекомендации128

ВАШЕ МНЕНИЕ:

РЕФОРМЫ САМОУПРАВЛЕНИЯ И БИБЛИОТЕКИ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ БИБЛИОТЕЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СЕТИ БИБЛИОТЕК ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ И ИХ БЮДЖЕТНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ



Ирина Валентиновна БАБЧЕНКО,
главный специалист департамента
культуры и искусства Пермской области,
кандидат педагогических наук
(г. Пермь)

На страницах «Литературной газеты» появилась особая рубрика «Библиотекарь». Редакция газеты «готова помочь газетным словом и делом»: *«Вместе с вами, дорогие библиотекари, мы стараемся разобраться в тех проблемах, которые мешают вам работать и жить в условиях, приличествующих человеку, обладающему высокой квалификацией и уровнем познания. Вместе понять, почему буквально на наших глазах истаивает культурный слой России, наращиваемый веками, одной из главных составляющих которого была мощная сеть доступных, с богатыми фондами библиотек».*

Первым собеседником этой рубрики стал генеральный директор Российской государственной библиотеки – Виктор Федоров. Понятна озабоченность этого человека состоянием библиотек России. На вопрос *«От чего нужно защитить библиотеки в XXI веке?»* герой рубрики отвечает следующее: *«от произвола чиновников, которые не понимают, что, закрывая библиотеки, они разрушают основы культуры и знания вокруг себя. Библиотеки наряду с музеями, театрами, а также теми учреждениями культуры, которые помогают нам создавать не только информационное, но и гуманное общество, нуждаются в защите от вандалов и варваров».*

«Литературная газета» наглядно демонстрирует гуманитарную составляющую в отстаивании интересов библиотек. Вопросы, заданные газетой Виктору Федорову, подчеркивают, с одной стороны, значимость библиотек в сохранении национальной памяти, культурного слоя, а, с другой – ставят библиотеки и главного библиотекаря России в позу просящего, вечно доказывающего свою значимость субъекта.



На наш взгляд, на смену гуманитарному «доказательству» должна прийти экономически выстроенная система, которая цифрами и выводами должна обосновать эффективность использования бюджетных средств при финансировании библиотеки. Речь идет, прежде всего, о самой большой сети – городских и сельских муниципальных библиотеках.

В соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в федеральное законодательство (№ 122-ФЗ от 22.08.2004) «О библиотечном деле» (ФЗ № 78 от 29.12.1994) «Об общих принципах организации местного самоуправления» (№ 131-ФЗ от 06.10.2003) в системе ответственности за предоставление услуг населению возрастает роль органов местного самоуправления поселений и округов. В контексте внесенных изменений остаются законодательные основы деятельности центральных библиотек и библиотечных систем. За 25 лет существования библиотечной централизации осмыслены ее плюсы и минусы. Там, где сильная ЦБС, там, где понятны профессиональные выгоды всем участникам объединения, опасений по децентрализации библиотечного обслуживания не должно быть. Централизация средств, а также объединение материальных и кадровых ресурсов на комплектование фондов муниципальных библиотек, технологические процессы по предоставлению информации населению удешевляют себестоимость услуги, повышают ее качество. Правовой базой в этом случае могут служить договоры (соглашения) о передаче полномочий между органами местного самоуправления поселений, районов, городских округов. Вместе с тем, муниципальные библиотеки сегодня нуждаются в помощи.

Самая серьезная причина состояния библиотек – это отсутствие экономически обоснованных нормативов и механизмов оптимального расходования бюджетных средств для осуществления эффективной гибкой экономической политики в сфере предоставления библиотечных услуг населению. В результате резкого сокращения финансирования текущей деятельности в последние годы сократилось обновление информационных ресурсов (до 150 документов на 1 тыс. жителей, при нормативе 250 единиц). От 60 до 80% пользователей не удовлетворены составом библиотечных фондов, где 40% составляют книги практически не читаемые, морально устаревшие.

Организация сети библиотек малоэффективна, нормативно-правовая база по формированию муниципального заказа на библиотечные услуги и его бюджетного обеспечения отсутствует, библиотечные процессы не всегда отвечают современным технологиям. В результате гарантированные статьи расходов (ФОТ и коммунальные затраты) ориентированы не на производство услуг для населения (на основе «старых» фондов возможно предоставление не более 25% услуг), а на содержание зданий и библиотечкаря. Таким образом, сама система финансирования библиотечных учреждений искусственно делает их неэффективными, а бюджетные средства заведомо расходуются безрезультатно.

Библиотечная отрасль Пермской области более двух лет находится в процессе оптимизации сетевого переустройства и расходов бюджета. За этот период около 100 библиотек были реорганизованы (часть закрыта, часть преобразована в пункты выдачи и отделы как структурные подразделения других библиотек). Идет процесс укрупнения учреждений и сокращение сети, развития



внестационарного обслуживания. За эти два года руководители централизованных библиотечных систем области провели анализ эффективности организации библиотечного обслуживания по более, чем 60 параметрам.

Вместе с тем, на 01.07.2004, несмотря на сокращение сети малоэффективных по результатам работы библиотек, общее число читателей муниципальных библиотек области в сравнении с этим же периодом прошлого года увеличилось на 600 человек, а количество книговыдач возросло на 340 тыс. единиц, на 100 тыс. увеличилось количество посещений. Такой объем дополнительно предоставляемых населению услуг соответствует 1,2 млн. руб. сэкономленных бюджетных средств. И этот процесс должен получить дальнейшее развитие. Каждый вложенный бюджетный рубль должен быть реализован через максимум предоставленных библиотеками услуг.

На основе «Модельного стандарта публичной библиотеки» Российской библиотечной ассоциации в Пермской области был внедрен в 2003 году «Модельный стандарт муниципальной библиотеки Пермской области». В нем зафиксированы параметры, включая функции и объемные показатели библиотеки как учреждения, обеспечивающего доступ населения к информации через качественное предоставление библиотечных услуг. Модельные характеристики позволили обосновать сеть муниципальных библиотек, потребность в ее штатном обеспечении. Модельный стандарт содержит набор регламентирующих экономических параметров по финансированию библиотеки. Но существующая методика финансирования библиотечной отрасли не отражает экономических закономерностей в производстве библиотечных услуг и не оказывает эффективного влияния на себестоимость услуг. Таким образом, финансирование библиотеки не ориентировано на максимальный результат, на эффективный бюджетный механизм.

Применяемая методика бюджетирования



Следствие:

- стимулирует сохранение неэффективной сети библиотек (при сокращении сетевых расходов средства из бюджета ЦБС уходят);
- стимулирует неэффективную работу специалиста (нет механизмов оплаты труда по результату (объему предоставляемых услуг));



- не создает предпосылок по росту спроса на услуги (информационный год), искусственно ограничивает рост предоставляемых услуг;
- поддерживает высокую себестоимость услуг, неадекватную их общему объему и качеству;
- не стимулирует создание модельных библиотек и роста их материально-технической базы;
- приводит к искажению статистических показателей работы библиотеки.

В этой связи логическим продолжением работы стал проект «Реорганизация сети муниципальных библиотек Пермского района в соответствии с требованиями «Модельного стандарта» в рамках Программы реформирования системы управления общественными финансами».

Цель проекта – формирование механизмов рационального и эффективного расходования бюджетных средств на библиотечное обслуживание населения района, позволяющее достигнуть наибольших социальных результатов при оптимальных затратах экономических и материальных ресурсов.

Исследование было нацелено на создание условий и механизмов для реорганизации сети муниципальных библиотек к приведению объемов их деятельности, результатов в форме библиотечных услуг, их качества к единым требованиям.

Задачи научного исследования:

- поиск резервов снижения себестоимости библиотечной услуги через сохранение доступности, качества услуг и увеличение количества пользователей услуг;
- реорганизация сети муниципальных библиотек в соответствии с требованиями «модельного стандарта»;
- формирование эффективной организационной структуры внестационарной сети библиотечного обслуживания;
- определение оптимальной технологии библиотечного обслуживания и обеспечения «модельного» уровня предоставления библиотечных услуг на основе индикаторов качества;
- создание примерных нормативов организации библиотечной деятельности и подходов эффективного бюджетного обеспечения муниципального заказа на библиотечные услуги.

В ходе работы над проектом был проведен анализ себестоимости библиотечной услуги в разрезе сети учреждений с учетом норм «Модельного стандарта деятельности муниципальной публичной библиотеки Пермской области». На основании анализа были выделены основные факторы, влияющие на себестоимость, и проведена оценка эффективности использования бюджетных средств. На основании оценки эффективности использования средств библиотечными учреждениями Пермского района и «Модельного стандарта» были определены критерии оптимального функционирования библиотек и разработаны предложения по изменению сети учреждений.

Кроме того, были разработаны предложения по формированию системы внестационарного обслуживания; сформированы подходы к нормированию труда библиотекаря, включая штатное расписание муниципальной библиотеки в зависимости от объема библиотечных услуг; разработана методика расче-



та себестоимости библиотечной услуги, включая «модельный уровень», предложена рейтинговая таблица по определению эффективности библиотечной деятельности на основе критериев (индикаторов) качества. В конечном итоге, предложены приоритеты вложения бюджетных средств в библиотечную деятельность, максимально обеспечивающие увеличение объемов предоставления библиотечных услуг населению.

В целях унификации объемных показателей в ходе исследования были введены два понятия:

- библиотечная услуга (как единица учета, нормативный показатель) – это результат библиотечной деятельности (полезный эффект библиотечного труда) по удовлетворению информационных потребностей пользователей библиотеки;

- базовая библиотека (минимальная сетевая единица) – библиотечное учреждение, отвечающее требованиям модельного стандарта и обеспечивающее потребности в предоставлении не менее 10 тыс. библиотечных услуг для не менее 1 тыс. жителей муниципального поселения (образования).

Анализ себестоимости библиотечной услуги (документовыдачи) по трем группам библиотек Пермского района выявил главную закономерность: основными факторами, влияющими на работу библиотеки, является уровень профессиональной подготовки библиотекаря и обновление фондов. Прочие факторы, в том числе количество обслуживаемого населения, на итог деятельности библиотек заметного влияния не оказывают.

В ходе исследования было установлено, что при финансировании обновления фондов в размере менее 10 тыс. руб. (250 ед.) прочие факторы не оказывают влияния на количество оказанных услуг. Коммунальные платежи в первую очередь зависят от внешних факторов и не могут быть нормированы и приведены к результатам работы библиотеки.

Себестоимость библиотечной услуги с населением в зоне обслуживания **до 1000 жителей** - самая затратная в расчете на одну услугу. Финансирование превосходит расчетное по «модельному стандарту». В структуре себестоимости услуги затраты на коммунальные расходы и оплату труда непропорциональны объему услуг. Вместе с тем, количество услуг линейно зависит от вложений в фонды; реализация 2500 услуг осуществляется на основании ранее накопленного фонда; вложение каждого дополнительного рубля увеличивает количество оказанных услуг на 0,66.

Вторая группа библиотек с населением **до 2000 жителей** имеют себестоимость услуги выше средней по району, но менее модельного стандарта. Анализ финансирования показал линейную связь между обновлением фондов и книговыдачей (1 руб. на 1 книговыдачу). По результатам анализа можно обнаружить положительный эффект в виде снижения удельных затрат на увеличение количества оказанных услуг. В этой группе библиотек нагрузка на 1 библиотекаря в среднем составляет 14400 документов, что выше норматива. Финансирование обновления фондов составило 15% затрат. Вместе с тем, при малых значениях по ряду библиотек этой группы наблюдался эффект ограничения объема услуг.



Библиотеки третьей группы (**от 2 тыс. человек**) характеризуются низкой себестоимостью услуги и низкой читаемостью (количество книговыдач на 1 жителя). По итогам исследования к значимым факторам, влияющим на эффективность работы библиотек, можно отнести обслуживаемое население и затраты на обновление фондов. Финансирование обновления фондов составило 16,5%. Таким образом, обнаруживается в целом положительный эффект от масштаба при переходе к крупным библиотекам и высокое влияние наличия специального образования библиотечных специалистов.

Исходя из анализа факторов, влияющих на себестоимость услуги, мы сформулировали правило «1000 жителей».

Правило «1000 жителей»

При обслуживании менее 1 тыс. жителей расходы бюджета на содержание библиотеки неэффективны.

Причины:

- нет реальной востребованности в библиотечных услугах, обеспечивающей норматив (10 тыс. ед.);
- фонд оплаты труда (ФОТ) расходуется неэффективно в связи с заниженным объемом выполняемых специалистом библиотечных услуг (меньше 10 тыс. ед.);
- в структуре себестоимости услуги велика доля коммунальных затрат, т.к. площади этих библиотек иногда больше «модельных» требований и не отличаются от более крупных по масштабу деятельности библиотек;
- обновляемость фондов библиотек минимальная (1-2%);
- низкий уровень квалификации специалистов (50% - не имеют специального образования);

Следствия: средняя себестоимость затрат на библиотечную услугу в 4 раза превышает модельный уровень; анализ показал линейную зависимость между объемом услуг и вложенных в комплектование средств (1,5 руб. = 1 книговыдаче). По анализу эффективности на основе индикаторов качества библиотеки этой группы отнесены к неэффективным или малоэффективным.

Выводы: Библиотеки, обслуживающие менее 1 тыс. жителей, подлежат реструктуризации или замещению внестационарными формами.

С учетом этого были разработаны и реализованы предложения по изменению сети библиотек Пермского района, а также разработано Положение о внестационарном обслуживании. Анализ эффективности разработанных маршрутов с учетом целевой группы (население до 1 тыс. жителей) показывает низкую себестоимость услуги, близкую к стационарным библиотекам крупных населенных пунктов. При дальнейшем развитии внестационарного обслуживания имеются резервы снижения себестоимости услуги.

При общем росте затрат на содержание библиотечной сети эффект от увеличения количества оказанных услуг приведет к снижению себестоимости одной



услуги, а также снижению коммунальных платежей при внедрении форм вне- стационарного обслуживания.

Одним из условий эффективной работы библиотеки является предоставление качественных библиотечных и информационных услуг населению муниципального поселения (района, города).

Качество библиотечной услуги – это степень полноты оперативности, точности и удобства предоставления услуг пользователю. Индикатор качества – это количественный показатель, используемый для оценки и сравнения эффективности работы библиотеки в выполнении поставленных задач по исполнению муниципального заказа на услугу. Данные индикаторы позволяют сравнивать деятельность библиотек, показывать степень результативности библиотеки, а, следовательно, и оказывать влияние на эффективное использование бюджетных средств.

Интегральный коэффициент (R) вычисляется по формуле:

$$R = K_1 \cdot Z_1 + K_2 \cdot Z_2 + K_3 \cdot Z_3 + K_4 \cdot Z_4 + K_5 \cdot Z_5,$$

где

K_1 – охват населения библиотечными услугами,

K_2 – соответствие режима работы «Модельному стандарту»,

K_3 – использование фонда,

K_4 – оперативность предоставления информации,

K_5 – доступность информации,

Z_{1-5} – вес.

$R \geq 8,5$ – эффективная, →

$8,5 \geq R \geq 7,5$ – умеренно эффективная, →

$7,5 \geq R \geq 6,0$ – адекватная, →

$6,0 \geq R \geq 5,0$ – малоэффективная, →

$5,0 \geq R$ – неэффективная.

Единицей учета трудозатрат является выраженная через книговыдачу библиотечная услуга в объеме 15 минут рабочего времени специалиста. Общие подсчеты объемных показателей деятельности одного библиотекаря в год составляют 10-15 тыс. условных библиотечных единиц.

Учитывая разделение труда, в библиотеках вводится прогрессивная шкала трудозатрат в зависимости от объема услуг и шкалы сотрудников. Это является основанием для расчета штатного расписания библиотеки, плана работы на предоставление услуг – муниципального заказа и его бюджетного обеспечения. Последнее должно учитывать реальные потребности населения в библиотечном обслуживании и качество предоставляемых услуг.

Учитывая, что объем предоставленных услуг, зависит от уровня обновления фонда, норматив деятельности библиотеки и библиотекаря увязаны объемными показателями.

В ходе исследования были предложены методики по расчету штата библиотек, по разработке должностных инструкций специалистов муниципальных



библиотек. Это обусловлено тем, что эффективность деятельности библиотек во многом зависит от рациональной организации труда библиотекаря, четкой регламентации должностных обязанностей, контроля за объемными показателями их деятельности, исполнительской дисциплины выполнения технологических процессов.

Анализ расходования бюджетных средств на содержание библиотек Пермского района за I квартал 2004 года показал, что его нельзя признать эффективным. Основные причины – неоптимальная библиотечная сеть и отсутствие обоснованной методики формирования бюджета.

Библиотечная сеть Пермского района включала значительное количество библиотек с малой зоной обслуживания. Существует три причины высокой себестоимости услуг данных учреждений:

- низкая востребованность услуг населением;
- недостаточное комплектование;
- высокая стоимость содержания помещений.

Отсутствие методики финансирования привело к формированию несбалансированного бюджета, в котором фактическая возможность реализации услуг библиотеками ограничена одной из статей. Исследование показало, что снижение затрат на комплектование фондов является главным фактором, который снижает количество фактически оказанных услуг. Прочие статьи при этом позволяют по отдельным библиотекам добиться более высоких результатов работы и увеличить совокупный результат.

Методика эффективного бюджетирования



Следствие:

- в сети остаются «модельные» библиотеки с набором внестационарных форм обслуживания;
- обновление информационных ресурсов ведет к росту спроса и объема предоставляемых услуг;
- снижается себестоимость услуги;
- объемные показатели труда специалиста равны (или выше) нормы;
- уменьшается доля коммунальных затрат в структуре себестоимости услуги;



- администрация библиотеки максимально заинтересована в эффективной работе на итоговый результат (выполнение муниципального заказа);
- поэтапно повышается эффективность деятельности библиотек на основе индикаторов качества.

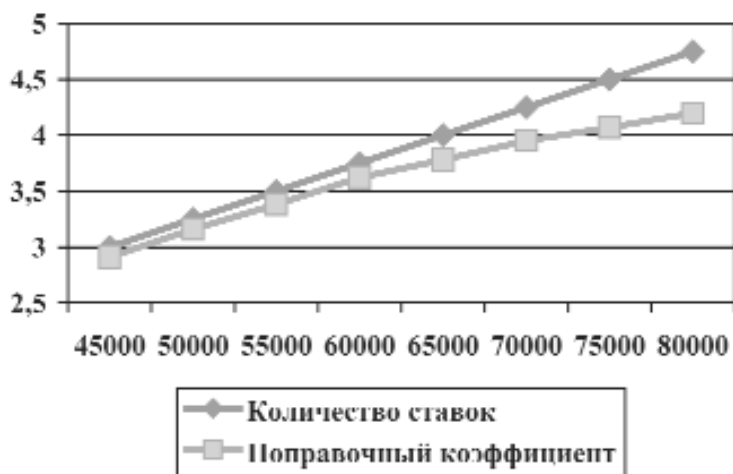
Бюджет публичных библиотек муниципального образования формируется на основе нормативной модельной сети библиотечных учреждений и нормативов по обеспечению услуг. Объектом сети является публичная библиотека.

Объем финансирования оформляется в виде муниципального заказа на оказание библиотечных услуг. Объем муниципального заказа определяется как фактическое количество оказанных услуг в предыдущем периоде (средний показатель за три года).

Местный бюджет → Муниципальный заказ на библиотечные услуги → Библиотека → Бюджет библиотеки.

Для учета различий в деятельности библиотек используются поправочные коэффициенты:

- коэффициент масштаба;
- коэффициент сети;
- сельский коэффициент.



В бюджете обязательно предусматриваются формы внестационарного предоставления библиотечных услуг.

Бюджет базового учреждения определяется по формуле:

$$B_{\text{баз}} = 12 \times \text{СТ}_{\text{ср}} \times K_1 \times K_2 \times K_3 + 200 \times \text{СТ}_{\text{ср}}$$

где

12 – количество месяцев в году,

$\text{СТ}_{\text{ср}}$ – средняя месячная ставка библиотекаря (2300 руб. на 2004 г.),

K_1 – уральский коэффициент - 1,15,

K_2 – сельский коэффициент - 1,25,

K_3 – коэффициент дополнительных затрат, включает в себя начисления на



ФОТ (0,35), текущие расходы (0,33) и резервные фонды на рост ставки (0,12). Коэффициент равен 1,8.

200 – необходимое количество новых документов,

СТ_{ср} – средняя стоимость одного документа.

В ценах 2004 года расходы на одну базовую библиотеку составляют 87100 руб. в централизованной сети и 95840 руб. на самостоятельную (вне ЦБС) библиотеку.

Коммунальные платежи и обслуживание зданий, в том числе ставки технических работников, дополнительно финансируются на основании соответствующих нормативов и тарифов.

Предложенная Методика расчета бюджета библиотеки (объединения библиотек) обеспечивает условия для эффективной организации библиотечного труда, роста объема и качества предоставляемых населению услуг, снижения себестоимости услуги. В конечном итоге библиотечная отрасль экономически эффективно расходует каждый бюджетный рубль и выполняет свою социальную миссию.

***Более подробную методику
бюджетирования муниципальной
библиотеки можно получить в
Пермской государственной областной
универсальной научной библиотеке
им. А.М. Горького по адресу:
614600, г. Пермь,
ГСП-406, ул. Ленина, 70
E-mail: onimr@lib.permregion.ru***



МАСТЕР-КЛАСС

ЧТЕНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ:
ИЖЕВСКИЙ ВАРИАНТ

Страницы этого раздела мы будем предоставлять мастерам своего дела - профессионалам с большой буквы, глубоко и полно разрабатывающим конкретные направления, создавшим авторские программы, практические пособия.

Начинаем мы публикации мастер-класса с материалов специалистов г. Ижевска

С 1995 г. библиотеки города активно работают по проблеме «Чтение дошкольников».

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К ЧТЕНИЮ ДОШКОЛЬНИКОВ



Тамара Севастьяновна МАРЕНИНА,
заслуженный работник культуры
Удмуртской Республики,

заведующая отделом социологии и педагогики чтения



Римма Ивановна МИКРЮКОВА,
главный библиотекарь отдела
социологии и педагогики чтения,
руководитель кружка «Оригами»

Республиканской библиотеки для детей
и юношества им. А.П. Гайдара,
отличник народного образования.
(г. Ижевск)

ПРОГРАММА "ВОЛШЕБНЫЙ МИР ЧТЕНИЯ":

ПРЕЗЕНТАЦИЯ АВТОРСКОЙ ПРОГРАММЫ

Весь мир решает проблему возвращения книги в руки ребенка. Принимая во внимание серьезную тревогу общественности за состояние чтения в России, в Удмуртской республиканской библиотеке для детей и юношества разработана и реализуется Республиканская программа «Обрати свое сердце к книгам». Методико-педагогическое сопровождение является одним из этапов этой про-



граммы, который предполагает разработку целевых, обучающих, развивающих, а также авторских программ.

Как только в дошкольной педагогике появилась всем известная методика Н. Зайцева по обучению раннему чтению, при библиотеке стала работать мини-школа «Лучик» по программе «Научусь-ка я читать», где дети учились читать за два месяца. Вскоре подобные курсы появились повсюду: в школах, детских садах, в других учреждениях культуры.

В течение нескольких лет в нашей библиотеке работал клуб оригами «Бумажный кораблик». Мы решили на базе этих двух клубов создать программу интегрированного курса для детей дошкольного возраста «Волшебный мир чтения», где тесно переплетаются обучение чтению, развитие речи, упражнения по оригами, ознакомление с детской литературой.

В отличие от предыдущих обучающих программ, интегрированный курс - и обучающий, и развивающий, поэтому позволяет многоаспектно воздействовать на ребенка. В этом заключается новизна. Почему чтение и развитие речи мы соединили с занятиями по оригами? Искусство бумажной скульптуры не только представляет собой полезное и приятное занятие для детей, но и развивает абстрактное мышление, пространственное воображение, творческие способности.

Практика показала, что программа привлекает родителей практической направленностью на обучение чтению, детей - занятиями оригами, игровыми ситуациями, педагогов-библиотекарей - приобщением к детской литературе. Все это способствует развитию речи и расширению общего кругозора ребенка.

Цель программы: развивать у детей интерес и способности к чтению.

Задачи:

- Научить ребенка основам чтения в увлекательной форме: с помощью кубиков, складных картинок и др. пособий;
- Развивать фонематический слух, звуковую культуру речи, чутье к звучащему слову;
- Приобщить ребенка к детской художественной и познавательной книге путем установления партнерских взаимоотношений семьи и библиотеки;
- Развивать речь ребенка через упражнения по улучшению мелкой моторики рук с помощью оригами и пальчиковых игр.

В основе обучения чтению детей взята методика Н.А. Зайцева, созданная для детей раннего дошкольного возраста, с учетом физиологии восприятия учебной информации и охраны их здоровья.

Кроме того, более быстрой автоматизации навыка чтения, лучшему осознанию того, что ребенок читает, способствует высокий уровень речевого развития. Анализ программ дошкольных учреждений показал, что в работе по развитию речи уделяется внимание уточнению, расширению словаря, но не ставятся задачи по систематизации семантических полей, как правило не ставятся.

Семантическим полем принято называть комплекс ассоциаций, который возникает вокруг одного слова, например: к лексической теме «кот» можно сформировать семантическое поле: домашний, рыжий, пушистый, животное, усы, хвост, мышка, мурлыкать, ласкать, царапать, котик, кошка, кошачий, ста-



рый - молодой и т.д. Кроме подбора слов, обозначающих предметы, признаки, действия, в комплекс ассоциаций вокруг слова входят синонимы, антонимы, многозначные и родственные слова и образные выражения, например, «Тянуть kota за хвост».

Изучение каждой буквы сопровождается лексической темой, которые подбираются с учетом норм и требований программ детского сада и ближайшего окружения ребенка: овощи, фрукты, домашние и дикие животные, насекомые, грибы, цветы, рыбы, родной край. На занятиях по оригами продолжается работа по лексической теме. Так, например, при изучении буквы «А», использовали лексическую тему «Автомобиль», а на занятии по оригами складывается бумажный автомобиль. Сложенные фигурки активно используются в словесных и подвижных играх. Весь процесс обучения построен на игровых приемах и упражнениях.

Непременная задача программы - развитие и поддержание интереса ребенка к детской художественной и познавательной литературе. Семейная педагогика детского чтения сегодня переживает не лучшие времена: взрослые не всегда готовы к серьезному приобщению ребенка к чтению. Мы приглашаем родителей к сотрудничеству с библиотекой через Родительский университет, Школу развивающего чтения, индивидуальные консультации, кружки и клубы, работающие по программе «Литература и творчество». Перед началом курса, родителям выдается список литературы к лексическим темам программы с методическими рекомендациями и домашними заданиями ко всему курсу, что дает им возможность заранее получать из библиотеки литературу. В работе широко используются стихи, загадки, сказки, считалки, скороговорки, в список литературы включены также сказки удмуртского народа.

При ознакомлении детей с художественной литературой используются разнообразные приемы. Одним из главных является выполнение домашних заданий, часто используется также прием: **решение сказочной задачи**. Например, при изучении лексической темы «Овощи», работаем со сказкой Ушинского К.Д. «Вершки и корешки». Сказка читается до середины. Детям предлагается **решение сказочной задачи**: что можно посеять Мужуку, чтобы во второй раз урожай снова достался ему?

На занятиях широко используются **приемы развития творческого воображения**. Например, по сказке «Три медведя» предлагается придумать такой универсальный стул, на котором могли бы сидеть и Мишутка, и Михаил Иванович. В сказке «Заюшкина избушка» ответить на вопрос: «Как можно иначе выгнать лису?».

Еще одним приемом является **беседа о прочитанном, пересказ ребенком произведений по рисункам, символическим изображениям героев**, сделанных им самим (демонстрация символических изображений).

Интересно проходит **инсценирование художественных произведений с помощью бумажных фигурок «Театра на ладошке»**. Играя с ними дети с интересом и радостью включаются в импровизацию.

Результат совместной работы педагогов и родителей по авторской программе в течение 2-х лет показал, что:



- дети овладели звуковым чутьем, начальными навыками чтения, азбукой оригами, научились писать слова печатными буквами;
- занятия значительно обогатили словарный запас детей, что подтверждает их умение находить родственные слова, понимать переносное значение слов и образных выражений, подбирать «слова – друзья» и «слова – наоборот», умение пересказывать прочитанное;
- выработана привычка к выполнению заданий, - это стимулировало приобщение к семейному чтению и объединяло детей и родителей вокруг книги. Каждая семья прочитала за учебный год более 30 книг. Родители получили навыки работы с детской книгой.

Подтверждением сказанному может служить выдержка из отзыва о занятиях родительницы Н.В. Мироновой «Дома прочитывались книги по списку литературы, подобранной педагогами, ставились вопросы на обсуждение. Надо сказать, что мы много читали и прежде, но почему-то литература из данного списка вызвала бурную эмоциональную реакцию у сына. Поставленные на обсуждение вопросы предполагали найти свой вариант решения, зачастую неожиданный, приучали нестандартно мыслить. Так, например, сын принял сторону стрекозы и назвал муравья «жестоким», со слезами в глазах осудил филина за то, что он отдал детей на съедение лисе» [Речь идет об удмуртской сказке «Филин и лиса»]».

По завершении работы с литературой организуется конкурс начинающих читателей «Семицветик». Лучшие читатели отмечаются с помощью семицветика, в центре которого помещается фотография ребенка, все семицветики вывешиваются на абонеента. Подведение итогов конкурса и посвящение детей в читатели проходит на веселом празднике дошколят «Праздник первой книги». В конце занятий родители получают памятки «Заботливым родителям», рекомендации по дальнейшей работе с ребенком в приобщении к книге.

Программу приобщения детей к чтению можно использовать целиком или частично. Например, занятия по оригами заменить упражнениями по штриховке, подготовке руки ребенка к письму или другой деятельностью. Можно использовать часть программы как самостоятельные занятия по развитию речи или по ознакомлению с детской книгой.

Если родители совместно с библиотекарями будут бережно и внимательно работать с ребенком по приобщению его к книге, он сам захочет научиться читать, и в таком случае процесс общения с книгой будет для него удовольствием.

Мы, авторы, надеемся, что программа «Волшебный мир чтения» поможет детям стать верными друзьями книги.

Думается, что путешествия маленького человека в огромный книжный мир помогут ребенку в духовном, нравственном, интеллектуальном развитии.

«ТЕАТР НА ЛАДОШКЕ» КАК СРЕДСТВО ПРИОБЩЕНИЯ РЕБЁНКА К ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

Сегодня идея приобщения детей с раннего возраста к художественной литературе по-прежнему остается одной из главных. Именно художественное про-



изведение позволяет ребенку ближе познакомиться с окружающей действительностью, научиться видеть себя в отношениях с другими людьми.

Любой человек радуется, если что-то умеет делать сам, а если человеку всего пять лет и он научился чему-то, ему радостно вдвойне! И нам, взрослым, нельзя забывать об этом, особенно тогда, когда мы учим де-



Участники «Театра на ладошке»

тей нелегкому искусству чтения. Волшебство общения с миром книг сложно. Чтобы это общение своевременно состоялось, и ни у кого из детей не возникло разрыва между желанием и умением читать книги, волшебник должен появиться вовремя.

Наша авторская программа «Волшебный мир чтения» по привлечению к чтению детей дошкольного возраста позволяет многоаспектно воздействовать на ребенка. В ней тесно переплетаются обучение чтению, развитие речи, упражнения по оригами, пальчиковые и подвижные игры (см. предыдущий материал). Связующим звеном между обучением грамоте и приобщением ребенка к миру книг стали театрализованные игры с применением фигурок оригами, которые мы назвали «Театр на ладошке».

Идея использования «Театра на ладошке» в занятиях по обучению чтению и ознакомления детей с художественной литературой возникла при работе с читающими детьми. Мы увидели, что многие дети в начале своей читательской деятельности читают монотонно, скучно и не выразительно. Для того, чтобы подготовить интересного, эмоционального читателя мы используем в работе театральные игры.

Практика показала, что через прямое участие в игре ребенок легче усваивает содержание произведения и взаимоотношения между героями. Дети воспринимают все это образно, эмоционально, целостно без мелких деталей, познают разнообразные жизненные явления через игру. Театральная постановка очень подходит для занятий, как в детском коллективе, так и в семейном кругу. Дети не любят скуку и однообразие, предпочитая веселых и неунывающих героев.

Театральные игрушки, сложенные из бумаги, помогают ребенку вжиться в роль. Доступность материалов и простота изготовления некоторых бумажных фигурок под руководством педагога позволяют детям подготовить атрибуты к обыгрыванию любого художественного произведения. В библиотеках, в ДОУ, в домах детского творчества и в домашних условиях всегда найдутся недорогие подручные материалы: старые календари, плакаты, цветные страницы и обложки журналов, обои, упаковочная, гофрированная и самоклеящаяся бумага. Поэтому целесообразно в работе с книгой привлекать этот вид деятельности.



Название «Театр на ладошке» - условно, т.к. мы используем на занятиях разные виды театров бумажных фигурок в стиле оригами в зависимости от поставленных задач:

- театр на пяти пальцах;
- театр на ладошке;
- театр на палочках;
- театр «Живое чтение»;
- театр динамических (двигающихся фигурок);
- настольный театр.

Иногда организуем сценические постановки с участием самих детей, используя элементы костюмов. Более сложные фигурки, маски, шапочки, изготавливают сами педагоги. Оригами хорошо тем, что в нем нет практически ничего невозможного для изготовления атрибутов к театральным играм: декорации, предметы окружающей действительности.

Театр «Живое чтение», игры с пальчиковыми фигурками можно проводить даже с детьми младшего дошкольного возраста. В репертуар инсценировок для малышей можно включать произведения устного народного творчества: сказки, потешки, колыбельные песенки, шутки. Играя вместе со взрослыми, ребенок приобретает навыки общения. Для них простым и доступным является театр фигурок на столе. Они должны быть размером не менее 9-10 см. и устойчивыми. При изготовлении бумажных персонажей необходимо учитывать соразмерность фигур (Технология и схемы фигурок приведены в книге С. Соколовой «Сказка оригами», М.: ЭКСМО, 2002).

В работе с детьми 5 лет мы использовали данный материал для обыгрывания отдельных этюдов по ролям: «Кисонька – Мурысенька», «Как у нашего кота», «Тень – тень», «Баю- бай». Включение их в программу позволяет детям применять и заимствовать уже известные обороты речи, стихотворные строчки в других сюжетах сказок. Например, в сказке «Заюшкина избушка» проигрываем с детьми варианты для петушка.

Ку-ка- ре- ку!
Несу косу на плече
Хочу лису посечи!

Я петушок!
В красных сапогах,
В позолоченных серьгах.
Возьму косу на плечи
Хочу лису посечи!

Ку-ка –ре – ку!
Иду на ногах
В красных сапогах.
Несу косу,
Тебе голову снесу!



Ку-ка –ре- ку! Вон, Лиса,
Убрайся прочь в леса.

В процессе игры дети сами и с помощью педагога придумывают фразы, обращения: *Кумушка, Лисичка-сестричка, Рыжая, Лисонька, Лисавета, Плутровка; Кум – Куманек, Зубастый, Серый, Клыкастый, Зверина, Серый хвостик.* Эти упражнения разнообразят игру, вселяют уверенность при вхождении в роль, развивают творческую свободу ребенка.

Большая работа проводится над интонационной выразительностью речи. Например, педагог просит ребенка произнести слова зайца так, чтобы собаки почувствовали, как ему плохо, как он плачет, расстраивается; просит произнести слова лисы так грозно, что даже медведь убежал; изобразить словами петуха, чтобы лисе стало страшно и она убежала из домика. Нерешительным детям с тихим голосом предлагаем рассказать стихи громко для глухого дедушки, для маленькой сестренки спеть нежно колыбельную песенку, грозно прогнать злого волка.

Театрализованные игры являются частью речевого занятия по ознакомлению с произведениями детской художественной литературы. Здесь не происходит специального заучивания текстов, отработка поз, жестов, движений. Все театрализованные занятия сохраняют непосредственность детской игры, основной на импровизации.

Интересен прием театр «Живое чтение» - это красочное игровое поле по содержанию сказки и оригамские фигурки-персонажи, которые легко перемещаются с места на место по игровому полю. Благодаря этой развивающей методике одну и ту же сказку дети пересказывают много раз, по-новому располагая фигурки. Имея в арсенале несколько игровых полей и большое количество бумажных фигурок, дети придумывают свои оригинальные сказки.

Часть произведений, включенных в репертуар программы «Волшебный мир чтения», обыгрывается самим педагогом. Например: басни И. Крылова «Стрекоза и муравей», «Ворона и лисица», удмуртская сказка «Кокорикок». В анализ произведений мы включаем обсуждение поведения персонажей, но ни в коем случае не сравниваем с поведением отдельных детей группы, избегая назидания. С помощью вопросов обсуждаем обстоятельства произошедшего события, последствия поступка героя. Так в сказке «Морозко» спрашиваем детей: Почему Морозко понравилась дочка старика? Почему он ее пожалел? Какая она? Что можно сказать о ней? Почему девочки по-разному ведут себя с Морозко? Замерзли они одинокого, но отвечали ему по-разному (инсценирование отрывка по ролям).

Для того, чтобы помочь детям разобраться в поступках героев педагог использует заранее подготовленную сценку яркого отрывка произведения. Например, в сказке братьев Grimm «Заяц и еж» можно показать встречу главных героев в исполнении двоих детей. После исполнения диалога детьми педагог подводит их к выводу, что заяц - грубиян, зазнайка и к тому же еще и глуп. Во время беседы по прочитанному произведению взрослый вместе с ребятами находят наиболее понравившийся детям диалог и исполняют его по ролям. Так в сказке В. Сутеева «Кто сказал мяу?» вызвал интерес разго-



вор щенка и кошки. Диалог, как методический прием в драматизациях бытует часто.

Мы избегаем назначения на ведущие роли. Каждый ребенок пробует себя во всех ролях, меняясь, друг с другом. Иногда дети берут на себя по две роли и перестраиваются в соответствии с воображаемым героем. В конце года используем прием театр одного актера.

Шаг за шагом, незаметно мы подводим детей к самостоятельному осмыслению художественного произведения. Проигрывая и переживая за судьбу персонажей, дети вместе с нами решают те проблемы, с которыми могут столкнуться в реальной жизни. И однажды, найдя выход из трудной ситуации для Незнайки, доктора Айболита, дяди Федора, ребенок не спасует в жизни. Для этого в работе с литературой мы используем элементы развития творческого воображения. Получая домашние задания, дети вместе с родителями решают творческие задачи, например:

Придумать свой сюжет сказки «Репка», представив, что Репка выросла выше дома;

В рассказе В. Сутеева «Мышонок и карандаш» придумать, что мог нарисовать Карандаш, чтобы Мышонок испугался и оставил его в покое;

В сказке Л. Толстого «Три медведя» предлагается придумать универсальный стул, на котором могли бы сидеть и Мишутка и Михаил Иванович;

В рассказе Н. Носова «Живая шляпа» предлагается подумать, каким образом могла еще передвигаться шляпа, если бы не котенок.

Таким образом, используя средства театральной постановки с помощью бумажных фигурок, привлекая к совместной работе родителей, педагоги решают несколько задач по ознакомлению детей с художественной литературой:

- приобщение ребенка к детской художественной литературе путем партнерских взаимоотношений семьи и библиотеки;
- развитие выразительности речи;
- обучение элементам оригами и умение использовать доступный материал для драматизации художественных произведений;
- развитие творческой личности в ребенке;
- развитие коммуникативных качеств личности.

Надеемся, наша работа поможет детям полюбить книгу и самостоятельное чтение, а потом всю жизнь будет пользоваться легко и радостно приобретенным умением.



БИБЛИОТЕЧНАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ

**ПРОГНОЗИСТ. АНАЛИТИК. КОНЦЕПТУАЛЬЩИК:
ИНТЕРВЬЮ У ЮБИЛЯРА Елены Ивановны Ратниковой, Ведущей
рубрики «Библиотечная энциклопедия» берет главный редактор
журнала Татьяна Сергеевна Макаренко**

Т.С. Елена Ивановна, согласны ли Вы с такой характеристикой Вашего профессионального образа?

Е.И. Это звучит как-то пафосно, а я к пафосу отношусь неоднозначно. Конечно, все эти грани в моей профессиональной деятельности присутствуют.

Т.С. Как Вы выбрали библиотечную профессию?

Е.И. Самое интересное, что как профессию я ее не выбирала. Для меня была важна библиотека, ее атмосфера, которая создавалась рядами книжных полок – вот бы их все прочитать!

Книга стала частью моего «я» еще в дошкольном детстве. Это были военные годы, когда в стране было не до издания детских книжек, но зато те, что появлялись у меня, были такими любимыми, читались и просто перелистывались бесконечно много раз. А еще тогда дети имели совершенно потрясающую возможность – слушать любимые книги в радиопостановках во время утренней 10-ти часовой детской передачи: и про лягушку-путешественницу, и про Олелукойе, и про Тимура и его команду, и многих других детских героев и образов того времени. Если настроиться на эту волну, у меня и сегодня звучат голоса замечательных актеров-исполнителей этих передач.

Ну а в школьные годы, выпавшие на послевоенный период, просто невозможно было оторвать меня от книг, впрочем, как и большинство детей того времени. Необыкновенное волнение я испытывала в детской библиотеке, когда по ее правилам из огромного множества увлекательных книг надо было выбрать самые интересные три-пять. Надо сказать, что герои книг и их судьбы оставляли след не только в наших чувствах и памяти. Они становились осязаемы, вплетаясь в нашу реальную детскую жизнь, то в виде игры ребят нашего двора в Тимура и его команду, то в постановке дворовых самодеятельных спектаклей по разным литературным произведениям. Кстати, постановкой спектаклей, руководили две симпатичные девушки-старшеклассницы, Оля и Валя, которые инициативно, по зову сердца, пришли в наш двор, чтобы занять детей, большинство которых росли сами по себе, поскольку родители помногу работали, а многие и вовсе росли после войны без отцов. Надо сказать, что подобная сер-



дечная отдача, желание нести добро людям было важной приметой того времени. И не будет натяжкой сказать, что эта атмосфера добра и малых, будничных подвигов была во многом результатом чтения книг, но только опять же особенного для того времени, получавшего конкретный отзвук в реальной жизни.

Т.С. Так значит, Вы – москвичка, выросшая в лабиринтах Замоскворецких или Марьино-рощинских дворов?

Е.И. Да, я москвичка и выросла на Таганке, в тиши ее переулков, Мой дом, в котором мои дедушка и бабушка поселились еще в 1902 г., стоял на Николоямской улице, в ста шагах от реки с таким, на мой взгляд, редким, каким-то космическим сочетанием звуков в названии - Яуза. Тут же вырос мой отец, Ратников Иван Иванович, выбравший для себя весьма популярное и уважаемое среди молодежи тех поколений занятие - спорт. Он играл в московской команде «Динамо», у нас в семье хранятся медали и грамоты, полученные за кубки, выигранные командой в те годы. В самом начале войны он ушел добровольцем на фронт, хотя у него и была бронь. Он был очень отважный человек и в письмах писал о скорой победе. Война лишила меня отца (он погиб уже в октябре 1941 г.) в моем двухлетнем возрасте. Это была большая потеря для семьи, опорой для которой сначала стал мой дед, а после его кончины – моя мама. Все много работали, я росла с бабушкой, моей Ариной Родионовной.

Потом, в 50-х годах прошлого столетия, дом по ветхости сломали, и тут же построили новый, где мы поселились вновь. Так что, если считать, начиная с деда и бабушки, моя семья живет на этом месте более ста лет.

Т.С. При таком увлечении книгой с детских лет как у Вас, поступление в Московский библиотечный институт было естественно, или могли быть все-таки варианты – филология, например?

Е.И. Меня интересовали гуманитарные предметы, и после окончания школы я сначала направилась на исторический факультет МГУ,



На балконе Московского библиотечного института им. В.М. Молотова

но там в том, 1957 году, приема не было, поскольку давно ставшие прописной истиной оценки ряда фактов и событий советской истории стали подвергаться переоценке, получали новую трактовку, а в школе истории еще учили попрежнему.

Поступление в Московский библиотечный институт им.

В.М. Молотова стало для меня естественным перемещением моего существования в мире книг в очередную ипостась, которая, как мне тогда казалось, более всего сближала меня с моим любимым занятием – чтением. Память об институте, это, конечно, память о наших преподавателях, одни из которых уже тогда имели имя и ученые звания, другие - позже. Нам повезло слушать лекции замечательных преподавателей по гуманитарным предметам, которые в разное время читали и в МГУ.



Студенческая аудитория была многообразна – представители почти всех национальных территорий Советского Союза. Москвичей, точнее москвичек, едва набиралось на две группы (всего групп было четыре). Это во многом объяснялось необходимостью подготовки библиотечных кадров для организации библиотечного дела на местах, создания равных условий для библиотечного обслуживания всего населения страны. Немногих из них мне довелось встречать потом, многие из них стали ведущими специалистами и руководителями библиотек.

Профессиональные знания, полученные в институте, естественно, дали мне необходимое представление о библиотечной профессии, содержании библиотечного труда. Впереди – применение всех этих знаний на практике.

Т.С. *Каким же было начало Вашей трудовой биографии?*

Е.И. Если самое-самое начало, то оно полностью совпало с моим первоначальным желанием – ощутить себя в мире книг. В 1961 г. сразу после окончания института я пришла работать в районную библиотеку им. А.Н. Радищева, находящуюся в небольшом старом особнячке в одном из таганских переулков недалеко от моего дома. Самое замечательное в этой библиотеке было то, что в ней сохранился прекрасный фонд дореволюционных изданий и первых лет советской власти. И весь этот фонд принадлежал читальному залу, заведующей которыми довелось мне быть. Зал занимал второй этаж и был редко посещаем. Поэтому в те вечера, когда ни студентов, ни пенсионеров не было, а другие обязанности мною были выполнены, я позволяла себе полистать и почитать книги. Но жизнь в такой тихой заводи вскоре стала вызывать у меня, молодого специалиста, всякие беспокойства. Во-первых, я отдавала себе отчет, что такая жизнь сильно отличается от жизни на первом этаже, где был абонемент. У читателей, пользующихся библиотекой, именно абонемент имел бесспорным приоритет, поскольку можно было прийти после работы и взять книги для чтения на дом. И я чувствовала себя весьма неловко, глядя как быстро снуют между полок две милые девушки – Надя и Люда, подыскивая читателям новые книги или расставляя по вечерам уже сданные. Можно было, конечно, успокоить себя тем, что в читальном зале не было такого поля деятельности, и продолжать работать. Но спустя уже год у меня стало складываться такое ощущение, что жизнь проходит где-то стороной, да и профессионально она более интересна и насыщена в больших библиотеках.

Т.С. *И долго Вы были в поисках профессионального интереса, работая в разных библиотеках?*

Е.И. Примерно семь лет, с конца 1962 по конец 1969 года. За это время я меняла много мест работы, выполняя различные профессиональные обязанности. Более двух лет я работала старшим библиотекарем в научно-технической



У корпуса МБИ им. В.М. Молотова:
Е.И. Ратникова с сокурсниками



библиотеке закрытого предприятия, так называемого почтового ящика. Вот тут-то и мне пришлось побегать и порасставлять книги на полки – большой интерес к научной литературе был у проектировщиков советских ракет. В связи с такими большими задачами предприятия и работа в подобной библиотеке казалась важной, хотя весьма отдаленно, но все же причастной к их решению. Работать было интересно еще и потому, что была большая численность молодого контингента научных сотрудников, заглядывающих в библиотеку. Они были выпускниками последних двух-трех лет Московского физико-технического института, известного всем как МФТИ, но уже проявившими себя как весьма перспективные молодые ученые. Вот тогда я близко узнала «лицо» молодой технической интеллигенции того времени и не могла не зауважать ее. Высокая образованность и широта интересов, глубина мысли и оригинальность суждений – все это не только накопленный багаж для созерцания действительности, но ее постоянная оценка, в том числе критическая, всплеск творческих идей и



Е.В. Ратникова - дежурный библиограф у каталогов
Всесоюзной патентной технической библиотеки

деяний. Бывшие «физтеховцы» затевали всякие интересные начинания – то клуб поэзии серебряного века, то популярные тогда «устные журналы», то джазовый клуб в кафе...

Вообще, наверное, самое время напомнить, что это были 60-е годы, «оттепель», породившая тех самых «шестидесятников», о которых сегодня говорят как о поколении, подававшем большие надежды. Жизнь, пробужденная «оттепелью», затягивала в свой водо-

ворот. Словно прорвалась плотина и затопила наше идейно заорганизованное существование. Сколько всего нового появилось в нашей жизни. Вечера знакомых для того времени поэтов – Е. Евтушенко, А. Вознесенского, Р. Рождественского, Б. Ахмадулиной, спектакли театра «Современник», новое кино, толстые литературно-художественные журналы, публикующие открыто произведения авторов, еще недавно запрещенных или просто непубликуемых. (А. Солженицына, Б. Пастернака, Ю. Трифонова, А. Синявского и Даниэля).

Был какой-то особый подъем в душе, счастье жить в это время и верить в лучшее. И общение, общение, общение – молодежь с упоением дружила, расширяла круг знакомств, искала новых интересных личностей, увлекалась новыми идеями и книгами. Должна признаться, что и для меня интерес к этой стороне жизни превалировал по сравнению с профессиональной. После научно-технической библиотеки предприятия я работала года два во Всесоюзной патентной научно-технической библиотеке в справочно-библиографическом отделе, затем, но недолго, в НИИ комплексной автоматизации и НИИ информтяжмаш занималась вопросами патентной информации.

Т.С. То, что последовало затем, - это новый этап жизни?



Е.И. Да, именно так. Работа в научно-исследовательском отделе библиотековедения Государственной библиотеки им. В.И. Ленина – это новый этап, затянувшийся, страшно сказать, аж на тридцать с лишним лет. Может быть, и правы японцы, когда утверждают, что работу надо менять каждые семь лет. Но это может показаться уже сейчас, по зрелому размышлению. Но тогда невозможно было себе представить, как, оказавшись в такой высокопрофессиональной среде, встретившись с яркими, талантливыми людьми, вдруг в какой-то момент оставить все это, руководствуясь только лишь некоей целесообразностью смены места работы.

На самом деле именно в НИО библиотековедения я более всего почувствовала себя на своем месте в библиотечной профессии. Я пришла в отдел в конце 1969 г., года его создания. Для того времени было очень важно не только повысить таким образом научный статус ГБЛ как главной библиотеки страны, но и оказывать на основе проводимых научно-исследовательских работ содействие Министерству культуры СССР в осуществлении политики по организации и развитию библиотечного дела. Инициатива создания отдела принадлежала видному библиотековеду **Огану Степановичу Чубарьяну**, бывшему в то время заместителем директора ГБЛ по науке. В его замыслы входило преобразование со временем отдела в институт библиотековедения при ГБЛ, мечтать и говорить об этом был уже прецедент. Первой заведующей НИИ библиотековедения стала замечательный человек и удивительная женщина **Наталья Ивановна Тюлина**, имя которой также известно в библиотечной науке. Как организатора научного отдела, ее отличала масштабность задач и темпы их решения. Уже в начале 70-х был сформирован коллектив отдела, определены основные направления исследований, действовал научно-методический и редакционный советы, выпускались журналы – «Библиотековедение в СССР» и «Библиотечное дело и библиография за рубежом», сборники научных трудов. Наталья Ивановна руководила отделом недолго, примерно через год ей предстояла почетная миссия - возглавить Библиотеку ООН. Но ей удалось так поставить всю работу в отделе, что ее преемнице **Ирине Павловне Осиповой** нужно было только принять эту эстафету, постараться не опустить планку, на которую были подняты исследования, что она успешно и сделала, проработав заведующей отделом более десяти лет.

Поскольку я появилась в отделе в самом начале его формирования, у меня была возможность выбрать одно из направлений исследований сектора общетеоретических проблем, руководителем которого был назначен **Арон Яковлевич Черняк**, видный ученый в области библиотековедения и книговедения. Среди предложенных для исследования проблем были терминология, история



Руководитель сектора
общетеоретических проблем
А.Я. Черняк





Е. И. Ратникова (прогнозирование), Л.Д. Дергачева (история), И.М. Суслова (терминология)

и прогнозирование библиотечного дела. Поколебавшись между терминологией и прогнозированием, я выбрала последнее, хотя в последствии разработка терминологии не прошла мимо меня. Мне казалось, что разработка прогнозов предполагает расширение представлений о библиотечном деле, необходимость привлечения разнообразной информации в качестве

внешних факторов, оказывающих на него то или иное воздействие, что, несомненно, весьма обогащает. Началась Школа прогнозирования, и вообще тогда был пик интереса к прогнозированию во всех областях и на всех уровнях административного управления. Консультантом на начальном этапе организации этой работы в секторе был, если можно так сказать, прогнозист номер один – **Владимир Александрович Лисичкин**, доктор экономических наук. Под его руководством мне довелось осваивать методологию прогнозирования, осуществлять масштабную работу с привлечением отделов Библиотеки по разработке «Прогноза ГБЛ до 1990 года». Затем разрабатывался прогноз основных направлений и показателей развития библиотечного дела с использованием методов экстраполяции и комплексного анализа. По результатам исследования были подготовлены 4 выпуска сборника «Прогнозирование библиотечного дела в СССР», публиковались статьи в библиотечной периодической печати. В 1977 г. мною была защищена диссертация по этой теме.

Наряду с прогнозированием все более стала ощущаться потребность в долгосрочном планировании. На практике это нашло проявление в разработке *Комплексной целевой программы развития библиотечного дела на 1975-85 гг. и до 1990 г.* Эта программа, основывающаяся на целеполагании (*методе, базирующемся на построении «дерева целей», научно обоснованных и взаимосвязанных между собой в отличие от директивных установок пятилетних планов*), стала новым по своему характеру управленческим документом по сравнению с государственными пятилетними планами развития библиотечного дела в стране. Это стало первым опытом целевого планирования развития библиотечного дела. Целевой подход потребовал и более глубокого проникновения в проблематику библиотековедения, комплексного анализа существующих проблем, учета зависимости решения каждой из них от других. Для подготовки этой долгосрочной программы мне было поручено сформировать группу разработчиков, в которую были откомандированы также специалисты-профессионалы из других отделов Библиотеки: **Людмила Ильинична Куштанина** (научно-методический отдел) и **Татьяна Яковлевна Кузнецова** (информационно-библиографический отдел). Обе они в итоге защитили кандидатские диссертации в связи с разрабатываемыми вопросами – Л.И. Куштанина – по долгосрочному планированию, Т.Я. Кузнецова – по системе региональ-



ной библиографии.

Т.С. *Существовавших методов прогнозирования для поставленных задач долгосрочного планирования было недостаточно? Или менялись методологические подходы?*

Е.И. С помощью прогнозов предлагались различные варианты сценариев (моделей) довольно отдаленного будущего, их значение - предвидеть, предупредить. Долгосрочное планирование ставит более конкретные задачи – обозначить цели, определить меры и условия их осуществления. Таким образом, в процессе разработки прогнозов и долгосрочной целевой программы в библиотечной отрасли формировалась новая методологическая и методическая база прогнозирования и перспективного планирования. Мы пытались заглянуть за горизонт пятилеток, стремились усилить научное обоснование предлагаемых путей развития библиотечного дела, предоставить возможность выбора наиболее оптимальных из альтернативных вариантов. Все это предполагало необходимость осмысления библиотечных проблем и тем самым способствовало более тесной увязке библиотечной науки и управления, принятию научно обоснованных управленческих решений.

Необходимо заметить, что осмыслению различных библиотечных проблем помогало проведение в отделе научно-исследовательских работ по различной актуальной проблематике, в том числе в нашем секторе общетеоретических проблем. В то время в нем успешно трудились над вопросами терминологии **Ираида Марковна Сулова** и **Людмила Николаевна Уланова**, истории – **Людмила Дмитриевна Дергачева**, размещения сети – **Валентина Александровна Шалыгина**, несколько позже – **Юрий Александрович Гриханов** (руководитель сектора в 1980-е годы). Мы все принадлежали к одному поколению, и, может быть, именно поэтому легче возникало взаимопонимание в коллективе, имелась общность мировоззренческих позиций.

Т.С. *ГБЛ – методический центр для библиотек всего СССР, НИО библиотечного дела было, конечно, в центре всех событий библиотечной жизни страны?*

Е.И. Надо сказать, что мы не замыкались в секторе и отделе, наши, как теперь принято называть, профессиональные коммуникации находили проявление и в постоянном контакте с коллегами из Государственной публичной библиотеки им. М.Е. Салтыкова-Щедрина в г. Ленинграде, а также с коллегами из библиотек регионов страны. Особое внимание наш отдел уделял связям с центральными библиотеками союзных республик. Взаимная осведомленность о новых событиях в библиотечной сфере осуществлялась с помощью кураторства со стороны сотрудников нашего отдела. У каждой республики был свой ку-



Л.Н. Уланова и Е.И. Ратникова прошли совместно долгую профессиональную жизнь





Когорта первых: И.П. Осипова, Л.М. Инькова, Н.П. Игумнова (стоит), Н.И. Тюлина, И.Ю. Багрова, Л.И. Куштанкина, Е.И. Ратникова

ратор, который куммулировал информацию о библиотечном деле республики. Мне довелось некоторое время работать в этом плане с коллегами из Литвы, знакомиться с их отчетами и другими материалами, содержащими информацию о передовом библиотечном опыте в республике, в которой очень активной была новаторская мысль.

В начале 1980-х гг. в отделе осуществлялось масштабное исследование

«Рациональное размещение и использование библиотечно-информационных ресурсов в стране», идеологом и организатором которого был **Николай Семенович Карташов**, бывший в те годы директором ГБЛ. Это исследование имело важное значение для управления ресурсами в масштабах библиотечной системы страны. Присущее тому периоду управление из центра требовалось подкрепить научными данными о сложившемся распределении ресурсов по регионам, выявить имеющиеся диспропорции. Исследование проводилось в соответствии со специально разработанной Методикой комплексного сравнительного анализа размещения и использования библиотечно-информационных ресурсов страны, в числе составителей которой мне довелось быть. В итоге был получен большой статистический материал, в результате многоаспектного анализа которого были сформулированы рекомендации для целесообразного регулирования библиотечно-информационных ресурсов в регионах страны. *Этой НИР завершилось время крупномасштабных исследований, которые определяли дальнейшее развитие библиотечной системы страны в условиях централизованного управления.* В 1984 г. я перешла работать в НИО «Информкультура» в качестве зав. сектором информации по проблемам библиотечного дела и, соответственно, ответственным редактором выпускаемых сектором информационных изданий.

Т.С. *Развивающаяся система НТИ, появление «Информкультуры»? Почему переход? Желание сменить вид деятельности, и тогда японцы правы?*

Е.И. В данном случае совпал ряд обстоятельств. Меня пригласили в НИО «Информкультура» и именно тогда, когда наступила некоторая пауза для перспективных разработок. Кроме того, я была вовсе не против и сменить вид деятельности, поскольку работа по анализу и обобщению информации, ее распространению также важна, имеет свои позитивные стороны и свой особый интерес.

В период моей работы в НИО «Информкультура» в сфере моего внимания были как достижения библиотечной практики, передовой опыт работы библиотек, так и актуальные проблемы библиотечной науки. Важное место среди информационных изданий сектора занимали ежегодные аналитические обзо-



ры о состоянии библиотековедения в стране, где подводились итоги завершающихся НИР, отмечались и наиболее значимые промежуточные результаты. Работа в «Информкультуре» имела еще одну весьма привлекательную сторону – участие в еженедельных обсуждениях текущих информационных материалов, готовящихся для различных серий информационных изданий, что расширяло кругозор, насыщало информацией по общим проблемам культуры, которая рождала соответствующие ассоциации и применительно к библиотечному делу.



На профессиональной вестерче в Инкоцентре
г. Москва: Л.Б. Хайцева и Е.И. Ратникова

Т.С. *В связи с чем произошло возвращение в НИО библиотековедения?*

Е.И. Проблемы перспектив развития библиотечного дела по-прежнему привлекали меня, этим и был вызван мой возврат в НИО библиотековедения в конце 1988 г., тем более, что в свое время был накоплен опыт методологии их решения. Эти проблемы были больше связаны с научным поиском, с продвижением в представлениях о библиотеках и библиотечном деле. Но это уже личные предпочтения. А вот моя взрослая дочь Ольга более склонна к методической работе и ее организации, что, возможно, определилось в период ее работы в Информационно-консультационном центре для публичных библиотек Москвы в конце 90-х годов. Эта работа ей кажется более привлекательной своей ощутимой результативностью, коллективностью творчества благодаря непосредственному участию работников библиотек.

Моя работа в НИО библиотековедения продолжилась в качестве заведующей сектором комплексного анализа и перспектив развития библиотечного дела. И вновь необходимость определения перспектив развития библиотечного дела. И не только потому, что прошло достаточно времени с момента разработки прогнозов и Комплексной целевой программы развития библиотечного дела на 1975-85 гг. и до 1990 года. А потому, что в стране началась перестройка, которая захватила все сферы жизни общества, в том числе не могла не оказать воздействие на библиотечное дело. Основные лозунги перестройки – демократизация общества, приоритет личности и ее потребностей, отказ от централизованного управления, освоение экономических механизмов и т.д. – влекли за собой кардинальные перемены и в библиотечном деле. Си-



Продолжательница профессии Ольга Ратникова
и Э.Р. Сукиасян в Инкоцентре



туация полного обновления потребовала необходимость разработки *Концепции развития библиотечного дела на рубеже 2000 года*, для чего под эгидой Министерства культуры СССР была создана межотдельская рабочая группа, руководство которой было возложено на меня. Все участники этой группы (около 10 человек), внесли свой вклад в наше общее дело как специалисты того или иного профиля, в выработке основополагающих идей этого документа большие заслуги принадлежат **Светлане Дмитриевне Коллегаевой**, сотруднику нашего сектора. К разработке Концепции привлекались также представители центральных ведомственных библиотек, участвовали в качестве экспертов ведущие специалисты библиотечной отрасли и смежных отраслей. Мы считали важным использовать концепции, создаваемые в сфере образования, информатизации, культуры в целом и др. Надо сказать, что концепции разрабатывали и другие коллективы, которые свои задачи видели по-разному. Если в нашем коллективе ставилась задача панорамно, по всем направлениям проследить как меняются принципиальные подходы в соответствии с основными целями перестройки, то коллектив **Аркадия Васильевича Соколова** (Петербургское библиотечное общество) ориентировался на пути освоения нового хозяйственного механизма, **Борис Владимирович Дубин** и другие социологи НИО библиотековедения подготовили концепцию, в которой главное внимание было обращено на важность общественного управления библиотечным делом. Концепцию развития библиотечного дела в системном ключе подготовила и опубликовала **Наталья Ивановна Толина**. Концепция, разработанная нашей рабочей группой, была опубликована отдельным изданием, а также в журнале «Библиотекарь» для всеобщего ознакомления. Не могу не отметить, что, по мнению многих библиотековедов, основные позиции Концепции верны и актуальны и сегодня.

Т.С. *Что, по Вашему мнению, из различных концепций переходного периода могло бы войти в Концепцию библиотечного обслуживания третьего тысячелетия?*

Е.И. По мнению моему и многих специалистов, обращающихся к той Концепции сегодня, ее основные положения и целевые установки актуальны и сегодня. Они внедрили в профессиональную фразеологию, стали отправной точкой для многих управленческих документов и исследовательских материалов библиотек. И сегодня актуальными задачами являются провозглашённые еще тогда *достижение доступности библиотечных ресурсов*, теперь уже и в сетевом режиме; *реализация прав личности*, в том числе социально слабо защищенных, на обеспечение библиотечным обслуживанием; *новые требования к библиотечному образованию* (библиотекарь - навигатор знания) и многие другие. Основные перемены, которые отличают современную ситуацию в библиотечном деле, это ориентация библиотек в связи с появляющимися новыми технологическими возможностями на «управление знанием», а также перемещение центра управления библиотеками в регионы, усиление роли местных органов власти, что проистекает из реформ последних двух лет.

Т.С. *В то сложное перестроечное время Ленинке не везло, один за другим менялись директора, что очень сильно отражалось на деятельности научных отделов. Как это отразилось на НИО библиотековедения?*

Е.И. В это сложное перестроечное время преобразования коснулись и наше-



го научно-исследовательского отдела. Меня это затронуло непосредственно, поскольку с конца 1990 по 1993 заведование отделом было возложено на меня. Это было время новых ориентиров и приоритетов в деятельности отдела как исходящих от новой дирекции (директор РГБ в то время – **Игорь Святославович Филиппов**), так и созревших в самом отделе.

Мы считали одной из важных задач - участие в преобразованиях в самой Библиотеке, было подготовлено несколько вариантов проектов нового устава Библиотеки, мы предложили ряд проектов, в том числе коммерческий проект по организации постоянно действующей выставки новой издательской продукции и механизмом ее заказа библиотеками, концепцию развития культурно-просветительской деятельности Библиотеки с элементами самоокупаемости и др., но услышаны не были.

Отдел был ориентирован на проведение преимущественно прикладных исследований, при этом особое внимание придавалось возможности их финансирования вне бюджета Библиотеки. Это трудно воспринять безоговорочно и сегодня, а в то время было еще труднее, но мы пытались искать компромиссы. Так, например, такое актуальное направление, как регионалистика, осуществлялось путем прикладных исследований по изучению статусного положения библиотек в малых городах и одновременно это осмысливалось как новый раздел библиотечного знания. Также постоянное научное обобщение в контексте формирования библиотечной экономики как научной дисциплины имело место и при разработке вопросов нового хозяйственного механизма Библиотеки.

Конечно же, мы понимали, что нельзя отказываться от фундаментальных исследований. И вот тогда возник замысел создания библиотечной энциклопедии. Заявка на включение этой темы в число приоритетных исследовательских тем была представлена в план Министерства культуры Российской Федерации в 1993 году. Тогда же очень оперативно был создан коллектив разработчиков словника и методики создания библиотечной энциклопедии, которые готовы были делать это вне плана и с большим энтузиазмом. Большой вклад в подготовку методики был внесен Н.И. Тюлиной. Это был предварительный этап, осуществленный практически на общественных началах к началу 1994 г.

Т.С. *Какова же была дальнейшая судьба разработки Библиотечной энциклопедии?*

Е.И. Далее это на какое-то время зависло, поскольку продолжать такую работу на общественных началах было невозможно. Судьба распорядилась иначе. Сложив с себя бремя административных обязанностей по отделу, я в течение 1994 г. занималась вместе с **Ириной Владимировной Данышиной** региональными проблемами (командировки в малые города, подготовка двух выпусков сборников научных трудов). Это было живо и интересно, но меня не покидало ощущение, что нельзя забросить работу над энциклопедией – это имеет ни с чем другим не сравнимое, этапное значение для библиотечного знания и отрасли в целом. В результате я полностью переключилась на подготовку энциклопедии и долгое время, практически почти весь период по формированию массива статей с 1995 по 1998 гг., работала вдвоем с Л.Н. Улановой, специалистом в области библиотечной терминологии, одним из авторов *Терминологиче-*





Встреча в Смоленской ОУНБ сотрудников газеты «Культура» и рабочей группы РГБ с интеллигенцией города (конкурс «Окно в Россию»)

ского словаря по библиотечному делу. Кстати, в 1997 г. мы выпустили 3-е, значительно переработанное издание этого словаря как результат необходимости уточнения и обновления ряда понятий библиотечной терминосистемы и включения в нее новых терминов. Уже на последнем этапе редакторской работы со статьями к нам присоединились И.П. Осипова и С.И.

Ефремова. Заседание редколлегии

проходили бурно в спорах и доказательствах особенно на тех заседаниях, где обсуждались методики группировки тематических блоков и словников, так как новые термины обгоняли нас. Значительная работа со статьями энциклопедии была проделана Ю.А. Грихановым как главным редактором на последнем этапе. Я не ставлю задачу в этом интервью вспомнить обо всех, кто особо заинтересовано принимал участие в подготовке энциклопедии, но всем им от меня огромная благодарность.

Но если, с одной стороны, со стороны участников, будь то авторы, консультанты или рецензенты, было понимание и поддержка, то разные объективные обстоятельства, в основном организационного и материально-технического характера, существенно тормозили работу. Но сейчас, когда полным ходом идет издательский процесс, включаются в текст иллюстрации и реальным видится выпуск «Библиотечной энциклопедии» издательством «Пашков дом» в 2005 году, хочется думать только о хорошем.

Т.С. Кабинетная работа над энциклопедией не отдала Вас от реальной практики сегодняшнего дня?

Е.И. Нет, что Вы! Работая над библиотечной энциклопедией, я вовсе не была отключена от библиотечной жизни. В этот период меня пригласили участвовать в качестве эксперта конкурса «Окно в Россию» в номинации библиотека, который объявляла в 2000-2003 гг. газета «Культура». Ежегодно мне приходилось знакомиться с материалами, присылаемыми от более чем 100 библиотек страны. В них сообщалось о новом в работе библиотек, их достижениях и успехах. Во время посещений библиотек-претендентов были организованы в форме семинаров встречи с работниками библиотек, которые проходили весьма интересно. Наряду с библиотеками предусматрива-



Встреча с коллегами в «Бунинке» г. Орел 1999 г.



лось знакомство с работой других учреждений культуры: музеев, театров. Это давало возможность оценить место библиотеки в культурной среде города.

Т.С. Будет ли дальше продолжаться работа над энциклопедической базой, предполагается ли второе издание и, если да, то когда и каким оно видится?

Е.И. На сегодняшний день в РГБ существует Сектор библиотечной энциклопедии и справочных изданий, которым я руковожу. Сектор планирует подготовку на основе энциклопедического массива справочных изданий. Отбирается материал для Хронографа библиотечной истории, на базе статей энциклопедии готовится справочник национальных библиотек СНГ, в ближайших планах подготовка справочника национальных зарубежных библиотек.

Кстати, по поводу подготовки новых справочников. В затянувшийся период от готовности Библиотечной энциклопедии до ее издания мы с Л.Н. Улановой подготовили фундаментальный справочник «Библиотеки Москвы», где представлены свыше 1300 библиотек различных систем и ведомств и даны наряду с адресными сведения об их фондах, электронных ресурсах, системе библиотечного обслуживания и других услугах, а также дана историческая справка для крупных библиотек. Справочник выйдет в марте 2005 года.

Что касается самой энциклопедии, то, безусловно, работа с энциклопедическим знанием будет продолжена. И прежде всего это обусловлено тем, что происходят кардинальные перемены в библиотековедении, пересматриваются и обновляются его концепции и парадигмы, расширяется понятийный аппарат. Процесс активной информатизации библиотечного дела подводит к необходимости осмысления более тесной интеграции библиотечной и информационной науки. Все более настоятельной становится необходимость более глубоко осмыслить происходящие в обществе преобразования и адаптировать к ним перспективы инновационного развития библиотек. Эта задача, по сути, предполагает разработку новой методологии библиотековедения, ориентированной на синергетический подход в анализе библиотечной действительности (фиксирующей все те изменения, которые происходят в библиотеках как саморазвивающийся процесс в условиях кардинальных перемен в обществе), выработку новых идей и взглядов, соответствующих особенностям постмодернистского периода развития философской мысли, что сейчас характерно для всей гуманитарной сферы. Необходимо осмыслить также процессы, уже наблюдаемые на практике. Так, например, меняется статус традиционной библиотеки, она становится библиотечно-информационным учреждением, интеллектуальным центром, нуждаются в описании и классификации новые виды библиотек, расширяющих свои социальные функции (деловая библиотека, библиотека-музей, центр по искусству, компьютерный центр и т.д.).

Библиотечная профессия приобретает новые грани, другим становится библиотечкарь.

Все это предполагает формирование нового знания, которое целесообразно представить в концентрированной и систематизированной, т.е. в энциклопедической форме.

Однако, пока до конца не ясно, будет ли это включено во 2-е издание Библиотечной энциклопедии или оформится в отдельный том, например «Биб-





Е. И. Ратникова среди коллег сегодняшнего состава НИО библиотековедения

лиотечные и информационные науки». Но уже сегодня планируется начать работу с инновационными понятиями библиотековедения в компьютерном варианте. Проектируется информационный сайт, на котором будет выставляться для всеобщего обозрения разнообразная информация в виде сообщений, аннотаций, рефератов, цитат и т.д., полученная в

результате анализа потока библиотечных и др. публикаций. Предполагается, что уже это будет способствовать *формированию нового библиотечного мировоззрения*. Дальнейшая работа с этой информацией будет заключаться в ее анализе и обобщении в целях формирования нового библиотечного знания. Такая цепочка «от информации – к знанию» соответствует современному подходу к получению научного знания в условиях информационного общества.

Т.С. Журнал открывает новую рубрику «Библиотечная энциклопедия», Вы любезно согласились стать ее ведущей. Какой видите Вы эту рубрику?

Е.И. Основной задачей и журнала и нашей рубрики мне видится развитие библиотекаря новой формации путем формирования нового библиотечного мировоззрения и вовлечения в этот процесс в качестве участников наиболее активных представителей библиотечного сообщества.

В этом разделе мы предполагаем решение различных задач, связанных с популяризацией, обновлением и расширением энциклопедического библиотечного знания, а также вовлечением в его последующее «производство» новых участников. Эти задачи отражают следующие подрубрики данного раздела:

- популяризация библиотечных знаний, заключенных в статьях (базе данных) Библиотечной энциклопедии, в том числе об известных и малоизвестных фактах библиотечной истории или ее периодах, представляющих интерес для данного момента; видных библиотечных деятелях; крупных библиотеках и т.д.;

- современные проблемы и перспективы развития библиотечной терминосистемы, в том числе публикация и обсуждение ее тематических фрагментов (гнезд терминов и понятий), обсуждение их наполнения и дефиниций;

- представление и обсуждение понятий, связанных с инновационными процессами в библиотечном деле и библиотековедении, в том числе в связи с новыми его концепциями и обновлением методологии и т.д.

Т.С. Сегодня в ряде регионов уже идут разработки своих энциклопедических изданий, некоторые регионы всерьез о них задумываются. Что бы Вы порекомендовали им?

Е.И. Я полагаю, что для них весьма полезной могла бы стать Школа подготовки библиотечных энциклопедий, которую также уместно было бы вести в



данной рубрике. Дело в том, что в процессе создания Библиотечной энциклопедии большое внимание уделялось ее методическому обеспечению. Как уже упоминалось, была подготовлена специальная Методика разработки Библиотечной энциклопедии, в которой определены общие положения, характеризующие цели, исторический период, географические рамки данного справочного издания, а также требования к типу, содержанию, объему статей. Мне представляется, что для тех, кто озадачен этой проблемой в регионах, было бы полезно опубликовать эти материалы. В то же время для данной рубрики была бы интересной региональная информация, включаемая в подготавливаемые энциклопедические издания.

Т.С. Елена Ивановна, спасибо Вам за интервью. Мы надеемся, что читатели нашего журнала будут постоянно знакомиться с последующими шагами в этом направлении. А пока предлагаем вашему вниманию две статьи Е.И. Ратниковой из Библиотечной энциклопедии, отражающие наработки на начальном этапе ее творческого пути – «Прогнозирование библиотечного дела» и «Целевая программа».



Елена Ивановна РАТНИКОВА,
заведующая сектором библиотечной энциклопедии
и справочных изданий РГБ,
кандидат педагогических наук
(г. Москва)

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ —

деятельность по определению перспектив развития библиотечных объектов и явлений, одна из стадий процесса управления, предвещающая и обслуживающая прежде всего планирование. Целью прогнозирования является предвидение последствий наблюдаемых тенденций, чтобы ускорить развитие позитивных событий или предупредить негативные. В отличие от планирования прогнозирование имеет вероятностный характер.

В ходе прогнозирования используются общенаучные подходы, в частности, комплексный подход, системный анализ, а также методы, применяемые на других стадиях управления: диагностика внешних факторов, построение дерева целей.

Методология прогнозирования в библиотечном деле, являясь частной, заимствует основные положения и методы прогностики. Последние подразделяются на 3 группы: методы экспертных оценок, экстраполяции, наблюдательно-статистические.

Результат прогнозирования – прогнозы, служат для оптимизации составляемых планов, принимаемых управленческих решений. Прогнозы призваны



фиксировать и проецировать во времени изменения изучаемых объектов, т. е. отражать динамику их развития.

Особенностью прогнозов является их многовариантность. Различаются долгосрочные (20 и более лет), среднесрочные (10-15 лет), краткосрочные (3 - 5 лет).

Первые прогнозы относятся к 30-40-м гг. XX столетия, к началу эры электроники, когда появляются новые представления о библиотеке будущего «без книг и библиотекарей». Однако они представляли собой смену концепции библиотеки и не предполагали никаких специальных прогностических разработок. Прогнозирование как специфическая деятельность получило развитие в области библиотечного дела в 60-70-х гг., что было обусловлено прогнозным бумом, вызванным высокими темпами научно-технического развития ведущих стран мира. В СССР прогностические исследования проводились в Государственной библиотеке им. В.И. Ленина, включая разработку теории и составление прогнозных документов. Основные положения и методы прогнозирования осваивались в процессе разработки прогнозов развития ГБЛ до 1990 г. (1970-72), «Комплексной программы развития библиотек на 1975-80 гг. и до 1990 г.» (1974). Прогнозы разрабатывались также в ГПНТБ СССР, ГПНТБ СО, БАН СССР, Национальной библиотеке Эстонии. В целом прогнозирование как самостоятельная деятельность не получило в библиотечном деле широкого распространения, хотя прогностические задачи решались в практике управления с исполнением соответствующих методов.

В 80-е гг. теоретические исследования, в частности, целей и задач прогнозирования библиотечного дела, были продолжены Государственной публичной библиотекой им. Н.Е. Салтыкова-Щедрина. Они имели философический контекст.

В начале перестройки своего рода прогнозом стала концепция развития библиотечного дела на рубеже 2000, разработанная с исполнением эвристических методов. На современном этапе прогнозирование ввиду недостаточной предсказуемости социально-экономического развития общества в целом в большинстве случаев не является самоцелью, в основном используются его методы как инструментальный планирования и принятия решений.

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА —

совокупность взаимосвязанных мероприятий (проектов), обеспечивающих решение крупной стратегической задачи, достижение поставленной цели развития, инструмент программно-целевой деятельности. Главный принцип разработки целевой программы — целеполагание, использование программно-целевого метода. Целевые программы являются основой *стратегического планирования*, рассчитанного как на среднюю (2-5 лет), так и на отдаленную (до 10 лет) перспективу.

Целевые программы стали осваиваться в отечественном библиотечном деле в конце 70-х - начале 80-х гг. 20 в. Их эффективность обусловлена ориентацией на конечный результат, выраженный в виде цели или совокупности целей. Они позволяют придать динамичность и гибкость механизмам управления по-



средством увязки целей, ресурсного и организационного обеспечения, согласования различных мероприятий и проектов в рамках программы, усилий их исполнителей.

Структура целевой программы может содержать комплекс мероприятий или состоять из проектов или подпрограмм. Разработка целевой программы включает следующие этапы:

- определение объекта программы, сферы ее действия на основе выбора приоритетов, выявление «точки прорыва»;
- качественное и количественное выражение генеральной цели программы, построение многоуровневого «дерева целей»;
- разработка системы мероприятий, определение набора проектов, реализующих программу в полном объеме, выбор основных исполнителей и соисполнителей проектов и подпрограмм;
- расчет состава и объема ресурсов, определение источников и форм ресурсного обеспечения;
- оценка эффективности реализации программы с учетом затрат на ресурсы;
- определение организационно-правового механизма выполнения программы (координация проектов, контроль и приемка отдельных проектов, подпрограмм и программы в целом).

В 1974 г. в Государственной библиотеке СССР им. В.И. Ленина была разработана «Комплексная программа развития библиотечного дела на 1975—85 гг. и до 1990 года». Она учитывала основные тенденции и внешнего факторы, а также динамику основных количественных показателей для выдвижения целей, что было шагом вперед в эпоху директивного планирования.

В середине 80-х годов получили распространение территориальные комплексные целевые программы. В их задачи, наряду с согласованием целей развития территориальных библиотечных систем (комплексов), входил комплекс организационных мер по рациональному формированию и использованию ресурсов на основе взаимодействия.

С начала 90-х целевые программы разрабатываются на федеральном, региональном, муниципальном уровнях, а также отдельными библиотеками. На федеральном уровне целевое планирование — инструмент реализации государственной библиотечной политики. Они содержат приоритетные цели общенациональной значимости, для вовлечения в реализацию которых действует механизм заявок от библиотек в виде проектов. Принятие проекта дает право на выделение целевых средств.

Одной из первых в 1994 г. была разработана программа «Информатизация отрасли культуры», рассчитанная на 1991-94 гг. и 1994—96 гг. В число ее участников вошли федеральные, региональные научные библиотеки. В ходе реализации выработался конкурсный порядок отбора проектов, унифицировано оформление заявок на участие, создан в 1993 г. Межведомственный экспертный совет по информатизации библиотечного дела.

Новым этапом развития целевых программ стало утверждение правительством Российской Федерации в 1993 г. федеральной государственной программы



«Сохранение и развитие культуры и искусства (1993-1995 гг.)», которая включала две части:

- содержание и обеспечение деятельности федеральных учреждений культуры;

- пакет целевых программ, в т.ч.: сохранение, реставрация и использование памятников культуры и истории, уникальных фондов историко-культурного наследия, внедрение новой техники и технологии в сферу культуры, поддержка культурных инноваций и т.д.

Ввиду неполного финансирования программа была пролонгирована на 1996 г. В 1997-99 гг. она получила статус президентской федеральной, затем ее сменила федеральная целевая программа «Культура России (2001-2005 годы)», содержащая раздел «Библиотек России». К концу 90-х гг. отдел библиотек Министерства культуры Российской Федерации и федеральные методические центры разработали такие крупные целевые программы, как «Создание общероссийской информационно-библиотечной компьютерной сети – *Либнет* и «Национальная программа сохранения библиотечных фондов».

Широкий диапазон направленности имеют региональные целевые программы (обслуживание отдельных групп населения, решение социально значимых задач, автоматизация библиотечного дела и др. вопросы).

С начала 90-х годов методология целевого планирования использовалась отдельными библиотеками в рамках получившего распространение социального творческого заказа для решения актуальных задач библиотечного обслуживания. Это было связано с изменениями в системе бюджетного финансирования сферы культуры, произошедшими в 1991, когда бюджеты на культуру стали формироваться на местах. Возникло их содержательное, структурное и организационное разнообразие. Одним из стимулов разработки целевых программ библиотеками стала возможность их реализации на основе грантов и других внебюджетных источников финансирования.

Библиотеки участвуют также в территориальных социокультурных и социальных программах, например, по экологии, краеведению, образованию. Целевые программы разрабатываются также библиотечными ассоциациями и объединениями, и фондами.

Библиотеки России участвуют в реализации различных международных программ, например, «Всеобщая доступность изданий», «Универсальный библиографический учет», «Национальная автоматизированная информационная система», «Информация для всех».



МОЛОДЫЕ – МОЛОДЫМ

В этом разделе мы планируем публиковать материалы, рассказывающие о деятельности молодых библиотекарей, направленной на совершенствование библиотечного обслуживания читающей молодёжи. Всё новое, что будет наработано молодыми библиотекарями для своих ровесников, мы постараемся представить на страницах нашего журнала.

«ИННОВАЦИИ – ТРАДИЦИИ – ИННОВАЦИИ», или МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ БИБЛИОТЕКИ – МОЛОДЕЖИ НОВОСИБИРСКА



Анжелика Валентиновна ДОЦЕНКО,
заведующая отделом методических инноваций
Новосибирской областной юношеской библиотеки
(г. Новосибирск)

Сегодня библиотеки претерпевают постоянные изменения. Стремясь выжить и максимально удовлетворить быстро меняющиеся и расширяющиеся (особенно в крупных городах) потребности современного читателя-пользователя, библиотеки включились в процесс постоянного поиска и внедрения новых форм и методов работы.

Привлекательная библиотека – что это? Как сделать современную библиотеку центром притяжения для читателя тем более молодёжи? Об этом можно и нужно спорить, но все же лучшим аргументом в этом споре станут реальные шаги на пути развития современных библиотек. Привлекательная библиотека сегодня – гармоничное сочетание традиций и поиска, готовность меняться вместе с обществом и читателем. Ритм сегодняшней жизни требует от библиотек поиска новых форм и осторожного, бережного использования традиций.

Библиотека, привлекающая читателей, вызывающая интерес коллег и внимание местного сообщества, день за днем переходящая на новый виток развития в непрерывном движении от инноваций к традициям и поиске в традиционном новом – вот путь Новосибирской областной юношеской библиотеки (НОЮБ).





В зале каталогов Новосибирской областной юношеской библиотеки

Небольшой, по человеческим меркам, возраст юношеских библиотек не позволяет похвастаться устоявшимися традициями, но дает возможность более гибко и эффективно использовать свежие идеи, в том числе и из «небиблиотечных» сфер. Такой «небиблиотечный» подход активно использует НОЮБ, делая упор на нетрадиционные формы сотрудничества с читателями и коллегами. Это по-

зволяет библиотеке постоянно развиваться, стимулирует выработку новых идей, привлекает внимание профессионального и местного сообщества.

Для Новосибирской юношеской характерны два направления: тесное сотрудничество с общественными организациями и активная проектная деятельность. Оба эти пути лежат в стороне от традиционных форм организации деятельности библиотек и, к сожалению, порой даже сложно объяснить некоторым коллегам суть этой работы. Чтобы обнаружить новое, нетрадиционные идеи, необходимо знание традиций и профессиональный опыт. Поэтому развитие библиотеки, рождение новых идей и проектов невозможно без активного участия опытных профессионалов. Но для их реализации требуется энергия и энтузиазм, восприимчивость к новому молодых библиотекарей. Поэтому активными участниками всех проектов юношеской библиотеки и акций, проводимых совместно с общественными организациями, являются ее молодые сотрудники. Традиционно среди сотрудников библиотек, тем более в тех регионах, где нет библиотечных вузов, много выпускников непрофильных вузов, в основном с гуманитарным образованием. Но вступление в информационное общество диктует и необходимость присутствия в современной библиотеке специалистов с техническим образованием.

В нашей библиотеке, кроме имеющих специальное образование, успешно трудятся выпускники академии государственной службы, педагогического университета (факультеты филологический, исторический, психологии, математики, иностранных языков, географический и др.), университета телекоммуникаций и информатики.

Они привносят в библиотеку новый взгляд на традиционные формы и направления работы, а также знания из различных отраслей гуманитарных, технических и социальных наук. Для таких молодых «небиблиотечных» специалистов это также взаимовыгодное сотрудничество, способствующее развитию профессионального самосознания, позволяющее реализовать свой творческий потенциал, проявить социальную активность.

Привлекательной для нас, молодых специалистов, библиотеку делает и сотрудничество с общественными организациями Новосибирской областной общественной организации «Молодежный Информационно-Деловой Центр»,



Городской общественной организации «Центр экологического воспитания молодежи», Межрегиональной общественной организации «Клуб директоров юношеских библиотек Сибири». Участие в их деятельности позволяет, работая в команде единомышленников, решать актуальные проблемы молодежи, профессионального и местного сообщества, такие как толерантность, социализация личности,



Участники молодежной конференции «Выбор молодых – глобальное планирование»

экологическое просвещение и пр. Интеллектуальная и ресурсная мобильность «третьего сектора» позволяет использовать для решения этих проблем прогрессивные и высокоэффективные технологии: проведение мероприятий по методу «Open Space», создание сетей, корпоративное сотрудничество между некоммерческими организациями, общественными объединениями, а также представителями государственного сектора. Это позволяет молодым сотрудникам расширить круг своих знаний, умений, навыков, не замыкаясь в рамках узкопрофессионального подхода. Взаимодействие библиотеки, общественных организаций и молодых специалистов позволяет успешно решать как традиционные вопросы профессиональной деятельности, так и вести активную работу по реализации инновационных моделей, проектов.

Доказательством эффективности внедрения инновационных методик служит то, что почти каждый из наших проектов получает продолжение, превращаясь в одну из традиционных форм работы.

Начиная с 2000 года, в Новосибирской области активно и успешно действует сеть молодежных добровольческих центров, созданных НООО «Молодежный Информационно-Деловой Центр» на базе районных библиотек. Они успешно решают проблемы занятости молодежи, активизации вклада молодежи в развитие местного сообщества, помогают в решении социальных проблем.



Участники акции «Белые цветы»

Одним из наиболее масштабных мероприятий, осуществляемых добровольцами Новосибирской области, является акция «Белые цветы» по сбору средств для детей, больных туберкулезом. Она проводится уже не первый год и вызывает готовность участвовать все большего числа молодых людей. «Весенняя неделя добра», «Посылка в госпиталь», «Подари радость людям» – эти и дру-





Тренинг по навыкам общения проводит
Илья Чекурашев

гие акции повышают авторитет молодежи в местном сообществе и делают ее значимой в своих собственных глазах. Активное участие в них принимают и молодые сотрудники библиотек, и читатели.

Таковыми же традиционными стали тренинги для молодежи области по развитию лидерских и деловых качеств, по профессиональному самоопределению, развитию толерантного сознания и пр.

Тренинг-клуб «Лидер» и выездные акции «Десант» проводятся сотрудниками областной юношеской библиотеки уже пять лет, и ежегодно привлекают все новых участников. Некоторые из ребят-добровольцев, пройдя обучение, получают тренерский сертификат и в дальнейшем организуют и проводят тренинги в своем сообществе.

Одним из направлений работы, в котором активно участвуют молодые сотрудники библиотеки, является работа по формированию толерантного сознания молодежи. Сегодня оно реализуется в проектах «Караван дружбы» и «Достоинство культур». В программу встреч, состоявшихся более чем в 10 районах области, вошли тренинги по формированию толерантности для школьников и студентов, круглый стол для библиотекарей, педагогов и представителей технической и творческой интеллигенции, обзор литературы по проблеме и консультации по работе с ней.

С 1997 года учащиеся новосибирских профессиональных училищ и лицеев активно участвуют в ежегодном экологическом марафоне, проводимом совместными усилиями НОЮБ и ГОО «Центр экологического воспитания молодежи». Цикл конкурсных заданий и лекционных занятий, посвященных экологическим проблемам сибирского региона, длится 3-4 месяца. За это время ребята получают возможность расширить свои познания в области экологии и проявить творческие способности, как в оформлении конкурсных работ, так и в показательных выступлениях.

Остается добавить, что основными адресатами большинства проектов Новосибирской юношеской библиотеки являются ребята, имеющие ограниченный доступ к информации и слабую социальную защищенность – жители отдаленных районов области, учащиеся профессиональных училищ города, воспитанники детских домов.

Для библиотекарей Новосибирской области и других городов сибирского региона наша библиотека стала традиционным источником нетрадиционных подходов к работе, своеобразной школой, дающей возможность молодым библиотекарям из различных регионов ознакомиться с новыми профессиональными идеями, представить на суд коллег и обсудить собственные задумки.



Всем желающим предоставляется возможность повысить свой профессиональный уровень, участвуя в открытых тренингах и в работе сети Клуба директоров юношеских библиотек Сибири. В программе деятельности Клуба:

- Разработка Web-сайта с привлечением всех библиотек-участниц Сети;

- Издание Бюллетеня КДЮБС и лучших методических материалов библиотек-участниц;

- Корпоративные проекты: литературные праздники, круглые столы, конференции, слеты и пр.;

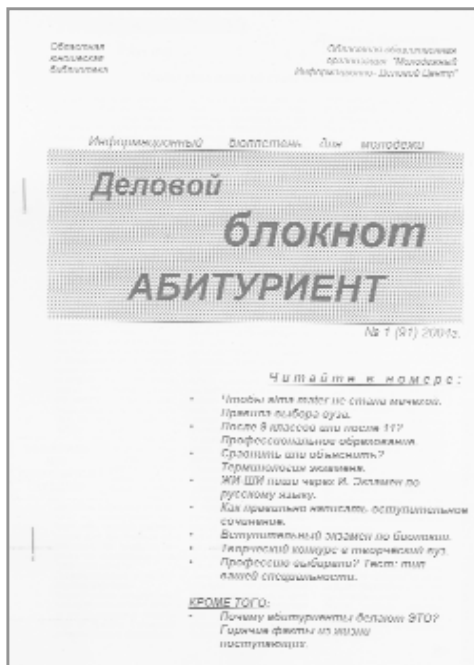
- Корпоративные тренинги Межрегиональной обучающей сети. Такая сеть создана для реализации обучающих программ в рамках деятельности Клуба директоров юношеских библиотек Сибири.

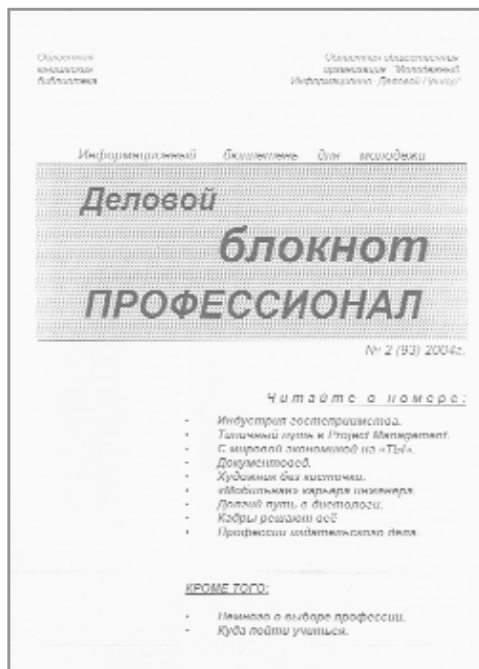
Росту профессиональной и творческой активности библиотекарей Новосибирской области способствуют и различные конкурсы, ежегодно проводимые областной юношеской библиотекой. В 1996 году библиотека при поддержке Комитета по культуре и Комитета по делам молодежи администрации Новосибирской области стала инициатором проведения конкурса «Лучший молодой библиотекарь года», призванного повысить престиж библиотечной профессии. Целью конкурса стала активизация работы по повышению квалификации молодых специалистов и предоставление молодым библиотекарям возможности продемонстрировать свои знания, профессиональные навыки, склонность к творчеству. С тех пор конкурс является ежегодным (О конкурсе см. «Молодые в библиотечном деле», № 9-10). В 2002 году он проходил в рамках 1-го Межрегионального слета молодых библиотекарей Сибири «Молодые профессионалы на службе обществу» и получил новое название – «Лучшие из лучших». Среди участников Слёта были не только библиотекари Новосибирской области, но и всего Сибирского региона. В следующем году мы подходим к десятому юбилейному конкурсу.

Построение карьеры для молодежи один из важнейших моментов выбора



Выступление на профессиональном конкурсе «Лучший из лучших»





жизненного пути и юношеская библиотека стремится помочь молодым. В 1995 г. впервые вышел в свет информационный дайджест для молодежи «Деловой блокнот», освещающий вопросы получения качественного образования, построения профессиональной карьеры, профессионального и личного самоопределения молодежи. Издание вызвало, и продолжает вызывать большой интерес старшеклассников и их родителей, студентов, библиотекарей. Из года в год сохраняя постоянные рубрики, «Деловой блокнот» открывает новые, где публикует наиболее актуальную для читателей информацию: «Мир Интернет», «Методическая страничка» и т.д. Специальные выпуски «Делового блокнота» – справочники, рассказывающие об учебных заведениях начального про-

фессионального, среднеспециального и высшего образования выходят с 1997 г. Они стали прообразом множества аналогичных изданий, выходящих в Новосибирске сегодня. В настоящее время справочники и наиболее интересные страницы Делового блокнота в электронном виде доступны всем посетителям сайта библиотеки WWW.INFOMANIA.RU

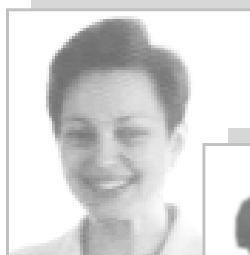
Опыт сотрудничества Новосибирской областной юношеской библиотеки с общественными организациями доказывает, что от такого сотрудничества выигрывают не только библиотека и «третий сектор», но и местное сообщество. Так, созданные на базе библиотек добровольческие молодежные центры способствуют через проведение различных акций развитию местных инициатив, решению социальных проблем сообщества, в том числе проблем молодежи. Общественные организации, которыми являются Молодежные добровольческие центры, помогают библиотекам активно участвовать в реализации молодежной политики на местах, оперативно решать возникающие проблемы. Например, сегодня молодежные добровольческие центры в Новосибирской области во многих случаях трансформируются в информационные центры, обеспечивая доступ сельской молодежи к информации по наиболее актуальным проблемам, предоставляя доступ к современным источникам информации, в том числе, сети Интернет. При этом они зачастую играют координирующую роль, объединяя заинтересованных лиц и организации, помогают привлечь в сообщество дополнительные ресурсы.

Видимая библиотека становится центром сообщества, выходит за рамки узкопрофессиональных мероприятий, что позволяет привлечь гораздо больше людей, способствует расширению их мироощущения, в том числе и за счет участия в мероприятиях не только библиотечных специалистов.



Таким образом, творческий потенциал молодых библиотекарей Новосибирской областной юношеской библиотеки реализуется в постоянном поиске и адаптации новых форм работы с молодежью. Это подразумевает готовность учиться, доводить начатое до конца, передавать свои знания коллегам и ребятам и снова учиться у других, находя инновации в уже устоявшихся формах работы.

РОЛЬ БИБЛИОТЕКИ В ПРОЦЕССЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МОЛОДЕЖИ



Оксана Сергеевна ПАРАМОНОВА,
заведующая Молодежным
библиотечно-информационным отделом,
Алла Томовна ГЛУШАК
главный библиотекарь Молодежного
библиотечно-информационного
отдела
Центральной библиотечной системы
им. В.В. Маяковского
(г. Саров, Нижегородская
область)

Молодежный библиотечно-информационный отдел централизованной библиотечной системы им. В. Маяковского города Саров.

Любите ли вы МБИО? Любите ли вы его так, как любим его мы?

Мы - это 15 грамотных, талантливых специалистов, настоящих профессионалов своего дела, 15 обаятельных и очаровательных женщин. И для нас МБИО:

М - это молодость и мудрость,
Б - это бережность и благожелательность,
И - это инновации и инициатива,
О — это опыт и оптимизм.

Нам всего 5 лет. По человеческим меркам - детсадовский возраст. Но за это время мы смогли стать нужными городу и завоевать уважение у читателей. У нас появилась много преданных друзей и единомышленников, для которых книга - источник знаний, радости и вдохновения.

Наша работа ориентированна на молодежь. А молодежь, как известно, не терпит фальши, поэтому мы не можем себе позволить быть неискренними, формальными и равнодушными. Наш девиз: «Инициатива, творчество, поиск!»

Мы надеемся, что МБИО всегда будет для молодого читателя настоящим «теплым» домом, где его ждут, ему рады, где он сможет найти хорошего собеседника и доброго друга.



Прогресс ведет современное общество в информационную эпоху. Многие профессии, так или иначе, связаны с получением информации и ее анализом. ЮНЕСКО объявила XXI век веком образования. Сегодня специалисту необходимо постоянно продолжать обучение, чтобы сохранять статус профессионала, расширять кругозор, приобретать новые знания. Подобные навыки актуальны для любого цивилизованного человека, живущего в современном информационном обществе.

В последние годы интенсивное развитие сферы образования на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий стало важнейшим национальным приоритетом. Содержание и качество образования, его открытость и доступность определяют состояние интеллектуального потенциала современного общества. В целом можно говорить о наметившейся сегодня тенденции всеобщего участия в процессе непрерывного образования.

Каким же образом решается проблема развития системы непрерывного образования в условиях «закрытого города»? Закрытое административно-территориальное образование (ЗАО) г. Саров - научно-технический центр с высокотехнологичным производством, которое требует квалифицированных специалистов. Учитывая потребности градообразующих предприятий оборонного направления, перед структурами, отвечающими за подготовку и управление

персоналом, стоит задача создания мобильной системы подготовки кадров.

Наш город отличает высокий профессиональный и образовательный уровень системы обучения. В г. Сарове появились образовательные учреждения новых типов и видов: гимназии, лицеи, колледжи, частные школы, учреждения дополнительного образования, профильные классы. В их учебную программу все чаще вводятся новые предметы, открываются новые факультеты, курсы обучения и переподготовки. Все это требует повышенного внимания к информационному обеспечению процессов образования. Отсюда, главное направление в системе непрерывного образования в ЗАО состоит в том, чтобы **создать целостную развивающую среду, рассчитанную на**



Молодежный библиотечно-информационный отдел (фрагмент)



Автоматизированные рабочие места для пользователей читального зала



обучение детей и молодежи. Базой для проведения работы в этом направлении стали комплексы непрерывного образования, которые сформировались из учебных учреждений, в том числе дополнительного образования, библиотек, учреждений культуры города, социальных структур и т.д. и охватывают практически весь период жизни человека (гражданина) от дошкольного возраста до обучения в высшей школе и после ее окончания.

Смена приоритетов образования оказывает весьма существенное влияние на работу библиотек. Федеральный закон «О библиотечном деле» определяет библиотеку как «информационное, культурное, образовательное учреждение». **Как же должен меняться информационный облик библиотеки, чтобы соответствовать современному уровню развития образования?** Рассмотрим этот вопрос на примере работы Молодежного библиотечно-информационного отдела Централизованной библиотечной системы им. В.В. Маяковского г. Сарова.

В первую очередь, мы установили контакты с педагогическими коллективами города: провели работу по координации наших творческих планов, наметили сроки проведения совместных информационных мероприятий. В перспективе мы планируем организацию курсов по повышению педагогической квалификации библиотечных работников и библиотековедческой - педагогов, создание единых информационно-библиографических и других электронных баз данных. Наша главная цель - равноправное и надежное взаимодействие с учреждениями образования.

Следующим шагом стала оценка материально-технических, кадровых, информационных ресурсов и возможностей отдела. В результате мы пришли к выводу, что библиотека располагает достаточно хорошей базой для решения поставленных задач - это и творческий потенциал сотрудников, и высокий уровень их квалификации, и оснащенность современным библиотечным оборудованием, новейшими техническими средствами, в том числе автоматизированными рабочими местами, и сеть структурных подразделений библиотеки, куда входят: традиционные Абонемент, Читальный зал, Информационно-библиографический отдел, Отдел депозитарного хранения, и достаточно новые Отдел литературы на иностранных языках, Сектор деловой литературы, Академия самообразования. Молодежный библиотечно-информационный отдел располагает сравнительно небольшим, но мобильным фондом - более 150 тыс. ед. хранения - это справочные и энциклопедические издания, учебники и учебные пособия, художественная литература, мультимедийные и аудио-видеоматериалы по различным дисциплинам, в том числе правовые документы на электрон-



Партнеры библиотеки - сотрудники Справочно-правовой системы «Гарант»



ных носителях в справочно-правовой системе «Гарант». С компьютеров библиотеки имеется доступ в Интернет; собственная автоматизированная информационно-библиотечная система разработана программистами библиотеки и адаптирована под наши условия обслуживания читателей; локальная сеть МБИО соединяет девять автоматизированных рабочих мест.

Все это позволило нам определить направления и формы работы по созданию единой информационно-образовательной среды библиотеки, где каждому структурному подразделению отведена своя особая роль. В соответствии с этими задачами мы работаем над проблемой обновления содержания и формы общения с читателями, создавая в отделах комфортную информационную среду. Традиционный отдел обслуживания нашей библиотеки становится мобильными центром информации, межличностного общения, семейного чтения. Здесь собрана наиболее полная коллекция энциклопедий, словарей, справочников, учебной литературы для всех уровней обучения, периодика. Отдел предоставляем такие услуги как:

- экспресс-обслуживание по интересующей пользователей теме;
- предоставление оперативной информации о поступлениях новой литературы в помощь образованию;
- обеспечение доступа к источникам информации через Интернет;
- проведение виртуальных уроков;



Круговая выставка



Книжная выставка в отделе обслуживания

- оказание помощи в овладении навыками работы с персональным компьютером с помощью развивающих учебных компьютерных программ и т.д.

В Отделе обслуживания экспонируются информационные выставки, стенды по актуальным социально-экономическим, правовым проблемам, по вопросам развития образования: «Образование XXI века: проблемы и перспективы», «Библиотека. Образование. Информация - абитуриенту», «Вопросы профсамоопределения молодежи», «Ваша карьера - в ваших руках», «Труд в будущем» и т.д. Осуществляя работу по вопросам профориентации и профсамоопределения, мы активно взаимодействуем с Центром занятости населения, Молодежной биржей труда, Молодежным центром, кото-



рые обеспечивают нас информацией о рынке труда, об условиях приема в высшие и средние учебные заведения, готовят беседы, видеопозаказы. Ежегодно совместно с этими организациями мы проводим декаду абитуриента - «Школьник. Студент. Профессионал.», День знаний. В выставочной работе по данной тематике нами сделан акцент на те профессии, которые сегодня наиболее востребованы и учитывают специфику производства нашего города: «Прикладная информатика - профессия будущего», «ВПК: время делать карьеру»; «Профессия - эколог» и т.д.

В Информационно-библиографическом отделе созданы и регулярно пополняются тематические папки-досье «Молодежь», «Военная служба», «Саров», «Экология»; дайджест-пакеты «Образование во имя устойчивого будущего», «Социологический портрет современной молодежи», «Экологическое образование», «Военные образовательные учреждения», «Саров - город науки» и т.д.

Сектор деловой литературы представляет выставки-экспозиции, экспресс-информацию, пресс-подборки по таким темам как «Негосударственное образование», «Деловая книга - специалисту», «Социальная защита молодежи».

Образовательный аспект работы Отдела литературы на иностранных языках (ОЛИЯ) непосредственно связан с изучением лингвострановедения, которое предполагает знакомство с достижениями национальных культур, осознание роли родного языка в зеркале культуры другого народа. Кроме того, лингвострановедение способствует вовлечению учащихся в процесс диалога культур, который в наше время имеет огромное значение, так как он способен снимать напряженность в отношениях между народами, создавать обстановку доверия и взаимного уважения. Именно поэтому так важно сегодня научить молодое поколение общаться с представителями других народов. Сотрудники Отдела литературы на иностранных языках наряду с выполнением запросов читателей, информационно-библиографическим обслуживанием, формированием справочно-поискового аппарата, осуществлением методической работы, оказывают помощь учащимся и другим категориям читателей в самостоятельном изучении



Выставка изданий отдела литературы на иностранных языках



Занятие в клубе любителей испанского языка и культуры





Участники «Арбузика» — клуба любителей французского языка и культуры



Оформление страноведческого вечера о традициях Испании

языков. Приобщают детей и юношество к чтению лучших образцов зарубежной классической и современной литературы. Отдел сотрудничает с преподавателями иностранных языков школ города и Саровского физико-технического института, методическими секциями педагогов, с клубами любителей немецкого и английского языков при Доме ученых г. Саров. На базе отдела проводятся выставки-экспозиции, уроки страноведения с видео-просмотрами, часы зарубежной поэзии, литературные вечера. Здесь регулярно проходят дни специалиста для преподавателей иностранного языка (английского, немецкого, французского), которые включают тематические сообщения, демонстрацию видеофильмов, знакомство с новыми поступлениями профильной литературы. Сотруд-

ники отдела литературы на иностранных языках занимаются издательской деятельностью. На базе отдела осуществляют работу «Клуб любителей французского языка и культуры» и «Клуб любителей испанского языка и культуры». При клубах открыты курсы изучения французского и испанского языков. Члены клубов принимают участие в подготовке и проведении литературно-музыкальных вечеров. Участие в подобных мероприятиях становится для школьников и студентов «открытием» страны, изучаемого языка и людей, говорящих на нем.

Несколько слов о работе студии эстетического воспитания «Академия самообразования», где творческое начало ребенка формируется в синтезе философии, науки и искусства. Здесь раскрываются такие темы как: «Искусство в познании мира», «Гармония человека и природы» и т.д. В течение года для родителей и детей проводятся лекционный курс и практические занятия по изучению сокровищ мировой художественной культуры: русской живописи и русских народных промыслов, истории живописи стран Западной Европы и Востока. На базе академии проходят конкурсы художественного творчества «Мне посчастливилось родиться на Руси», «Окружающий мир глазами детей» и т.д. Своими чудесными работами ребята украшают интерьер нашей библиотеки, участвуют в городских художественных конкурсах.



В наших ближайших планах - организация на базе «Академии самообразования» творческого лица «Надежда», слушателями и участниками которого станут дети с ограниченными возможностями и дети из социально неблагополучных семей. В рамках работы лица:

- библиотечный кинотеатр «В мире кино»,
- литературная гостиная «Живая книга»,
- песенная студия «От улыбки станет всем светлей»,
- студия «Сам себе учитель музыки»,
- студия самодеятельной песни «Любимая гитара»,
- выездные досуговые программы,
- арт-библиотерапия.

На базе библиотеки функционирует консультационный центр практической психологии «Диалог», специалисты которого проводят беседы, индивидуальные и групповые консультации, тренинги для самых разных категорий читателей, в том числе для подростков и молодежи. Специально для них разработаны темы: «Психология нравственности», «Приобретение характера», «Непокорный возраст, или старшеклассникам о самих себе».

Все структурные подразделения молодежного библиотечно-информационного отдела ведут активную работу по разработке методико-библиографических изданий: каталогов выставок, сценариев, бесед, обзоров, информационных и рекомендательных списков, памяток, буклетов и т.д. Среди них:

- «Школа 21 века: пути совершенствования»;
- «Молодежь - будущее России»;
- «Ваша карьера - в ваших руках»;
- «Будущее труда»;
- «Знакомьтесь: «Карьера» - это ваш журнал» и т.д.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЧИТАТЕЛЕЙ

Молодежный библиотечно-информационный отдел предоставляет широкие возможности для интеллектуального развития читателей. Работая с молодежью, мы уделяем особое внимание формированию навыков независимых пользователей: поиску, отбору и критической оценки материала. Повышаем образовательный уровень читателей, содействуем развитию их информационной культуры. Неумение работать с книгой, справочной литературой, каталогами начинает сказываться при подготовке к занятиям с первых дней учебы. Поэтому мы стараемся, как можно активнее включить юных читателей в диалог с библиотекой, обучить их работе с информационными потоками, умению чувствовать себя комфортно в современном информационном пространстве. Для того чтобы дети любили библиотеку, необходимо сделать руководство чтением не назидательным, а с помощью книг развивать творческие способности и профессиональные наклонности ребят. Создавать и поддерживать духовно насыщенную, живую атмосферу. Доверительные отношения - вот главный принцип педагогической деятельности специалистов отдела, работа которых заключается, прежде всего, в том, чтобы научить детей получать удовольствие от знаний и мышления.



Мы понимаем: полноценное формирование информационной культуры читателей возможно лишь при гармоничном сочетании традиционных форм работы библиотеки и современных компьютерных технологий. На сегодняшний день в МБИО создана локальная вычислительная сеть с выходом в Интернет, формируется электронный каталог, активно ведется комплектование фонда электронными информационными ресурсами. Использование в работе новых источников информации существенно обогатило нашу программу занятий по курсу «Основы информационной культуры» для старшеклассников и студентов.

Например, начинающих мы знакомим с правилами пользования библиотекой, каталогами и режимом работы отделов. Проводим практические занятия на компьютерах - первый опыт работы с электронным каталогом и базами данных. В течение года учащиеся постоянно пользуются информационными ресурсами библиотеки, получают необходимые навыки и консультации библиотекарей и библиографа. Следующий этап работы по повышению информационной культуры юных читателей включает выполнение практических заданий по подбору и составлению списков литературы к реферату, либо выполнение самого реферата. Необходимую информацию зачастую ребята находят не только в фондах молодежного отдела, но и в электронных ресурсах Интернет. На базе библиотеки пишут и защищают курсовые и дипломные работы.

Однако принципиально важным является одновременное повышение информационной культуры не только учащихся, но и учителей. В последнее время заметно возросла информационная и компьютерная грамотность педагогов, что привело к качественному изменению уровня их запросов. Этой категории читателей мы предлагаем базы данных в помощь школьной программе, а также нетрадиционные носители информации по всем отраслям знаний, предназначенные для использования в процессе обучения и воспитания.

Наряду с формированием электронной среды обучения, в МБИО созданы комфортные условия для повышения образовательного уровня пользователей. Наши читатели имеют возможность получать необходимые ресурсы и эффективно работать, учить и учиться - вместе и поодиночке. В отделе вас встречают уютные залы для индивидуальных и групповых занятий, зоны отдыха, компьютерный зал для работы с мультимедийными ресурсами. Таким образом, новая образовательная среда, сложившаяся в нашей библиотеке, предполагает и новый высокопрофессиональный подход к методам и технологиям информационно-библиотечного обслуживания пользователей.

Непрерывное образование - неперемнная составляющая образа жизни специалистов молодежного библиотечно-информационного отдела. Обновление знаний, умений, навыков помогает нам сохранять творческую форму, способствует активному усвоению современных идей и экспериментальному поиску. Для нас совершенно очевидно, что кадровые ресурсы библиотеки представляют собой ее самый ценный потенциал. Каждому сотруднику



МБИО отводится особая роль в составе команды, создающей информационно-образовательную среду.

Широкий спектр услуг, предоставляемый нашей библиотекой: новые книги, журналы, бесплатный доступ к информационным ресурсам, комфортные условия и профессионализм библиотекарей привлекают к нам новых и новых читателей. Однако мы не собираемся останавливаться на достигнутом. Мы осознаем, что сегодня необходимо сместить приоритеты от стремления накопить большие и лучшие фонды к необходимости вписаться в информационное пространство, стать полноправными членами коммуникационных сетей.

Библиотекари умеют и могут развивать уникальное искусство поддержки инноваций в образовательном процессе. Мы обладаем высокими творческими возможностями и потенциалом, которые позволяют нам развиваться и искать новые формы и новые направления работы. В конце концов, библиотечное дело и есть работа со знанием.

Литература:

Образование и XXI век: Информационные и коммуникационные технологии. - М.: Наука, 1999. – 191 с.

Арзуханов А.С. Актуальные проблемы информационно-библиотечного обеспечения процессов образования // Научные и технические библиотеки. - 2002. - № 4. - С. 61-69.

Балацкий А.Н., Бунь Е.В. Библиотека эпохи глобализации - симбиоз старого и нового // Университетская книга. - 2002. – № 11. - С. 28-32.

Бубекина Н.В. Журнал «Библиотекосведение» в 1999 году. - Школьная библиотека. -2000.-№ 5.-С. 63-69.

Концепция непрерывного образования // Народное образование. -1989.-№ 10.-С. 3-12.

Кущенко Ю. Совершенствуемся, соревнуясь // Библиотека. - 2003. - № 6. - С. 53-55.

Росс Г. Электронные библиотеки и образование: возможности и перспективы // Научные и технические библиотеки. - 2002. - № 10. -С. 77-89.

Сукиасян Э.Р. Кадровая политика Российской государственной библиотеки // Мир библиотек сегодня. - 1997. – № 1. - С. 3-10.

Материалы сайта ГПНТБ //www.gpntb.ru

Материалы СПС «Гарант»:

Федеральный закон от 10.04.00 г. № 51-ФЗ «Об утверждении Федеральной программы развития образования»;

Постановление Правительства РФ от 14.12.00 г. № 955 «О федеральной целевой программе «Культура России (2001-2005 гг.)» (с изм. и доп. От 19.07.02 г.)



МОДЕЛИРОВАНИЕ БУДУЩЕГО:

ПРОЕКТНАЯ СРЕДА МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ

ПРОЕКТЫ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ

Проектная деятельность библиотек в последние годы становится все более интенсивной. Программное планирование активно входит в повседневную жизнь библиотек как на региональном уровне, так и внутрибиблиотечном. Происходит процесс перехода от единичных программ к крупномасштабному программному планированию.

В этом разделе мы будем представлять программы и проекты, представляющие определенный интерес для библиотечного сообщества и, конечно, расскажем о реализации этих проектов. Начинаем раздел с общемосковской программы по созданию во всех районах города информационных интеллект-центров.

Комитет по культуре города Москвы

ЦЕЛЕВАЯ КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПУБЛИЧНЫХ БИБЛИОТЕК ГОРОДА МОСКВЫ КАК ИНФОРМАЦИОННЫХ ИНТЕЛЛЕКТ-ЦЕНТРОВ

НА 2004-2006 гг.

Москва, 2004



**Паспорт Целевой комплексной программы
развития публичных библиотек города Москвы
как Информационных интеллект-центров
на 2004-2006 гг.**

Наименование Программы	<ul style="list-style-type: none">• Целевая комплексная программа развития публичных библиотек города Москвы как Информационных интеллект-центров на 2004-2006 гг.
Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">• Поручение протокола от 17.05.2003 № 61 выездного совещания, проведенного Мэром Москвы Ю. М. Лужковым.• Закон города Москвы от 11.07.2001 № 34 «О государственных целевых программах в городе Москве».• Распоряжение Правительства Москвы от 05.09.2003 № 1595-РП «О разработке целевой комплексной программы развития публичных библиотек города Москвы как Информационных интеллект-центров на 2004-2006гг.»
Государственный заказчик Программы	<ul style="list-style-type: none">• Комитет по культуре города Москвы.
Основные разработчики Программы	<ul style="list-style-type: none">• Комитет по культуре города Москвы.• Центральная городская публичная библиотека им. Н. А. Некрасова.• Централизованная библиотечная система «Люблино».• Единый научно-методический центр Комитета по культуре города Москвы.• ООО «Экокультура».
Исполнители Программы	<ul style="list-style-type: none">• Комитет по культуре города Москвы.• Префектуры административных округов города Москвы.• Управления культуры административных округов города Москвы.
Цель Программы	Развитие культурного потенциала Москвы. Совершенствование деятельности публичных библиотек города как информационных, культурных и образовательных центров для различных категорий населения, способствующих созданию условий повышения интеллектуального уровня граждан, и особенно молодежи, на основе развития и укрепления материально-технической базы библиотек:



	<ul style="list-style-type: none"> • создание информационных ресурсов библиотек, в том числе и электронных библиотек; • предоставление свободного доступа в Интернет с целью эффективного поиска информации, дополнительного образования, в том числе дистанционного; • создание общедоступных центров правовой и деловой информации; • формирование системы социально-активной профориентации молодежи; • развитие творческих центров и клубов по интересам; • формирование ориентации личности и социальных групп на ценности, обеспечивающие успешную модернизацию общества.
<p>Задачи Программы</p>	<p>Создание оптимальных условий развития ИИЦ, обеспечение доступности информации для москвичей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • расширение доступности культурного, информационного продукта для широких социальных слоев и различных возрастных категорий населения Москвы; • повышение культурного и образовательного уровня, совершенствование систем воспитания, просвещения, образования подрастающего поколения; • решение проблем профессиональной самореализации, адаптации, обеспечение занятости, деловой активности молодежи; • обеспечение комплексного культурно-информационного обслуживания, доступности информации, свободы информационного обмена в условиях демократического общества; • создание условий для гражданского становления, формирования положительного образа современного молодого человека; • подготовка молодых москвичей к активной деятельности в условиях информационного общества; • обеспечение социализации, профилактика негативных явлений в молодежной среде; • модернизация деятельности публичных библиотек, приведение основных мероприятий программы в соответствие с изменившейся социально-политической, экономической, информационной ситуацией; • обеспечение международного, межрегионального, культурного информационного обмена, интеграции в мировое информационное пространство в условиях открытого общества.



Сроки реализации Программы	2004-2006 гг.			
Объемы и источники финансирования Программы	Объем финансирования 484 115 тыс. руб. (в ценах года утверждения)			
	в т.ч. по годам реализации:	2004	2005	2006
	по источникам финансирования:			
	городской бюджет	85 821,0	234 698	163 596
	федеральный бюджет	—	—	—
дополнительные источники финансирования	—	—	—	
Ожидаемые конечные результаты Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Сохранение и развитие культурной среды города: <ul style="list-style-type: none"> - развитие в 175 публичных библиотеках многофункциональных комплексов, выполняющих функции культурных, информационных и просветительских центров, - модернизация, актуализация деятельности сети публичных библиотек московского мегаполиса. • Обеспечение доступности для населения учреждений культуры: <ul style="list-style-type: none"> - демократизация процессов в культурно-досуговой сфере, расширение гарантий свободы доступа населения к информации; - улучшение правовых, организационных, социально-экономических условий для самореализации, развития личности молодых москвичей; - развитие современных форм работы с различными категориями населения на основе расширения новых видов услуг в сфере культуры. • Создание условий для функционирования и развития библиотек города: <ul style="list-style-type: none"> - развитие материально-технической базы публичных библиотек, позволяющей предоставлять широкий спектр информационных, образовательных и других услуг в имеющихся помещениях. 			



	<ul style="list-style-type: none"> • Создание комфортной среды и оптимальных условий для духовного, культурного, интеллектуального развития подрастающего поколения; организация на современном технологическом уровне досуга для всех категорий населения.
Система организации контроля за исполнением Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Комитет по культуре города Москвы осуществляет: <ul style="list-style-type: none"> - контроль за исполнением Программы, мониторинг выполнения системы программных мероприятий; - координацию деятельности исполнителей на основе периодической отчетности для обеспечения их согласованных действий; - контроль за рациональным использованием исполнителями выделяемых финансовых средств; - вносит предложения по корректировке Программы на основании результатов работы за год; - подготавливает и представляет в установленном порядке сводную бюджетную за явку на ассигнование мероприятий Программы на очередной финансовый год; - рассматривает ход и итоги реализации Программы на заседаниях Коллегии комитета, годовых совещаниях актива работников культуры и искусств.

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Социально-экономические и политические реформы в российском обществе, стремительное развитие в глобальном масштабе информационных и телекоммуникационных технологий привели к изменению социальной роли и социальных функций публичных библиотек. К традиционным функциям публичных библиотек добавились функции универсальных общедоступных информационных центров, способных обеспечить свободный доступ граждан к информации.

В условиях значительной социальной поляризации библиотеки как наиболее массовые из всех учреждений культуры предоставляют населению бесплатный доступ к информации, чем способствуют демократизации в получении информации и образования, повышению качества жизни.

Цели и задачи перехода к информационному обществу и повышению уровня национального интеллекта, намеченные в Федеральных целевых программах «Культура России (2001-2005 годы)» и «Электронная Россия (2002-2010 годы)» получили развитие в целом ряде социальных программ Правительства Москвы и конкретизировали деятельность учреждений культуры.

Особое значение Правительство Москвы придает развитию потенциала информационных ресурсов публичных библиотек, расширению их функций и спектра услуг. В настоящее время библиотеки города осуществляют свою дея-

тельность в рамках реализации городских программ: Культура Москвы (2002-2004 годы), Электронная Москва, Комплексная программа поэтапной модернизации публичных библиотек Москвы на период с 1999 по 2003 год, Молодежь Москвы (2001-2003 годы), Патриотическое воспитание молодежи Москвы на 2002-2004 годы, Комплексная городская программа по профилактике детской беспризорности и безнадзорности на 2002-2003 годы и др.

Комплексная программа модернизации публичных библиотек Москвы на 1999-2003 годы заложила основы технического и технологического оснащения публичных библиотек. В ее рамках была создана опорная часть единой телекоммуникационной сети публичных библиотек Москвы. По данным государственной статистической отчетности, общий парк компьютерной техники библиотек составляет более 1700 единиц, то есть вырос за последние 4 года почти в 2 раза. В Городской целевой комплексной программе «Культура Москвы (2002-2004 гг.)» предусмотрен ряд первоочередных мероприятий по дальнейшему техническому и технологическому оснащению библиотек Москвы.

В настоящее время только 48 библиотек города (из 432-х) подключены к оптоволоконной сети и оснащены необходимым компьютерным оборудованием. На последующих этапах развития библиотечной системы города Москвы предстоит создавать материально-технические условия и объединять информационные ресурсы, вступать в активное взаимодействие с федеральными, региональными и зарубежными библиотеками. Оснащение библиотек современным оборудованием создает благоприятные условия для расширения видов услуг и привлечения в библиотеки большого количества молодежи.

В соответствии с определенным социальным заказом библиотеки города начали формировать новое направление работы, имеющее целью создание особой интеллектуально-эмоциональной среды, привлекательной для молодежи. В Юго-Восточном административном округе (ЮВАО) за период с 2000 по 2003 год была создана система молодежных Интеллект-центров (по одной библиотеке в каждом муниципальном районе). Положительный опыт расширения спектра библиотечных услуг решено распространить на всю сеть публичных библиотек Москвы для всех категорий их пользователей. Опыт реализации этого подхода показывает, что развитие публичных библиотек таким путем в современных условиях будет способствовать активному формированию культурного потенциала Москвы.

Целевая комплексная программа развития публичных библиотек города Москвы как Информационных интеллект-центров (ИИЦ) является продолжением Комплексной программы модернизации публичных библиотек Москвы (1999-2003 гг.) и новым шагом к созданию максимально удобной среды развития интеллектуальных потребностей общества, организации свободного доступа к знаниям всех слоев населения города и, прежде всего, молодежи. Преемственность Комплексной программы поэтапной модернизации публичных библиотек Москвы на период с 1999 по 2003 год и Проекта «Создание корпоративной сети публичных библиотек Москвы» позволит использовать не только накопленный опыт работы и уже созданные информационные ресурсы московских публичных библиотек, но и техническую базу с последующей посте-



пенной ежегодной модернизацией, а также готовую технологическую схему, комплекс программ и рабочую группу специалистов в области технологии создания корпоративных информационных ресурсов.

Развитие системы ИИЦ осуществляется в правовом поле, обеспеченном основными федеральными законами и программными документами по системе развития библиотек. Это прежде всего Федеральный закон от 29.12.94 № 78-93 «О библиотечном деле», Федеральная целевая программа «Культура России (2001-2005 годы)», Программа ЮНЕСКО «Информация для всех». В них раскрываются три основные функции библиотеки: культурная, информационная, образовательная. Учитывая специфику сети публичных библиотек города Москвы, а также их удельный вес в библиотечной сети России для правового обеспечения процесса совершенствования и развития сети публичных библиотек Москвы в качестве современных Информационных интеллект-центров необходима разработка и принятие соответствующих нормативных документов.

2. Основные цели и задачи Программы, ожидаемые результаты, этапы и сроки реализации Программы

Основная цель Целевой комплексной программы развития публичных библиотек города Москвы как Информационных интеллект-центров на 2004-2006 годы — это совершенствование и функциональное расширение деятельности публичных библиотек города как информационных, культурных и образовательных центров для различных категорий населения, способствующих созданию условий повышения интеллектуального уровня граждан, и особенно молодежи, на основе развития и укрепления материально-технической базы библиотек.

Библиотеки города, отвечая на социальные запросы молодого поколения, осваивают новую форму организации своей деятельности — **Интеллект-центры**, имеющие целью создание особой интеллектуально-эмоциональной среды, привлекательной для молодежи, а также интенсивное развитие библиотечных процессов и технологий, результатами которых пользуются читатели всех возрастных и социальных групп.

Интеллект-центр — это библиотека (библиотека-филиал как структурное подразделение централизованной библиотечной системы — ЦБС), имеющая расширенные функциональные возможности и формы обслуживания населения города для организации условий повышения образовательного уровня населения, интеллектуального досуга и формирования многогранной, гармоничной личности.

Интеллект-центр представляет собой сочетание традиционной библиотеки, медиacentра, фонды которого состоят из широкого спектра классической и современной литературы, видео-и аудиоматериалов, электронных носителей информации, сетевых ресурсов, и специализированных служб (психологической, правовой, библиотерапии и др.), способствующих коррекции поведения детей и молодежи, а также развитию их интеллекта, речи, навыков общения, информационной культуры и т.п. В работе Интеллект-центров используются также элементы психофизической разгрузки, релаксации, творческой, интеллекту-



альной деятельности, которые воздействуют на эмоциональную, чувственную сферу человека.

Основой деятельности такого центра являются предоставление доступа к информации и знаниям, организация максимально удобной среды развития интеллекта. Для эффективного решения этих задач требуются специалисты не только библиотечной квалификации, но и информационно-технической, технологической, педагогической, психологической, юридической и др. Необходимы также инструкторы и консультанты по оздоровительной работе, музыкальные и культурно-просветительские работники.

2.1. Основные модели и направления деятельности

Информационных интеллект-центров (ИИЦ)

Предусматривается создание нескольких моделей ИИЦ. Вид и тип ИИЦ определяется самими библиотеками в зависимости от местонахождения в определенном районе города, характеристики фонда библиотеки и приоритетной категории читателей, соответствующей демографической и социальной характеристикам населения.

При создании ИИЦ определяются следующие **стратегические направления деятельности**:

- развитие современных форм работы с различными категориями населения на основе расширения новых видов услуг в сфере культуры;
- развитие технической базы и телекоммуникационной инфраструктуры центральных библиотек ЦБС как ресурсно-информационных центров для других библиотек системы, а также филиалов, позволяющей предоставлять весь спектр информационных услуг в своем помещении, которое максимально приближено к месту жительства москвичей;
- развитие в районах многофункциональных библиотечных комплексов, выполняющих функции культурных, информационных, просветительных и досуговых центров.

Специализация ИИЦ может осуществляться по следующим направлениям:

- по возрастным или социальным категориям пользователей (дети, юношество, семья, предприниматели, инвалиды и др.);
- по тематическим признакам (например, центр русской словесности и культуры, центр муниципальной, правовой и деловой информации, компьютерная библиотека, центр экологической информации и др.);
- по видам информационных ресурсов (коллекция печатных изданий, подборка аудио-, видео-, мультимедиа-документов, электронная библиотека, электронный учебный ресурс и т.д.);
- по формам работы (клубы, студии, кружки, лектории, музеи, консультационные центры и др.).

Типовая модель ИИЦ может включать следующие направления:

- традиционное библиотечное обслуживание (читальный зал, абонемент, отделы специальной литературы);
- информационно-справочная служба с элементами электронной доставки документов;



- Интернет-клуб, включающий пункт общественного доступа к информации, учебный класс, клуб общения по интересам;
- отдел правовой информационной поддержки;
- центр социально-психологической адаптации и поддержки различных групп населения;
- отдел профессиональной ориентации и адаптации;
- центр развития творческих способностей (театральное, художественное мастерство, дизайн и т.д.);
- зал многофункционального использования (для выставок, конференций, концертов и т.д.);
- досуговый комплекс.

В зависимости от наличия свободных площадей в библиотеке и ее местонахождения в Москве, преобладающего контингента читателей и т.д. в качестве дополнения в ИИЦ могут развиваться следующие направления работ:

- Интернет-видеостудия внутрисистемного (связь между библиотеками одной библиотечной системы) или городского уровня связи;
- компьютерная студия звукозаписи;
- компьютерная многофункциональная мастерская (видеомонтаж, электронный композитор и т.д.);
- оздоровительно-спортивный комплекс для релаксации и ликвидации статических нагрузок при работе в библиотеке;
- видеозал с проекционным телевизором (кинотеатр);
- издательский комплекс;
- игровые комнаты для детей и т.д.

Основными направлениями работы по созданию ИИЦ являются:

- создание оптимальных условий развития ИИЦ в конкретном районе города;
- модернизация деятельности библиотек, расширение их функциональных возможностей и услуг, оказываемых населению Москвы в современных социально-политических и экономических условиях;
- расширение доступа к культурному наследию и информационным ресурсам для широких социальных слоев, различных возрастных групп и категорий населения столицы;
- обеспечение комплексного информационного обслуживания на основе свободного доступа к информации, информационного обмена в условиях демократического общества;
- подготовка молодых москвичей к активной деятельности в условиях современного открытого информационного общества;
- формирование единого информационного пространства в условиях мегаполиса;
- повышение культурного и образовательного уровня, совершенствование систем воспитания, просвещения и образования подрастающего поколения;
- решение проблем профессиональной ориентации, самореализации, адаптации, обеспечения занятости и деловой активности москвичей, и особенно молодежи;



- создание условий для гражданского становления и формирования положительного образа социально активного современного человека;
- профилактика негативных явлений в молодежной среде;
- обеспечение международного, межрегионального культурного и информационного обмена, интеграция в мировое информационное пространство в условиях открытого общества.

Для достижения поставленной цели предстоит решить следующие задачи:

1. Объективная оценка готовности ЦБС к организации ИИЦ (по каждому муниципальному району) по следующим показателям:

- наличие свободных площадей для расширения функциональной деятельности библиотеки без ухудшения условий выполнения основных функций по организации обслуживания читателей,
- готовность помещения (оценка необходимости ремонта),
- наличие полноценного фонда документов на различных носителях,
- наличие подключения к Интернету и заложенных в финансовых планах средств на оплату трафика,
- необходимость ремонта, наладки и модернизации оборудования,
- наличие в штате библиотеки штатных единиц для функционирования ИИЦ.

2. Определение источников и размеров финансирования, утверждение бюджета программы развития сети ИИЦ на 2004-2006 гг.

3. Создание регламентирующих и нормативных документов, регулирующих деятельность ИИЦ.

4. Проработка технико-экономического обоснования организации ИИЦ (по каждому муниципальному району) для определения оптимального географического расположения ИИЦ и оценка объема или размера необходимых финансовых средств для реализации этого проекта.

5. Проведение ремонтов помещений библиотек ЦБС и выделение дополнительных площадей для организации работы ИИЦ.

6. Определение потребностей библиотеки и закупка, наладка оборудования для организации работы всех комплексов ИИЦ.

7. Подключение и оптимизация подключения к сети Интернет отдельных библиотек и ЦБС в целом (корпоративные сети) с последующим объединением их в единую информационную сеть библиотек города Москвы.

8. Создание и систематическая актуализация Сводного электронного каталога публичных библиотек Москвы как части информационного ресурса города Москвы.

9. Создание системы единого читательского билета в публичных библиотеках города.

10. Подробная разработка различных моделей ИИЦ, которые могут быть созданы на базе библиотек, с указанием структуры, штатного расписания, необходимых площадей, оборудования и дополнительных объемов финансирования.

11. Введение в штат библиотеки необходимых штатных единиц для организации полнофункциональной работы ИИЦ.



12. Организация образовательных центров и курсов, для повышения квалификации и переподготовки кадров для работы в ИИЦ.

13. Важнейшей задачей, от решения которой зависит эффективность реализации Программы, является ее информационное обеспечение.

2.2. Информационное обеспечение Программы

Деятельность ИИЦ как *информационного* в общепринятом узкотехническом смысле должна быть в первую очередь нацелена на скорейшее комплексное создание и использование информационных ресурсов публичных библиотек Москвы (объединенные ресурсы), способствующих развитию интеллектуального уровня населения города и информационного обслуживания физических и юридических лиц (в том числе административных органов управления районов, округов и города).

Объединенные информационные ресурсы общего пользования могут быть по характеру их создания централизованными и распределенными. Они создаются *скоординировано и по единым правилам* всеми участниками работ и включают:

- электронные каталоги участников, ориентированные на поиск литературы и обслуживание пользователей;
- базы данных и справочно-информационные (фактографические) массивы;
- полнотекстовые документы, аудио-, видео- и мультимедийные материалы, содержащие сведения по истории, культуре, экологии, краеведению и т.д.;
- полнотекстовые и справочные документы, ориентированные на широкий круг пользователей, отражающие деятельность московских библиотек.

Для обеспечения эффективного обслуживания читателей поиск необходимого издания на любом физическом носителе может осуществляться только при условии наличия Сводного электронного каталога всех публичных библиотек Москвы, своевременно пополняемого новыми документами и полностью соответствующего международным и *национальным стандартам и форматам*.

Сводный каталог призван обеспечить:

- в каждой библиотеке города поиск издания для пользователей как в библиотеке по месту обращения, так и дистанционно в сети Интернет;
- заказ (электронная почта, телефон, факс) издания в любой библиотеке;
- изучение особенностей читательского спроса различными категориями читателей;
- использование записей каталога для всего комплекса работ корпоративной каталогизации;
- полный контроль наличия и пополнения фондов библиотек Москвы;
- возможность анализа специфики комплектования каждой библиотеки.

В целях обеспечения эффективного информационного сопровождения работы ИИЦ также необходимо:

- создать электронную библиотеку редких, особо ценных, а также пользующихся повышенным спросом изданий, которые имеют ограничения в доступе для читателя в московских публичных библиотеках;



- создание каталога вышеозначенной электронной библиотеки для оптимизации поиска;
- создание единых полнотекстовых электронных ресурсов по краеведению и экологии;
- создание сайта Сети публичных библиотек Москвы, взаимосвязанного с порталом Комитета по культуре города Москвы.

В состав средств информационного обеспечения программы создания ИИЦ входят:

- фонды библиотек Москвы, используемые для обслуживания пользователей и/или персонала, информационной системы;
- электронные каталоги, базы и банки данных, предоставляемые в прямом доступе персоналу и/или пользователям;
- справочно-информационные массивы данных на традиционных и электронных носителях;
- полнотекстовые документы на машиночитаемых носителях и мультимедийная информация;
- тематические массивы, подборки документов и другая информационная продукция, например, рекламная;
- входной информационный поток, включая все виды полнотекстовых документов, библиографические записи, авторитетные записи, запросы пользователей и др.;
- результаты обработки/переработки (полной или частичной) входного потока;
- выходной информационный поток, представляющий собой информационную продукцию библиотек;
- нормативно-справочная, технологическая, методическая, а также административно-управленческая документация;
- архивы системы и др.

Для удобства читателей необходимо реализовать единую точку входа в объединенный информационный массив всех публичных библиотек города (наиболее эффективна организация этой функции на создаваемом сайте Сети публичных библиотек Москвы). При этом будут использоваться как физически объединенные каталоги, так и распределенные на серверах отдельных библиотек.

Успешное выполнение всего спектра работ, связанных с информационным обеспечением Программы, а также создание оптимальной технологической схемы создания единых информационных ресурсов публичных библиотек Москвы как **базиса информационных ресурсов отрасли культуры города Москвы** возможно при организации **Центра информационных ресурсов и технологий библиотек отрасли культуры Москвы**. Целесообразно создание центра на базе одной из библиотек города, имеющей опыт координации работ в предыдущие годы при выполнении различных проектов по созданию информационных ресурсов в рамках корпорации московских библиотек в 2000-2003 годах. Это позволит сократить затраты на создание промежуточных окружных информационно-ресурсных центров, технической базы и формирование работоспособного коллектива специалистов.



Создание электронной библиотеки, сводных каталогов, полнотекстовых баз данных, коллекций компакт-дисков, аудио-, видеоматериалов в цифровой форме, а также обучение сотрудников библиотек созданию и использованию информационных ресурсов города может проводиться централизованно и координировано на базе такого центра. Он также будет сопровождать деятельность ИИЦ по всем направлениям работы.

Его задачами являются: дальнейшее совершенствование научного, методического, информационного обеспечения всех видов деятельности библиотек как информационных и культурно-досуговых учреждений города; экспериментальная деятельность, внедрение передового опыта и новых технологий; подготовка и переподготовка кадров по приоритетным направлениям библиотечной работы; привлечение ведущих ученых и практиков при решении актуальных проблем развития социально-культурной сферы Москвы.

2.3. Этапы создания Информационных интеллект-центров и ожидаемые результаты

Создание ИИЦ предлагается осуществить в три этапа:

На 1-м этапе (2004 г.) создаются 46 ИИЦ на базе библиотек, к настоящему времени имеющих современный технический уровень, достаточные фонды, электронные каталоги, медиаресурсы, обладающие развитой организационной структурой и кадровым потенциалом.

Производится отработка действующих моделей ИИЦ, их функциональной нагрузки. Их опыт становления учитывается при последующем развитии библиотечной системы в этом направлении. Особое значение отводится системе подготовки кадров, обучению их современным информационным технологиям для обслуживания как читателей библиотек, так и юридических лиц с использованием потенциала центральных библиотек ЦБ С.

На 2-м этапе (2005 г.) создаются 85 ИИЦ на базе библиотек разных уровней подчинения (городских, центральных библиотек ЦБС и библиотек-филиалов), в том числе в тех, где производится капитальный и текущие ремонты помещений, создается телекоммуникационная инфраструктура и техническая база.

На 3-м этапе (2006 г.), завершающем, создаются 44 ИИЦ на базе библиотек, в которых производятся значительные подготовительные работы (перепланировка, ремонт, прокладка кабеля, наладка телекоммуникаций и технических средств).

Завершается создание базового объема информационных ресурсов публичных библиотек Москвы. Анализируется опыт деятельности всей системы ИИЦ, созданной в Москве, их влияние на деятельность библиотек, на посещаемость и эффективность деятельности среди различного контингента населения.

За период реализации Программы (2004-2006 гг.) свои функциональные возможности существенно расширят 175 публичных библиотек Москвы, что станет определяющим в их развитии в качестве Информационных интеллект-центров, востребованных современным обществом.



3. Перечень программных мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных Программой целей, с указанием сроков выполнения по годам или этапам, ожидаемых результатов и требуемых ресурсов

Система взаимоувязанных программных мероприятий отражает первоочередные меры и этапы реализации Программы с указанием конкретных исполнителей, сроков выполнения и финансовых ресурсов.

Программные мероприятия учитывают необходимые финансовые ассигнования публичных библиотек системы Комитета по культуре города Москвы в 2004 году, а также предполагаемые объемы затрат по техническому и технологическому обеспечению в 2005-2006 годах, закупку оборудования, ремонтные работы, методическое и кадровое обеспечение.

3.1. Методическое обеспечение

Методическое обеспечение проекта включает работы по содержательной части преобразования/расширения функционального взаимодействия подразделений каждой из библиотек в роли Информационного интеллект-центра. Роль координаторов отводится пяти городским публичным библиотекам, которые обеспечивают обслуживание читателей всех округов Москвы. Основные работы, ориентированные на конкретное территориальное обслуживание населения (максимально приближенное к месту проживания), будут проводиться библиотеками, входящими в состав окружных централизованных библиотечных систем, по индивидуальным для каждой библиотеки планам. Ведущие направления работ являются общими для всех библиотек и проводятся координировано в соответствии с Программой.

В таблице № 1 приводятся основные направления работ по методическому обеспечению программы в городских библиотеках и библиотеках по округам, в которых развиваются ИИЦ. Кроме мероприятий, перечисленных в таблице, программные мероприятия предполагают постоянную работу по созданию электронной библиотеки для обеспечения работы ИИЦ.

Таблица 1

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки (гг.)
1	Разработка пакета документов, регламентирующих деятельность Информационных интеллект-центров.	2004
2	Проведение исследования «Социальный портрет пользователя ИИЦ».	2004-2006
3	Разработка и внедрение рабочей схемы и комплекса технологических инструкций для сотрудников ИИЦ.	2004
4	Разработка типовых инструкций для читателей по использованию электронных каталогов библиотек города.	2004
5	Создание Сводного каталога публичных библиотек Москвы как части Сводного каталога библиотек России.	2004-2005
6	Разработка единого информационного сайта Сети публичных библиотек Москвы.	2004-2005
7	Разработка типовых документов по комплексному использованию правовых баз данных для обслуживания читателей.	2004-2005



8	Создание типовых документов по приобретению и оптимальному использованию комплекса программных продуктов, а так же средств мультимедиа.	2004-2005
9	Организация специализированных читательских мест для пользователей с ограниченными возможностями.	2004-2006
10	Создание центров социальной и правовой защиты молодежи, включающих комплексы психологической разгрузки.	2004-2006
11	Создание пакета методических документов для координированной в рамках города работы по сбору, анализу, переработке и введению в электронный вид, накоплению и корпоративному использованию информации по краеведению.	2004-2006
12	Создание электронной базы данных по проблемам краеведения и экологии Москвы.	2004-2006
13	Создание пакета регламентирующих документов по созданию в библиотеках комплексов психологической разгрузки.	2004
14	Создание и систематическое пополнение и обновление дистанционных курсов повышения квалификации сотрудников ИИЦ. Проведение видеокурсов и видеоконференций.	2004-2006
15	Создание мультимедийных пособий, энциклопедических изданий для детей, подростков и студентов вузов.	2004-2006
16	Издание методической литературы и периодических изданий, в том числе журналов: «Человек, культура, город», «Вестник библиотек Москвы», «Библиотеки Москвы — юношеству», «Сегодня в детских библиотеках».	2004-2006

3.2. Подготовка кадров для ИИЦ

Развитие публичных библиотек как ИИЦ предусматривает расширение списка услуг для населения. Для успешного развития и функционирования ИИЦ необходимо произвести расширение штатного расписания библиотек, на базе которых создаются ИИЦ. Так, для служб и отделов, ранее не фигурировавших в библиотеке, и для расширения информационных услуг населению необходимо доукомплектовать каждый ИИЦ дополнительными штатными единицами.

Для центральных городских библиотек и центральных библиотечных систем необходимо предусмотреть в период с 2004 по 2006 год увеличение штатных единиц специалистов от 11 до 13 разряда, спланированное по единым расчетам.

Работа в ИИЦ предполагает наличие сотрудников, обладающих значительным образовательным потенциалом и опытом работы. Большое количество посетителей, широкий спектр услуг, интенсивный режим работы центров обуславливают повышенные требования к оплате труда сотрудников ИИЦ. По предварительным оценкам в связи с повышенной функциональной нагрузкой заработная плата сотрудников ИИЦ должна в 2-3 раза превышать среднюю заработную плату библиотечных работников, особенно это касается работ с информационно-технологическим комплексом, компьютерными сетями и базами данных.

В целях непрерывного повышения квалификации сотрудников ИИЦ планируется создать и внедрить комплекс программ обучения и переподготовки сотрудников по различным специальностям. Учитывая крайний дефицит кад-



ров, для этого используются уже зарекомендовавшие себя базовые организации обучения, такие, как Московский государственный университет культуры и искусств (МГУКИ), Академия повышения квалификации работников культуры, искусства и туризма (АПРИКТ), Центр «ЛИБ-НЕТ» ЦГПБ им. Н.А. Некрасова, а также другие профильные организации, имеющие лицензию на образовательную деятельность и государственную аккредитацию. Для проведения практических занятий используются системы повышения квалификации, разработанные центральными городскими библиотеками и окружными методическими центрами.

В течение 2004-2006 гг. на курсах повышения квалификации должно быть обучено 2500 сотрудников библиотек.

Год	Количество обучаемых сотрудников	Сумма на обучение в тыс. руб.
2004	1200	3600
2005	800	2400
2006	500	1500

Консалтинговую помощь в становлении ИИЦ уже сейчас может оказывать Московский региональный тренинг-центр, созданный в 2000 г. на базе корпорации московских библиотек (работают специалисты ГПНТБ России, ВГБИЛ им. Рудомино, МГДБ, ЦБС «Люблино»).

4. Ресурсное обеспечение Программы (финансовые, трудовые и материальные ресурсы, необходимые для реализации Программы)

Ресурсное обеспечение Программы является весьма важной ее составляющей. Расчеты затрат по созданию ИИЦ выполнены с учетом финансирования программных мероприятий по годам, а также формирования трудовых и материальных ресурсов для обеспечения реализации Программы.

Плановое ресурсное обеспечение Программы является необходимым условием ее успешной реализации в указанные сроки. Структура ресурсного обеспечения целевой программы базируется на действующих нормативно-правовых актах; финансирование программы осуществляется за счет средств городского бюджета.

4.1. Финансовое обеспечение

Расходы по финансовому обеспечению Программы включают затраты на реализацию мероприятий по созданию во всех районах Москвы многофункциональных комплексов, выполняющих функции культурно-просветительских, информационных, образовательных, консультационных и досуговых центров. Финансовые затраты покрываются из бюджета города Москвы в соответствии с расчетом затрат.

Объем финансирования, необходимый для реализации Программы на 2004-2006 гг.: в 2004 году - 85 821 тыс. руб., в 2005 году - 234 698 тыс. руб., в 2006 году - 163 596 тыс. руб.



Объем финансирования методического и кадрового обеспечения: в 2004 году - 2755 тыс. руб., в 2005 году - 2780 тыс. руб., в 2006 году - 2780 тыс. руб.

Объемы финансирования на реализацию программных мероприятий в 2005-2006 годах уточняются ежегодно при утверждении бюджета города Москвы на очередной финансовый год, исходя из доходной базы бюджета города Москвы.

4.2. Организационное обеспечение

Выполнение Программы и успешная реализация системы заложенных в ней мероприятий возможна при условии активного взаимодействия структур исполнительной власти как городского, так и федерального уровня. Предусматривается оказание максимального содействия в реализации Программы в пределах своей компетенции следующими отраслевыми и территориальными органами исполнительной власти города Москвы:

- Комитетом по культуре города Москвы;
- Комитетом по делам семьи и молодежи города Москвы;
- Департаментом образования города Москвы;
- Департаментом социальной защиты населения города Москвы;
- Комитетом общественных связей города Москвы;
- Департаментом градостроительной политики, развития и реконструкции города Москвы;
- Департаментом имущества города Москвы;
- Департаментом экономической политики и развития города Москвы;
- Комитетом межрегиональных связей и национальной политики города Москвы;
- Префектурами административных округов города Москвы.

Решение задач Программы предполагает активное взаимодействие структурных подразделений Правительства Москвы с общественными организациями, фондами и другими учреждениями, которые связаны с публичными библиотеками города.

За реализацию Программы в целом несет ответственность Комитет по культуре города Москвы. По каждому из разделов Программы назначаются исполнители, несущие ответственность за эффективное расходование выделенных средств, за соблюдение сроков выполнения работ и за полученные результаты.

Реализация программных мероприятий осуществляется публичными библиотеками Москвы в соответствии с годовыми планами их работы, сторонними организациями — на основе договоров (контрактов) между заказчиком и исполнителем программных мероприятий. Заключение и выполнение договоров (контрактов) осуществляется в строгом соответствии с Законом города Москвы от 15.05.2002 № 26 «О городском государственном заказе».

Распределение финансирования по исполнителям программных мероприятий ведет Комитет по культуре города Москвы. Мероприятия, связанные с деятельностью иных комитетов города Москвы и федеральных структур, финансируются в увязке с соответствующими утвержденными городскими, межрегиональными и федеральными целевыми программами.



4.3. Механизм реализации Программы

Реализация Программы обеспечивается комплексом мероприятий по правовому, методическому, организационному, информационному и финансовому обеспечению.

В рамках Программы предполагается:

- поощрение взаимодействия префектур, московских городских и общественных организаций, хозяйствующих субъектов города с публичными библиотеками на основе заключения соглашений, придавая особое значение мерам по обеспечению создания ИИЦ;
- содействие средствам массовой информации города Москвы в объективном освещении процессов модернизации библиотечной сети города Москвы, в формировании положительного общественного мнения по отношению к процессам совершенствования и модернизации библиотек города;
- адресная поддержка публичных библиотек, имеющих кадровый и ресурсный потенциал для развития ИИЦ.

5. Ожидаемые результаты от реализации Программы

5.1. Сохранение и развитие культурной среды города Москвы за счет государственной поддержки

- Реализация мероприятий Программы позволит решить ряд актуальных социально-культурных проблем, сделать их более востребованными современным обществом благодаря комплексному и эффективному удовлетворению потребностей населения Москвы в области культуры и информационного обеспечения.
- Развитие в районах Москвы многофункциональных комплексов на базе библиотек, выполняющих функции культурных, просветительских, информационных, образовательных, консультационных и досуговых центров.
- Модернизация деятельности библиотек московского мегаполиса.
- Создание в Информационных интеллект-центрах нормативного количества Интернет-клубов/Интернет-классов, видеоцентров, комплексных Интернет-видеостудий, издательских комплексов, а также центра переплета и реставрации редких изданий.

5.2. Обеспечение доступности учреждениям культуры города для всех социальных групп

- Демократизация получения услуг в культурно-досуговой сфере, обеспечение свободы доступа населения к информации.
- Улучшение правовых, юридических, социальных условий для самореализации и развития личности молодых москвичей.
- Развитие перспективных форм работы с различными категориями и слоями населения на основе расширения новых видов услуг в сфере культуры.



5.3. Создание условий для функционирования и развития библиотек города

- Развитие материально-технической базы центральных библиотек ЦБС как информационно-ресурсных центров для других библиотек системы.
- Развитие материальной базы библиотек-филиалов, позволяющей предоставлять информационные и другие услуги в помещении, максимально приближенном к месту проживания москвича.

5.4. Создание единых информационных ресурсов библиотек отрасли культуры города Москвы с целью предоставления расширенного комплекса информационных услуг населению Москвы

- Создание сводных информационных ресурсов библиотек города Москвы.
- Создание электронной библиотеки отрасли культуры города Москвы.
- Создание образовательного комплекса для информационно-библиотечных работников отрасли культуры города.
- Создание городского Центра информационных ресурсов и технологий библиотек отрасли культуры Москвы для эффективного информационного обеспечения и сопровождения настоящей Программы.

5.5. Создание комфортной среды и оптимальных условий для духовного, культурного, интеллектуального развития подрастающего поколения

- Гражданское становление, социализация и социальная адаптация, формирование гармонично развитой личности современного москвича.
- Воспитание квалифицированных кадров для всех предприятий, учреждений и сфер жизни государства и общества.
- Организация на современном культурном и технологическом уровне общения и досуга молодежи и подростков.
- Информационная поддержка и содействие среднему и высшему образованию, а также развитию научных направлений работы молодежи.
- Обеспечение информационной поддержки малому и среднему бизнесу, развиваемому молодыми специалистами.
- Обеспечение комфортных условий общения людей с ограниченными физическими возможностями.

6. Организация управления Программой и контроля за ходом ее реализации

Комитет по культуре города Москвы осуществляет:

- контроль за исполнением Программы, мониторинг выполнения системы программных мероприятий,
- координацию деятельности исполнителей на основе периодической отчетности для обеспечения их согласованных действий,
- контроль за рациональным использованием исполнителями выделяемых финансовых средств,
- текущую работу по подготовке и реализации мероприятий обеспечивающих взаимодействие подразделений Комплекса социальной сферы города Москвы в области культуры,



- вносит предложения по корректировке Программы на основании результатов работы за год,
- подготавливает и представляет в установленном порядке сводную бюджетную заявку на ассигнование мероприятий Программы на очередной финансовый год,
- рассматривает ход и итоги реализации Программы на заседаниях Коллегии комитета, годовых совещаниях актива работников культуры и искусств.

Роль методических центров координации работ по реализации Программы следует отнести центральным городским библиотекам (Центральная городская публичная библиотека имени Н. А. Некрасова, Центральная городская юношеская библиотека им. М. Светлова, Центральная городская детская библиотека им. А. Гайдара), которые уже выполняют эти функции по ряду других направлений деятельности библиотек.

Для эффективной деятельности ИИЦ необходимо создавать и развивать электронные ресурсы, в том числе: электронные библиотеки, полнотекстовые базы данных, цифровые коллекции аудио- и видеоматериалов. При этом необходимо предусмотреть тематическую направленность формируемого ресурса в соответствии с направлением деятельности ИИЦ. При формировании ресурсов ИИЦ необходимо придерживаться принципа распределенного фонда, что позволит избежать неоправданного дублирования при комплектовании фондов на различных видах носителей. Информационные ресурсы ИИЦ следует считать неотъемлемой частью единых распределенных информационных ресурсов публичных библиотек Москвы, доступ к которым должен осуществляться в локальном и дистанционном режиме.

Заключение

Как отмечено в Городской целевой комплексной программе «Культура Москвы (2002-2004 гг.)», стратегическим вопросом самого существования библиотек является выход на современный коммуникативный уровень и превращение их в комплексные информационно-культурные центры. Решение столь глобального вопроса затрагивает многие стороны работы библиотек и требует активной компьютеризации, обучения персонала, серьезной работы по созданию городской библиотечной территориально распределенной сети, позволяющей использовать мощность всего библиотечного фонда по запросу из любой библиотеки, из любого района города и даже с домашнего компьютера.

Выполненные работы и мероприятия позволят приблизить библиотечную систему города Москвы к состоянию, позволяющему включить ее информационно-культурное наследие в единое информационное пространство России и открыть его для широких слоев населения, и особенно для молодежи, которая должна стать не только пользователем, но и создателем будущего культурного наследия России.



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА К ПРОЕКТУ ЦЕЛЕВОЙ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПУБЛИЧНЫХ БИБЛИОТЕК ГОРОДА МОСКВЫ КАК ИНФОРМАЦИОННЫХ ИНТЕЛЕКТ-ЦЕНТРОВ НА 2004-2006 гг.

1. Анализ существующего состояния проблемы и обоснование необходимости ее решения программным способом

Характеристика деятельности московских публичных библиотек

Библиотечно-информационное обслуживание населения Москвы в настоящее время осуществляется в 432 публичных библиотеках, в число которых входят 5 городских библиотек, 11 библиотек — самостоятельных юридических лиц и 416 библиотек, входящих в состав 34 централизованных библиотечных систем.

Ниже, на рисунках 1-7, приводятся количественные характеристики московских публичных библиотек за период с 1998 по 2002 год по данным ежегодных статистических отчетов «Свод годовых сведений об общественных/публичных библиотеках системы Министерства культуры России за год». По 2003 году использованы статистические данные Комитета по культуре города Москвы.

В настоящее время общая площадь помещений библиотек составляет 268 кв. м. и за указанный период увеличилась на 39 тыс. кв. м (рис. 1). За период с 2000 по 2003 год в результате проведения «Комплексной программы модернизации публичных библиотек Москвы» площадь помещений, требующих капитального ремонта уменьшилась на 39,1 тыс. кв. м., при этом количество рабочих мест в читальных залах к 2003 году увеличилось на 41% по сравнению с показателями 1998 года и составляет сегодня 23 035 мест (рис. 2).

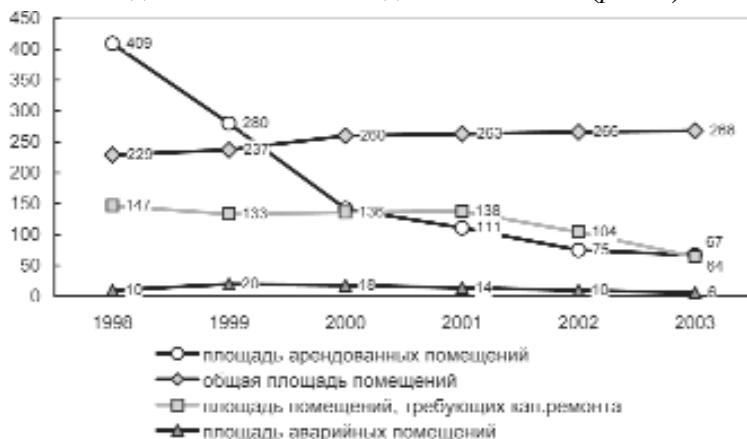


Рис. 1. Характеристика помещений, занимаемых публичными библиотеками города Москвы (в тыс. кв. м.)



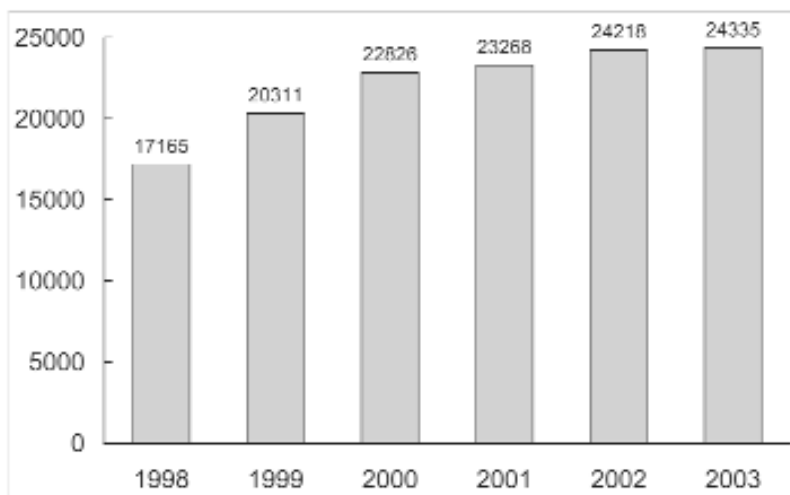


Рис. 2. Количество рабочих мест в читальных залах публичных библиотек города Москвы

Более 2,5 миллионов москвичей в настоящее время являются пользователями публичных библиотек, причем 70% из них составляют дети и молодежь, а учащаяся молодежь в возрасте от 15 до 24 лет составляет 35% читателей библиотек. Несмотря на ежегодный рост количества читателей за последние годы, в 2002 году проявилось небольшое их уменьшение, что заставило задуматься о причинах происходящего и необходимости создания новых более комфортных условий работы читателей в библиотеке.

Последующие факты, отраженные в рисунках 3-5, являются подтверждением необходимости и своевременности реализации программных мероприятий по развитию публичных библиотек города Москвы как Информационных интеллект-центров.

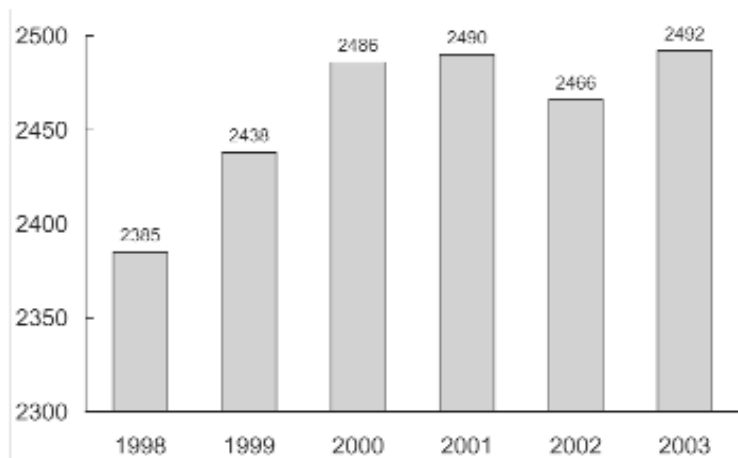


Рис. 3. Количество зарегистрированных читателей публичных библиотек города Москвы (тыс. чел.)



Необходимо отметить, что по сравнению с другими учреждениями отрасли культуры библиотеки являются самыми посещаемыми учреждениями города. В 2003 году в московских библиотеках было зарегистрировано свыше 17,4 млн. посещений (рис. 5), при этом выдано читателям более 52,4 млн. документов (книг, журналов, газет, электронных изданий и др.) (рис. 4).

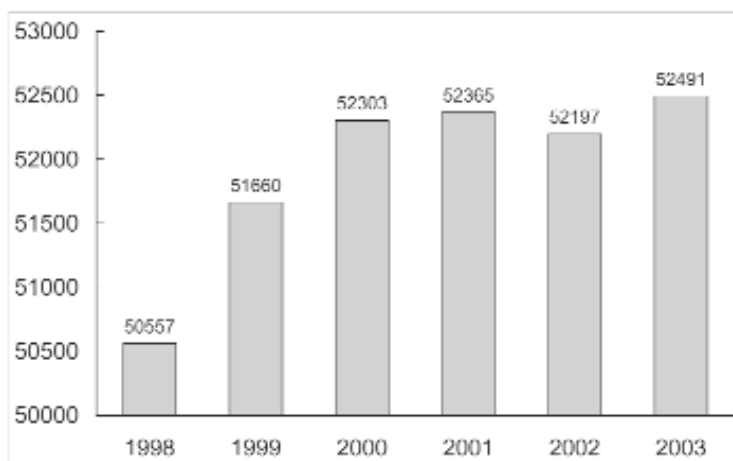


Рис. 4. Количество изданий, выданных читателям публичных библиотек города Москвы (тыс. ед.)

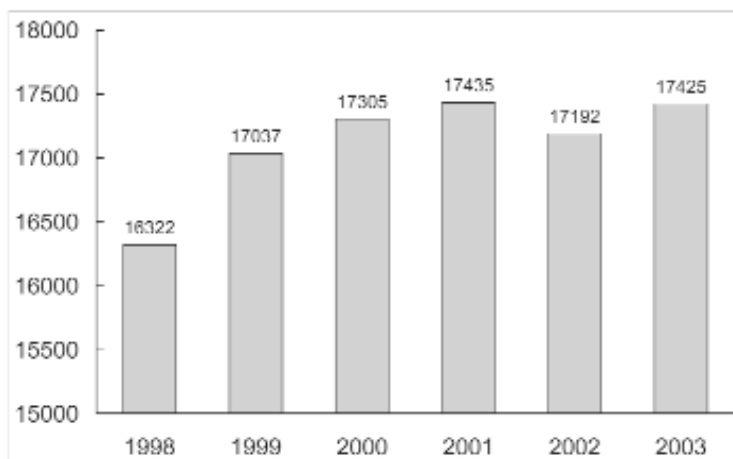


Рис. 5. Количество посещений московских публичных библиотек (тыс. чел.)

Как видно из рисунков 3-5, в 2002 году произошло уменьшение количества читателей, посещений и выданных изданий. Это обусловлено, главным образом, ростом количества отказов на запросы читателей, что в свою очередь является следствием сокращения в 2000-2001 годах объемов библиотечных фондов и новых поступлений изданий в библиотеки (рис. 6-7), а также следствием замедленного развития в библиотеках (особенно в библиотеках-филиалах ЦБС)



парка компьютерной техники, современных информационных технологий, средств телекоммуникации, открывающих широкий доступ к обширной распределенной информации в международной сети Интернет. Поэтому даже рост общего объема и пополнений фонда непосредственно в 2002 году не позволил пропорционально увеличить и число читателей. Посещаемость библиотек зависит не только от объема фонда, но и от того, насколько библиотеки смогли расширить свои функциональные возможности и список услуг для читателя, создать условия для эффективной, плодотворной и комфортной работы и развития личности.

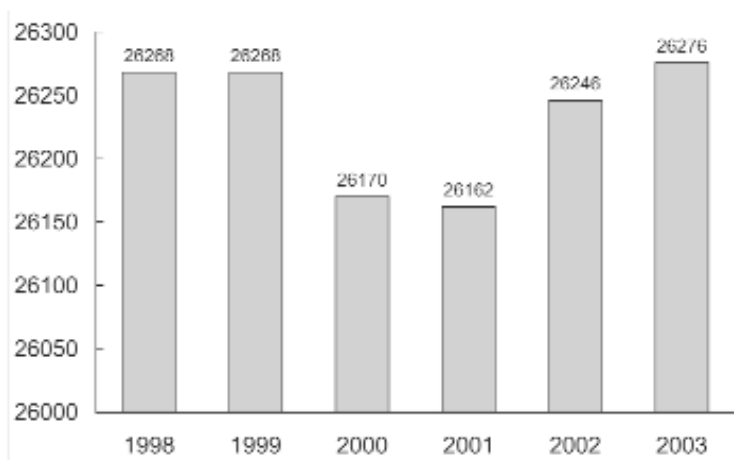


Рис. 6. Изменение объема фондов публичных библиотек города Москвы (тыс. ед. изданий)

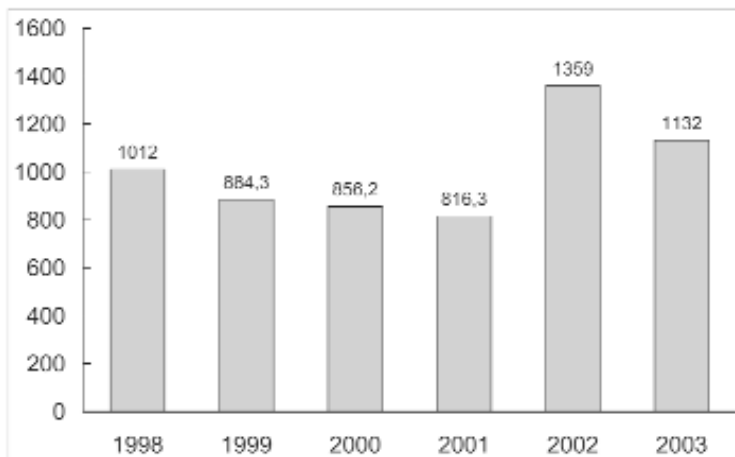


Рис. 7. Объем поступлений новых изданий в фонды московских публичных библиотек (тыс. ед. изданий)



В целях преодоления наметившейся негативной тенденции необходимо создать условия для активизации использования потенциала московских библиотек, прежде всего, наиболее активной и обучаемой частью общества — детьми и молодежью, так как именно эти категории населения составляют основную часть читательской аудитории библиотек Москвы.

К сожалению, несмотря на увеличение за последние 6 лет количества читателей более чем на 100 тысяч человек, численность работников библиотек изменилась незначительно (рис. 8). При этом появились новые участки работы, связанные с современными информационными технологиями, на которых могут эффективно работать только сотрудники, получившие дополнительное образование и практику работы в современных библиотеках. Даже увеличение числа библиотечных работников с высшим образованием не может компенсировать недостаточное количество опытных кадров, которое в значительной степени обусловлено низким уровнем оплаты труда.

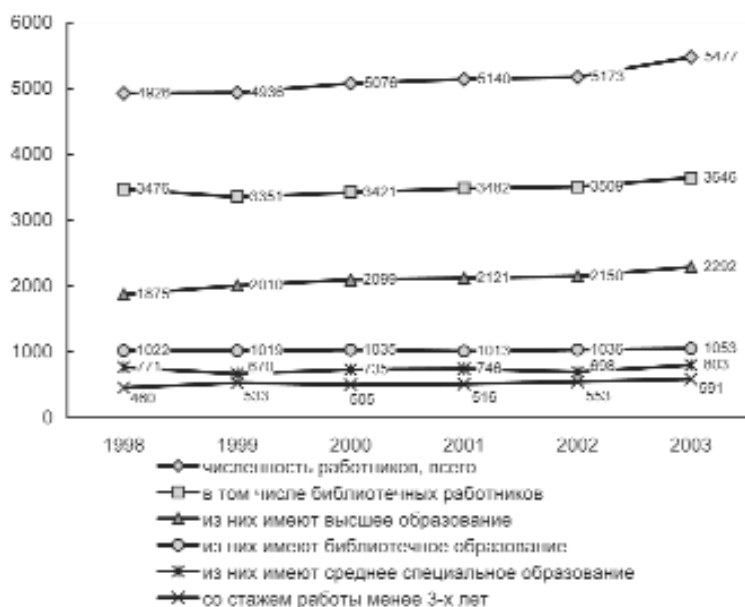


Рис. 8. Характеристика персонала библиотек

Опыт, полученный за последние годы, показал, что найти необходимое для читателя издание (как на бумажном, так и на электронном носителе) возможно только при хорошо скоординированной централизованной системе создания, ведения и использования сводного электронного каталога всех библиотек города. На современном этапе активно используется сводный каталог публичных библиотек Москвы (совместный продукт 280 библиотек города), который в комплексе с каталогами ряда публичных, федеральных и вузовских библиотек, стал основой распределенного Сводного каталога библиотек города Москвы (московского региона).



Различие в фондах библиотек при современном активном использовании компьютерных технологий и средств телекоммуникации должно сопровождаться внедрением и развитием новых технологий в обслуживании читателей, включая службу межбиблиотечного абонемента и электронной доставки документов. Это способствует более активному использованию фондов не только одной библиотеки, но и всех библиотек города для сопровождения процесса образования как среднего и высшего, так и послевузовского, дополнительного и дистанционного. Именно этого сейчас не хватает читателям категории учащейся молодежи.

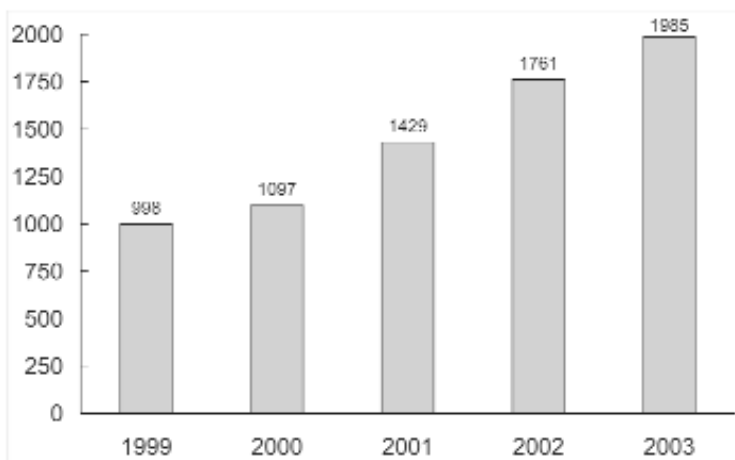


Рис. 9. Рост числа компьютеров в библиотеках города Москвы

«Комплексная программа модернизации публичных библиотек Москвы на 1999-2003 гг.» заложила основы технического и компьютерного оснащения публичных библиотек. Основная работа была направлена на создание опорной части единой телекоммуникационной сети публичных библиотек Москвы, которая дополнила уже имеющиеся подключения библиотек к сети Интернет. Кроме того, администрация ряда округов выделила дополнительные средства на построение разветвленных информационных сетей централизованных библиотечных систем на территории определенного округа (например, Юго-Восточный административный округ). За последние годы в библиотеках резко увеличилось количество единиц компьютерной техники. В рамках «Комплексной программы модернизации публичных библиотек Москвы» было подключено 42 библиотеки, в настоящее время имеет подключение к сети Интернет 121 библиотека (рис. 10), из них 48 библиотек подключены к оптоволоконной сети. Общее количество компьютеров составляет сейчас 1985 единиц, то есть выросло за 5 лет почти в 2 раза.

Городская целевая комплексная программа «Культура Москвы (2002-2004 гг.)» содержит ряд первоочередных мероприятий по техническому оснащению библиотек Москвы. На первом этапе в 2002-2003 годах 48 библиотек города всех административных округов объединены выделенными оптоволоконными



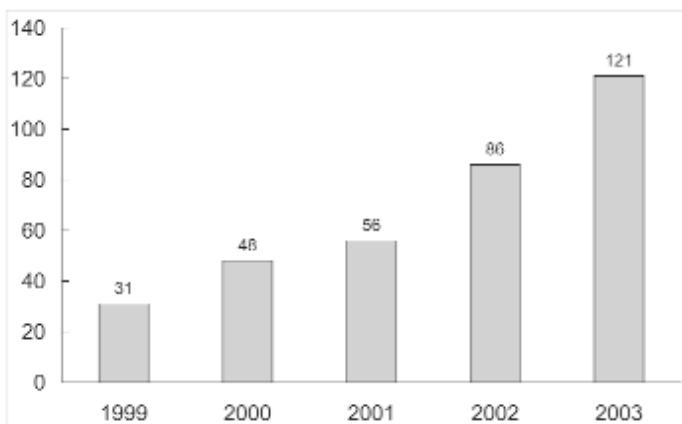


Рис. 10. Рост числа публичных библиотек города Москвы, подключенных к сети Интернет

каналами в единую корпоративную сеть, оснащены необходимым компьютерным оборудованием. Единый провайдер, централизованные планомерные работы и отработанные технологии позволят каждой библиотеке координировано создавать единые информационные ресурсы города.

В рамках «Комплексной программы модернизации публичных библиотек», Проекта создания корпоративной сети публичных библиотек Москвы (1 этап - 2000 г. и 2 этап - 2001 г.) и Проекта создания корпоративной сети московских библиотек (3 этап - 2002 г.) велись работы по созданию Сводного каталога публичных библиотек Москвы. В работах по его созданию участвуют 3 городские самостоятельные библиотеки и 18 ЦБС. Координацию работ по этому направлению осуществляют ЦБС «Люблино» (ЮВАО) и Московская городская деловая библиотека. На конец 2003 года Сводный каталог насчитывает более 500 тыс. записей (рис. 11), при этом его ежегодное пополнение за период с 1997 по 2003 год в среднем составляет 76 тысяч записей.

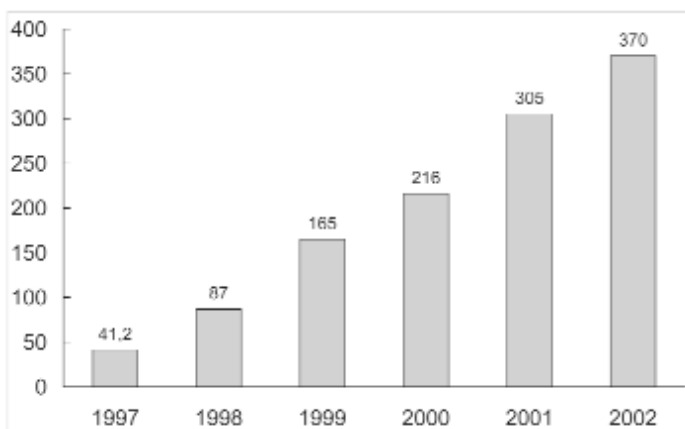


Рис. 11. Объем Сводного каталога публичных библиотек города Москвы (тыс. записей)



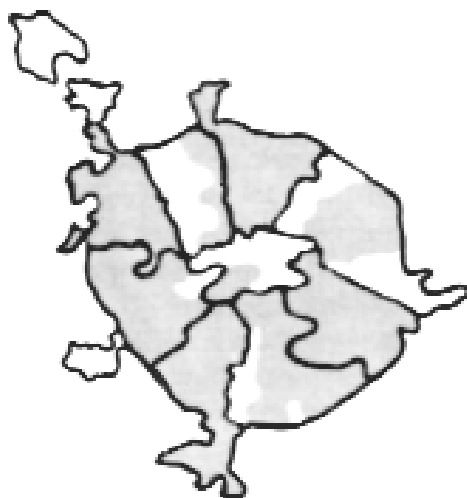


Рис. 12.

На рисунке 12 на карте Москвы темным цветом выделены районы, библиотеки которых в настоящее время занимаются работами по созданию единых информационных ресурсов.

К корпоративной информационной сети в будущем должны быть присоединены все публичные библиотеки города. Единый электронный каталог (создается по принципам корпоративных информационных ресурсов крупных городов Европы и США) позволит производить поиск, заказ и отправку любого текста или другого материала из одной публичной библиотеки в любую другую (что важно при различии фондов библиотек).

Работы по созданию единого электронного читательского билета к 2006 году позволят активно использовать информационные ресурсы библиотек из дома, с рабочего или учебного места, оборудованного компьютером, имеющим выход в Интернет. В ближайшей перспективе к работе в единой информационной сети публичных библиотек планируют присоединиться ряд средних и высших учебных заведений Москвы.

Оснащение современным компьютерным оборудованием создало благоприятные условия для расширения видов услуг, привлечения в библиотеки большого количества молодежи. *При этом школьники и студенты, подолгу задерживаясь в библиотеке, читая книги и журналы, работая в Интернет-клубах, высказывали пожелания создать в ней условия для отдыха, разрядки, общения (в перерывах между занятиями необходима релаксация).*

Библиотеки города, отвечая на социальные запросы молодого поколения, осваивают новую форму организации своей деятельности — Интеллект-центры, имеющие целью создание особой интеллектуально-эмоциональной среды, привлекательной для молодежи, а также интенсивное развитие библиотечных процессов и технологий, результатами которых пользуются читатели всех возрастных и социальных групп.

Опыт создания Молодежных интеллект-центров.

В Юго-Восточном административном округе за период с 2000 по 2003 год была создана сеть Молодежных интеллект-центров (МИЦ) (по одному центру



в каждом муниципальном районе). При этом решались задачи обеспечения современного уровня обслуживания пользователей, способствующего развитию культурного, информационного, образовательного потенциала молодого поколения, становления и многостороннего развития социально активной личности посредством комплексного использования традиционных образовательно-просветительских направлений деятельности библиотеки в совокупности с новейшими информационными технологиями.

Предпосылками создания МИЦ явились:

- повышение интереса молодежи к информации и образованию,
- заинтересованность в комплексном использовании новых информационных технологий в процессе обучения, работы и общения,
- непропорциональность интеллектуального и культурного развития молодых людей из различных социальных слоев общества,
- стремление молодежи к общению по интересам,
- корректировка физических данных личности, создание имиджа для повышения социального статуса представителя молодежи,
- необходимость оказания молодым людям социальной и психологической поддержки в сложных жизненных ситуациях,
- потребность в юридической консультации и правовой поддержке,
- повышенные требования к разносторонним досуговым мероприятиям молодежной направленности в сочетании с нечетко выраженным образовательным направлением.

В основу этих центров было положено комплексное использование как фондов библиотек (книги, журналы, электронные, мультимедиа-, видео- и аудиоиздания), так и современных информационных технологий на основе развитых средств телекоммуникации. Также были расширены функциональные возможности библиотек, способствующие разностороннему развитию личности детей и молодежи (молодежные творческие мастерские, театральные и художественные студии, видеозалы, студии звукозаписи, студии Интернет-видеосвязи, школы информационной культуры, краеведческие, мемориальные и литературно-художественные музеи, оздоровительно-спортивные и досуговые залы и др.).

Трехлетний опыт работы МИЦ библиотек ЮВАО показал, что расширение функциональных возможностей значительно повышает общую посещаемость библиотек за счет категорий школьников и студенческой молодежи, которые активно используют полный комплекс библиотечного центра — от читальных залов и Интернет-клубов, до социально-психологических игр и оздоровительно-спортивных комплексов. Особенно популярными являются Интернет-клубы с расширенными образовательными функциями и Интернет-видеостудиями. Поэтому, несмотря на тенденции к снижению посещаемости библиотек и числа выданных изданий в общих показателях по городу в 2002 году (рис. 3 и 4), в библиотеках Юго-Восточного административного округа наблюдалось повышение числа посещений библиотеки на 6%, а также числа выданных изданий на 10%. Этот положительный факт отражает появившуюся тенденцию: не-



смотря на то, что значительную часть информации сегодня школьники и студенты находят в сети Интернет, читать книги и журналы стали более активно. Библиотеки, за счет большого количества функциональных возможностей, привлекают все большее количество читателей и не только из числа молодежи.

Опыт работы во всех публичных библиотеках Москвы показывает, что виды Интеллект-центров могут быть различными и ориентироваться не только на определенную возрастную категорию населения, но и на приоритетные тематические направления формирования фонда и проведения мероприятий, нацеленных на выполнение запросов населения определенного района, где находится библиотека. Так, направленность работы центров может быть различна для района «Арбат» и района «Теплый Стан».

Название библиотек с расширенными функциональными возможностями образовано исходя из того, что информация — это сведения или данные, объективно отражающие различные стороны и элементы окружающего мира и деятельности человека на определенном этапе развития общества, представляющие для него какой-либо интерес и материализованные в форме, удобной для использования, передачи и хранения и/или обработки (преобразования) человеком или автоматизированными средствами. Поэтому наиболее точным определением создаваемых центров может служить название — Информационные интеллект-центры.

Преимуществом «Комплексной программы модернизации публичных библиотек Москвы на 1999-2003 гг.» и Проекта «Создание корпоративной сети публичных библиотек города Москвы (2000-2003 гг.)» позволит использовать не только накопленный опыт работы и созданные информационные ресурсы московских публичных библиотек, но и техническую базу с последующей постепенной ежегодной модернизацией, а также готовую технологическую схему, комплекс программ и рабочую группу специалистов в области технологии создания корпоративных информационных ресурсов.

Сопровождение деятельности по всем направлениям работы ИИЦ должно осуществляться одним или несколькими информационными научно-методическими центрами, функции которых определяются Положением и имеют правовое утверждение.

Их задачами являются:

- дальнейшее совершенствование научного, методического, информационного обеспечения всех видов деятельности библиотек как информационных и культурно-досуговых учреждений города;
- экспериментальная деятельность, внедрение передового опыта и новых технологий;
- подготовка и переподготовка кадров по приоритетным направлениям библиотечной работы;
- привлечение ведущих ученых и практиков при решении актуальных проблем развития социально-культурной сферы Москвы.

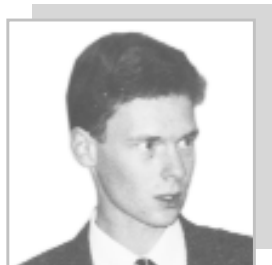


ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ.

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ – ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ:

ИТОГИ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ



Алексей Сергеевич БОРИСОВ,

Муниципальной центральной научной
библиотеки им. Н.А. Некрасова,
(г. Ижевск)

Исследования профессиональной деятельности молодых специалистов достаточно традиционны. Результатами, как правило, являются новые идеи о деятельности организации, новый взгляд на существующие проблемы. Важным является также выяснение карьерных ожиданий, представления молодых специалистов о своем будущем статусном росте в рамках организации. Наличие или отсутствие заинтересованности в профессиональном росте позволяет выяснить степень мотивации к работе, а, следовательно, степень исполнительности и ответственности сотрудника. Исследование в целом было направлено на оптимизацию работы муниципальной библиотечной системы, а также поддержку молодых библиотекарей, что является важным шагом в современных условиях.

Умение задействовать высококомбинированный потенциал молодых сотрудников, направить творческую активность на создание инновационных предложений и мероприятий - все это способствует повышению мотивации работать и повышать статусные позиции в Централизованной библиотечной системе г. Ижевска, а в долгосрочной перспективе - уже сегодня формировать будущих высококлассных профессионалов библиотечного дела.

Цель исследования: выявление факторов влияющих на профессиональную деятельность молодых библиотекарей в ЦБС г. Ижевска.

Объект исследования: молодые сотрудники муниципальной библиотечной системы г. Ижевска до 35 лет.

Предмет исследования: профессиональная деятельность молодых библиотекарей.



Основные задачи исследования;

- выявление профессиональных характеристик значимых для библиотечной работы;
- выявление факторов влияющих на карьерное продвижение в библиотеке;
- выявление степени применения специализированных знаний в профессиональной деятельности;
- психологический климат в коллективах Муниципальной библиотечной системы.

ОПИСАНИЕ ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ

Всего было опрошено 43 молодых сотрудника муниципальной библиотечной системы. Все респонденты **женского пола**. Средний **возраст** опрошенных - 29 лет, в целом распределение по возрасту выглядит следующим образом:

Табл. 1

Возраст	%
18-20 лет	4,7
21-25 лет	23,2
26-30 лет	34,9
31-35 лет	37,2

Молодые специалисты, в основном, являются выпускниками высших учебных заведений.

Табл. 2

Образование	%
Среднее	7,0
Среднее специальное	30,2
Неполное высшее	9,3
Высшее	53,5

Средний **стаж работы** составляет 7,5 лет. Респонденты занимают следующие **должности** в ЦБС г.Ижевска:

Табл. 3

Должность	%
Библиотекарь	37,2
Главный библиотекарь	23,3
ведущий библиотекарь	14,0
библиограф	7,0
специалист по кадрам	2,3
Зав. библиотекой	2,3
Зав. секцией	2,3
старший библиотекарь	2,3
ведущий специалист	2,3
социолог	2,3
секретарь-референт	2,3
Нет ответа	2,3

ВЫЯВЛЕНИЕ ЗНАЧИМЫХ ДЛЯ БИБЛИОТЕЧНОЙ РАБОТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК

Сопоставим ответы на вопрос «*Что Вас привлекает в библиотечной работе?*» с основными названными респондентами характеристиками, которые должны быть у профессионального библиотекаря. Ответы на вопрос – это то, что существует на самом деле, что действительно присутствует и что привлекает, а необходимые профессиональные характеристики некая рамка референ-



ции, то, к чему пытаются стремиться или, то, что указывают в качестве образца профессиональной библиотечной деятельности. Сопоставим лишь первые три позиции - самые популярные ответы.

Привлекает в библиотечной работе общение с людьми, доступность информации и возможность для самореализации.

Табл.4.

Что Вас привлекает в библиотечной работе?	%
Общение с людьми, коллегами	51,2
Доступ к новой информации, книгам	44,2
Возможность проявить свое творчество, реализовать себя	20,9
Работа с людьми	18,6
Удовольствие от общения с детьми	4,7
Возможность самообразования	4,7
Затрудняюсь ответить	2,3
Нет ответа	4,7

В качестве **основных характеристик** профессионального библиотекаря выделяют коммуникабельность, образованность и умение работать с людьми.

Табл. 5

Характеристики профессионального библиотекаря	%
Коммуникабельность	30,2
Образованность, энциклопедичность	27,9
Умение работать с людьми, общительность	25,6
Эрудиция	20,9
Знание своего дела, компетентность	20,9
Доброжелательность, вежливость	20,9
Сдержанность, корректность, тактичность	16,3
Профессионализм	14,0
Интеллект, аналитическое мышление	14,0
Умение быстро применять свои знания, оперативность	9,3
Терпение	9,3
Активность, энергичность	7,0
нет ответа	4,7

В обоих случаях выделяются такие характеристики как высокий уровень коммуникабельности (общительность, умение работать с людьми) и доступ к информации, позволяющий самообразовываться, самореализовываться. Таким образом, библиотечная работа предстает перед нами как активная деятельность, направленная как на установление все больших контактов с другими людьми (в профессиональной деятельности и в отношениях с коллегами), так и на внутреннее, личностное саморазвитие, самореализацию. Интересно, что данный вывод противоречит устоявшемуся обыденному представлению о биб-



лиотечной работе как спокойном и неспешном виде деятельности. Итак, *работник библиотечного дела - это коммуникабельный, образованный, знающий свое дело, обладающий аналитическим мышлением, при этом корректный, тактичный, порою сдерживающий свои эмоциональные порывы профессионал.*

ВЫЯВЛЕНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА КАРЬЕРНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ В БИБЛИОТЕКЕ

90% опрошенных считает, что их знания и умения соответствуют занимаемой ими должности в ЦБС г. Ижевска. Около 60% респондентов оценивают себя как неспособных занять какие-либо руководящие должности в силу недостатка знаний или отсутствия умений.

Табл. 6

Есть ли у Вас умения и способности для занятия руководящих должностей?	%
Да	34,9
Нет	58,1
Затрудняюсь ответить	4,7
Нет ответа	2,3

Карьерные ожидания примерно 80% молодых сотрудников библиотек-филиалов, и в целом по ЦБС средние или низкие. В данном случае мы можем говорить об оценке вертикальной мобильности в нашей организации - и она низкая. Но это правильно, т.к. руководящий состав должен быть постоянен. Оценивают возможности карьерного роста как высокие и очень высокие 9,3% (в библиотеках и в целом по ЦБС). Оценка вероятности занятия вакантных мест выглядит еще менее оптимистично - 9,3% в библиотеках, и лишь 2,3% в целом по ЦБС. Поневоле хочется риторически спросить: «А как же быть с плохим солдатом, который не хочет стать генералом?», 90% оценивают возможность и вероятность занятия руководящих мест как среднюю и низкую. Возможно, эта

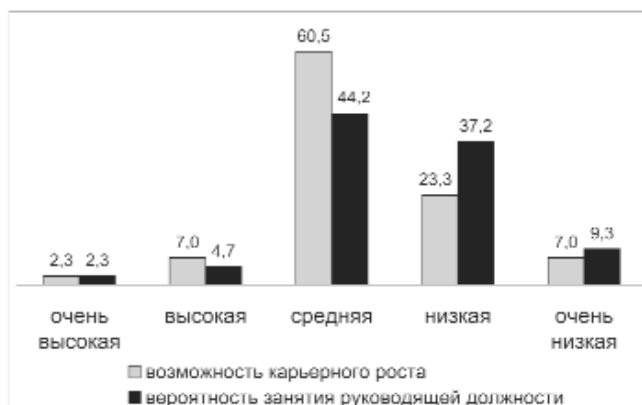


Рис. 1. Оценка возможностей профессионального, карьерного роста в библиотеке. Оценка вероятности занятия руководящей должности в будущем в библиотеке



оценка занижена по причине скромности сотрудников, или, как водится у нас, «чтоб не сглазить». Другой же вывод - в наших социально-экономических условиях руководящие должности в бюджетных, мало финансируемых сферах, не признаются как привлекательные.

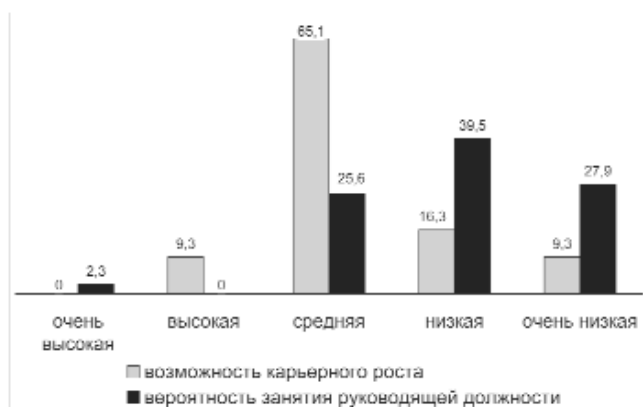


Рис. 2. Оценка возможностей профессионального, карьерного роста в целом в ЦБС. Оценка вероятности занятия руководящей должности в будущем в целом по ЦБС.

Рассмотрим, какие же факторы, по мнению молодых специалистов, способствуют профессиональному, карьерному росту.

Табл. 7

Факторы, способствующие профессиональному, карьерному росту в библиотеке	%
Обмен опытом между сотрудниками	16,3
Наставничество, поддержка руководителя	14,0
Образование	11,6
Творческий подход, находчивость	9,3
Тренинги, семинары, практикумы	7,0
Система повышения квалификации	7,0
Затрудняюсь ответить	7,0
Нет ответа	7,0

В библиотеках-филиалах, где коллективы малочисленны, более локальны и, возможно, нет четкой дифференциации между руководителем и подчиненными (их отношения больше похожи на партнерские, дружеские), или, наоборот, наблюдается ситуация жесткой дифференциации, при существовании одной, максимум - двух ступеней вертикальной мобильности, возможности карьерного роста всецело зависят от межличностных отношений. Подтверждения этому мы видим в таблице 7, где показано, что ведущую роль для профессионального роста играет обмен опытом между сотрудниками, наставничество и поддержка со стороны руководителя.



Факторы, способствующие служебному и профессиональному продвижению в целом по ЦБС, более объективны, в меньшей степени зависят от межличностных отношений. В качестве основных факторов преобладают система повышения квалификации, различные образовательные курсы, тренинги, помогающие повысить разрядность, а, следовательно, иметь больше шансов на замещение какой-либо должности.

Табл. 8

Факторы, способствующие профессиональному, карьерному росту в ЦБС	%
Система повышения квалификации	23,3
Тренинги, семинары, практикумы	9,3
Обмен опытом между сотрудниками	7,0
Образование	7,0
Творческий подход, находчивость	7,0
Наставничество, поддержка руководителя	4,7
Активность	4,7
Затрудняюсь ответить	41,9
Нет ответа	7,0

В качестве факторов, препятствующих карьерному продвижению, были указаны: низкая вертикальная мобильность, недостаток собственного образования, отсутствие материальных стимулов для занятия руководящих должностей.

Табл. 9

Факторы, препятствующие профессиональному, карьерному росту в библиотеке	%
Отсутствие вакансий	18,6
Недостаток знаний по библиотечной специальности (высшее библиотечное)	11,6
Разобщенность коллектива	7,0
Лень	4,7
Низкая зарплата	4,7
Низкая материально техническая база	4,7
Затрудняюсь ответить	6,3
Нет ответа	23,3

Также подтверждается вывод о том, что в библиотеках-филиалах межличностные отношения играют важную роль - препятствует дальнейшему продвижению разобщенность коллектива, возможно, и конфликты с руководством (см. табл. 9).



Табл. 10

Факторы, препятствующие профессиональному, карьерному росту в ЦБС	%
Недостаток собственного образования	11,9
Низкая зарплата	7,1
Отсутствие вакансий	4,8
Недостаток знаний по библиотечной специальности (высшее библиотечное)	2,4
Отсутствие системы стимулирования	2,4
Затрудняюсь ответить	35,7
Нет ответа	21,4

В качестве основных выводов хотелось бы указать на потребность в определенной системе кураторства, наставничества, а также на дефицит специального образовательного потенциала.

ВЫЯВЛЕНИЕ СТЕПЕНИ ПРИМЕНЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ЗНАНИЙ СОТРУДНИКАМИ В СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О недостатке специального образования уже было сказано, но тот факт, что 65,1% молодых сотрудников лишь время от времени применяет свои полученные в учебных заведениях профессиональные знания, заставляет обратить внимание на работу отдела кадров. С другой стороны, отсутствие нормального финансирования данной области снимает вопрос о квалифицированных кадрах, но возникает другой вопрос: если кадры не приходится выбирать, то их необходимо обучать. Однако речь не идет о том, что сотрудники не справляются с поставленными перед ними задачами: во-первых, они коммуникабельны, во-вторых, нацелены на саморазвитие и, наконец, в третьих, 90% оптимистично заявляют, что их знания и умения соответствуют занимаемой должности. Понятен и другой факт, что для более успешного продвижения по службе нужно все же именно специализированное профессиональное образование (отсюда 80% средних и низких ожиданий о будущем карьерном росте).

Табл. 11

Как часто в своей профессиональной деятельности Вы используете специализированные знания, полученные в учебных заведениях (ВУЗ, ССУЗ)?	%
Всегда	32,6
Время от времени	65,1
Никогда, не соответствуют моей профессиональной деятельности	2,3

Испытывают потребность в получении дополнительного образования 62,8%, возможно, это стремление овладеть именно специализированными знаниями, но, скорее всего, это стремление просто обладать большими информационными ресурсами, что также повышает возможности карьерного роста.



Табл. 12

Есть ли у Вас потребность в получении дополнительного образования?	%
Да	62,8
Нет	14,0
Затрудняюсь ответить	20,9
Нет ответа	2,3

Интересно, что 30% из ответивших положительно на *вопрос о необходимости получения новых знаний* просто затруднились с выбором дополнительного образования, то есть потребность наблюдается, но четко не осознается.

Табл. 13

Выбранные специальности для дополнительного образования (от 62,8%)	%
Юриспруденция, правоведение	18,5
Владение компьютером	14,8
Психология	11,1
Делопроизводство	11,1
Английский язык	11,1
Экономика	3,7
Менеджмент	3,7
Компьютерный дизайн	3,7
Бухгалтерские	3,7
Высшее библиотечное	3,7
Любые	3,7
Затрудняюсь ответить	29,6

Думается, что именно в этом направлении руководству стоит проявить активность, как говорится, «куй железо пока горячо»: дополнительное образование библиотечных работников - это прекрасная возможность уже сегодня создавать собственные квалифицированные кадры.

Хотелось бы обратить внимание на отношение сотрудников к курсам повышения квалификации: 23,3% из них считают, что нужны дополнительные курсы. Этот вопрос, к сожалению подробно не изучался в данном исследовании, однако складывается впечатление, что здесь необходим дополнительный анализ, возможность прекрасно соединить стремление сотрудником к самообразованию с потребностью организации иметь квалифицированный кадровый потенциал.



Табл. 14

Курсы повышения квалификации, проводимые в ЦБС	%
Необходимы и нужны для молодых библиотекарей	65,1
Необходимы, но нужны дополнительные курсы	23,3
Не нужны	7,0
Нет ответа	4,7

Табл. 15

Тематика дополнительных курсов (от 23,3%)	%
Владение компьютером	50,0
Психология	40,0
Коммуникативные тренинги	30,0
Экономика	10,0
Делопроизводство	10,0

ВЫЯВЛЕНИЯ СТЕПЕНИ СПЛОЧЕННОСТИ В КОЛЛЕКТИВАХ ЦБС

В 53,5% библиотеках-филиалах коллектив оценивается сотрудниками как дружный и очень дружный, а 46,5% опрошенных оценивают степень сплоченности как среднюю. Напомним, что в филиалах межличностные отношения более важны (именно поэтому думается, что оценка сплоченности несколько занижена, считается дурным тоном «выносить сор из избы»), и тот факт, что половина оценивает отношения в коллективе как средние, сигнализирует о необходимости проведения более скрупулезного исследования по этой теме (с привлечение специалистов-психологов).

Табл. 16

Степень сплоченности коллектива в библиотеке	%
Очень дружный	14,0
Дружный	39,5
Среднее	46,5

Оценка сплоченности коллектива в целом по ЦБС более откровенна, но снова очень выражен средний уровень, который, впрочем, может интерпретироваться как малая осведомленность по данному вопросу.

Табл. 17

Степень сплоченности коллектива в целом по ЦБС	%
Очень дружный	2,3
Дружный	20,9
Средняя	51,2
Собрание индивидуальностей	14,0
Не дружный, конфликтный	2,3
Затрудняюсь ответить	9,3



Неоднозначны ответы на вопрос о том, *нужно ли организовать досуговые мероприятия*. Четко нет, ответили лишь 7% респондентов, да - 48,8%, оставшиеся 44,2% затруднились ответить, видимо следуя логик лучше пока не отказывать, но и повременить с обратным.

Табл. 18

Нужно ли организовывать досуговые мероприятия для сотрудников в ЦБС?	%
Да	48,8
Нет	7,0
Затрудняюсь ответить	44,2

Для нас очевидно, что организовывать досуговые мероприятия нужно, это будет способствовать увеличению сплоченности коллективов, восприятию сотрудниками муниципальной библиотечной системы как единой организации с общими целями. Организация таких мероприятий должна быть также взвешена, и, возможно, по этому вопросу необходимо проведение мини-исследования для выбора правильной стратегии и использования потенциала сотрудников с максимальной эффективностью. Необходимость уточнения данного подтверждается еще и тем, что 57% из тех, кто высказался за проведения досуговых мероприятий (от 48,8%) четко себе не представляют, какие именно мероприятия необходимы.

Табл. 19

Досуговые мероприятия (от 48,8%)	%
Любые к праздникам, различные вечера	38,1
День библиотекаря	19,0
Вылазки на природу	14,3
Способствующие развитию эрудиции	9,5
Какой-нибудь клуб	4,8
Театральные постановки	4,8
Вечера знакомств	4,8
Затрудняюсь ответить	19,0

ВЫВОДЫ

1. Молодые специалисты оценивают свою профессиональную деятельность как высоко мобильную, направленную на общение с людьми, привлекательным в своей работе считают доступность к информации, поскольку это позволяет им самообразовываться, реализовывать свой творческий потенциал.

2. Перспективы карьерного роста оцениваются сотрудниками как средние и низкие. Основные факторы, препятствующие служебному росту - это низкая вертикальная мобильность, отсутствие вакантных мест, а также недостаток у молодых специалистов, образования причем недостаток именно специализированного, необходимого для улучшения квалификации.



3. Оценивая перспективы карьерного роста как высокие, основными факторами успешного продвижения по службе считают:

в библиотеках:

- межличностные отношения;
- наставничество;
- обмен опытом между сотрудниками;
- поддержка руководителя;

в целом по ЦБС:

- систему повышения квалификации;
- различные образовательные курсы, тренинги, помогающие повысить рядность, а, следовательно, иметь больше шансов на занятие какой-либо должности.

4. У молодых сотрудников присутствует стремление к самообразованию, больше половины не являются специалистами в своей профессиональной деятельности, и испытывают потребность в дополнительных образовательных курсах. Необходима деятельность, способствующая соединению потребностей сотрудников в дополнительном образовании с потребностью организации в квалифицированном кадровом потенциале.

5. Обращает на себя внимание усредненный показатель степени сплоченности профессиональных коллективов. Респонденты испытывают определенную неуверенность в отношении к досуговым мероприятиям на базе муниципальной библиотечной системы г. Ижевска, что является индикатором недостаточной сплоченности коллектива и может приводить к потерям в профессиональных коммуникациях.

6. В целом исследование выявило определенный профессиональный потенциал у молодых сотрудников, выражающийся в стремлении к самосовершенствованию, и реализации творческих замыслов в трудовой деятельности.



УЧИТЬСЯ – РАЗВИВАТЬСЯ – СОЗИДАТЬ

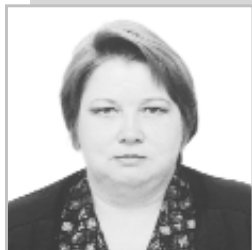
ТРЕНИНГИ

Тренинг становится, а, может быть, уже стал для молодежи самой распространенной формой обучения.

Об одном из методов коллективной мыслительной деятельности «Открытое пространство (Open Space)» на страницах нашего журнала мы уже писали*.

В представленных в сегодняшнем номере материалах - попытка осмысления тренинга, как механизма развития организации, в нашем случае - сельской библиотеки (по материалам Архангельской ОУНБ им. Н.А. Добролюбова), развития профессиональных позиций (по материалам Свердловской ОДЮБ) и развития у библиотекарей и читателей умений самостоятельно осуществлять поиск правовой информации (по материалам Омской ОУНБ им. А.С. Пушкина).

ВО ВСЕМ НУЖНА СНОРОВКА, ЗАКАЛКА, ТРЕНИРОВКА: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРЕНИНГОВ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ



Светлана Михайловна ГРИШИНА,
аспирантка Челябинской государственной
академии культуры и искусств
(г. Екатеринбург)

Раскройте сегодня любой из профессиональных журналов, и вы обязательно найдете упоминание о тренинге. Тренинг сегодня - модная форма повышения квалификации. Модная, но по своей сути не новая. Лет пятнадцать назад многое из подобного мы называли деловыми играми или практикумами. Увлечение международной терминологией привело к тому, что любые занятия с практической составляющей мы называем сегодня тренингами, иногда забывая о самом важном признаке тренинга. Тренинг (training от англ. train - обучать, воспитывать) - систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведе-

* Акимова А.Г. Конференция по методу «Открытое пространство (Open Space)» по теме «Парад идей: инициатива молодых - будущее библиотеки» // Молодые в библиотечном деле. - 2004. - №3-4. - С. 60-66



ния участников. Следовательно, большую часть из необходимых на тренинге действий должен сделать сам участник, а тренер может только показать, рассказать, направить в нужное русло, но не может сделать это за обучаемого. Как в спорте - рекорды ставит спортсмен, а не тренер. Эффективность тренинга может быть достаточно высока только в том случае, если его участники заранее настроены на самостоятельную и трудную работу, при этом часто на работу над самим собой.

К сожалению, несмотря на продолжительное использование этой формы повышения квалификации, психологическая готовность самих библиотекарей (как тренеров, так и участников) еще недостаточна. Несмотря на это, тренинг уже занял свое место в системе непрерывного образования библиотекарей. Наиболее популярными в последнее время в практике библиотек разных уровней стали тренинги с использованием ситуационного анализа (иногда используют англоязычный вариант названия этого метода - «кейс-стади»), тренинги практических навыков (например, поиска в Интернет, создание электронных библиографических записей и т.д.), различные тренинги для руководителей по управлению персоналом.

Все большее значение в библиотечной практике в последнее время приобретает использование элементов социально-психологического тренинга - формы, ориентированной на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития у человека компетентности в общении. Базовыми методами социально-психологического тренинга являются:

- групповая дискуссия;
- ролевая игра в различных модификациях и сочетаниях.

Основная часть тренинга представляет собой разбор теоретического материала, который закрепляется ролевыми играми или индивидуальными упражнениями. Использование принципа активности в тренинге объясняется тем, что человек усваивает 10% из того, что слышит, 50% - из того, что видит, 70% - из того, что проговаривает, и 90% - из того, что делает сам. В ходе тренинга участники имеют возможность переоценить и отработать новые способы поведения, экспериментировать с ними. В группе должна быть создана творческая обстановка и доверительная атмосфера, что способствует раскрытию каждого участника и более эффективному усвоению знаний, выработке умений и навыков. Иногда для усиления результативности того или иного упражнения его снимают на видеокамеру, а позднее участники вместе просматривают полученный материал, обсуждают его, определяя плюсы и минусы своей подготовки.

Основной контингент участников социально-психологического тренинга составляют представители профессий, предполагающих интенсивное общение, и люди, испытывающие трудности в сфере человеческих контактов.

Социально-психологический тренинг может решать следующие задачи:

- овладение психологическими знаниями;
- формирование умений и навыков в сфере общения;
- коррекция, формирование и развитие установок, необходимых для успешного общения;
- развитие способности адекватного и полного познания себя и других людей;



- коррекция и развитие системы отношений личности.

Такой тренинг строится по следующим принципам организации занятий:

- принцип активности участников;
- принцип исследовательской позиции;
- принцип объективации поведения;
- принцип партнерского общения.

К концу XX века социально-психологическая практика накопила богатый материал проведения различных тренингов. Не углубляясь в теоретические исследования, дадим краткую характеристику основных видов тренинга, которые используются сегодня различными психологическими школами и клубами практической психологии. В основе обзора видов тренинга с которым сможете ознакомиться в конце статьи лежит материал В.Ю. Большакова (2). Представлены шесть групп тренингов:

- Группы тренинга (Т-группы). Тренинг развития личности в межличностном пространстве.
- Бихевиорально ориентированные группы (Б-группы). Тренинг жизненных умений.
- Психодраматический подход (Пси-группы). Тренинг решения личностных проблем.
- Гуманистический подход (В-группы). Тренинг свободного самоопределения группы.
- Трансактный анализ (ТА-группы). Тренинг рационального самопознания и саморазвития.
- Гештальтподход в групповой работе (Г-группы). Тренинг самоактуализации и саморегуляции.

Наиболее значимые методологические отличия: в групповой работе связаны с тем, как руководители групп понимают цель своей работы. Принято выделять три основных цели:

- психотерапия,
- обучение,
- обогащение личности новым опытом.

Естественно, что в библиотечной практике не используются все означенные техники в полной мере, даже если для их проведения привлекаются специалисты, но определенные методики активно применяются и имеют достаточно высокую эффективность.

Несомненным достижением современной библиотечной практики можно считать сочетание элементов социально-психологических тренингов с тренировкой профессиональных навыков. Хотя это, безусловно, связано и с такой особенностью библиотечной профессии, как постоянное общение с людьми. Достаточно спорным остается необходимость и возможность использования в качестве повышения квалификации так называемых «тренингов личностного роста». По этому поводу можно соглашаться или не соглашаться с мнением Н.В. Жадько, высказанное на одной из Летних Школ Рудомино, что личностный рост - личное дело работника, а руководство учреждения не может быть заинтересовано в этом, так как это создает для руководства дополнительные



трудности. Методическая служба Свердловской областной библиотеки для детей и юношества (которую автор статьи до недавнего времени возглавляла в качестве заместителя директора по научно-методической работе) считает, что уверенным профессионалом может быть только уверенная, состоявшаяся личность. И это мнение подкрепляется многолетним опытом работы по проведению социально-психологических тренингов для библиотекарей области, работающих с детьми и юношеством.

Данные ученых и наш опыт 1990-х годов показывает: что бы не говорили о значении внешних по отношению к человеку и объективных – экономических, правовых или научно-технических – условиях его деятельности, в конечном итоге надежность последней зависит от него самого; от осознания себя как суверенного источника активности, способного намеренно осуществлять изменения окружающего мира и самого себя.

Формы непрерывного образования, повышения квалификации библиотекарей использующиеся сегодня, как правило, направлены на овладение новыми формами и технологиями, нетрадиционными направлениями работы. Такой путь можно назвать экстенсивным, т.е. направленным на расширение знаний и умений библиотечных работников. Но реально такое расширение не может быть бесконечным. Между тем, существует и другой путь развития – интенсивный, связанный, с нашей точки зрения, с изменением внутренних установок, использованием резервов личности. Именно это и стало главной задачей СОБДиЮ при разработке программы повышения квалификации библиотекарей, работающих с детьми и юношеством. Начались поиски конкретных организационных форм для разрешения указанных проблем. Еще в 1993 году Свердловской областной юношеской библиотекой (СОБДиЮ образована в 1994 году слиянием областной юношеской и областной детской библиотек) был проведен психологический тренинг для библиотекарей, работающих с юношеством.

Начало 1990-х годов было временем неопределенности во всех сферах жизни, экономическая нестабильность страны поставили библиотеки на грань выживания, это не могло не отразиться на психологическом состоянии работающих в ней людей. Необходимо было использование в определенной мере шоковых способов воздействия, и таким способом стал тренинг, на котором работники библиотек сами попытались определить пути своего развития в условиях неустойчивости (ведь государственных ориентиров не было). Многие из того, что говорилось на этом тренинге, впоследствии оказалось воплощенным в жизнь, хотя и спустя несколько лет. Тренинг проводился в течение двух дней на одной из турбаз Свердловской области. Проводился он педагогами-психологами Свердловского Государственного педагогического института. Успех данной формы превзошел все ожидания.

Проанализировав вместе с преподавателями эффективность того тренинга, мы пришли к выводу что разовые, от случая к случаю, с достаточно случайным подбором слушателей, занятия, не принесут желаемого результата. Необходимо создание комплекса тренингов, рассчитанных на постоянные группы участников, продолжительностью минимум два года. Возникла идея создания



факультатива психологического развития в рамках программы «Библиотечный информационно-образовательный центр», разработанной научно-методическим отделом СОБДиЮ. Были определены главные задачи факультатива:

- формирование нового профессионального сознания
- решение проблем внутрибиблиотечного общения с пользователями, с учетом возможности использования библиотеки как полигона для развития новой личности подростка, его социализации;
- овладение методами саморегуляции.

В программу обучения были включены, в первую очередь, активные формы обучения с применением методик нетрадиционных для библиотечных работников, нацеленных на решение конкретных практических задач, использование психотехники, методов саморегуляции.

Был проведен пилотный этап работы факультатива. Он состоялся в виде тренинга «Встречи с самим собой» 1995 г. Тренинг состоялся на одной из турбаз Свердловской области. Задача пилотного этапа состояла в том, чтобы определить готовность библиотекарей к такой форме работы над собой, с одной стороны, и скорректировать методики, связав их с библиотечной деятельностью, с другой стороны. Выездной семинар-погружение проводился в течение трех дней, в режиме групповой и общеколлективной тренинговой работы (4). Стратегическую линию программы трехдневного семинара можно представить следующим образом:

- получение новой информации о себе;
- переосмысление представлений о своем образе «Я»;
- выстраивание нового типа отношений с самим собой и окружающими;
- закрепление позитивного опыта общения и избавление от неконструктивных способов реагирования.

К сожалению, наступившие в последующие годы трудности с финансированием не позволили осуществить задуманное. Но мы постарались не терять контакты со специалистами-психологами и по мере возможности продолжали работу в этом направлении. Вернуться к этой форме вновь мы смогли только спустя семь лет. В 2002 году при поддержке Министерства культуры РФ в рамках реализации новой программы непрерывного образования библиотекарей Свердловской области «Импульс» был проведен семинар-тренинг «Подрастающее поколение и социальные институты «общества риска», совместно со специалистами Уральского института молодежи, давними партнерами нашей библиотеки в этой работе. На этот тренинг мы попытались собрать участников предыдущего тренинга, но, к сожалению, это удалось лишь частично.

Выбор именно такой темы, на первый взгляд не имеющей прямого отношения к библиотечной работе, был обусловлен несколькими причинами. Детство и юношество являются объектом научного и эмпирического познания для понимания проблем этой социальной группы и для определения перспектив развития общества. Особый смысл оно приобретает в переломные моменты истории, в период реформирования общества, когда решается вопрос о роли молодежи в ближайшей и дальней перспективе. Парадокс заключается в том, что на молодежь возлагаются большие надежды, а ее положение ухудшается. Мо-



лодые люди больше рискуют остаться без образования, не найти работы, не создать семьи, не выдержать конкуренции в бизнесе и остаться не у дел. Ситуация риска молодежи связана с угрозой здоровью и жизни, неопределенностью жизненного старта; неопределенностью возможностей. Результаты исследований показывают, что 75% молодежи нуждаются в создании условий для приложения их инициативы и активности, реализации идей и замыслов. Общеизвестно, что развитие личности есть процесс, связанный с предыдущим и настоящим, с переходом из одного состояния в другое, качественно новое под влиянием внутренних и внешних факторов. Переход характеризуется кризисом: в затруднительном, тяжелом положении человек оказывается перед выбором, делать «проход в будущее» или уйти, отказаться от помех и барьеров, «забыть про них». В детстве и молодости «проход в будущее» должен сопровождаться взрослыми и мудрыми людьми - однако сегодня взрослые не всегда в состоянии дать это своим детям. Они сами находятся в кризисе. Уход от решения проблем, формирует беспомощность. Потерпев неудачу, человек часто винит в этом внешние причины, обстоятельства, других людей. Он как бы говорит «это не моя вина», и тем самым провозглашает собственную беспомощность, которая порождает огромное количество проблем в жизни человека и является причиной стрессов, болезней, усложняет распределение времени, лишает человека жизненной энергии, вызывает душевный дискомфорт и неуверенность. Противоположностью этому является деятельностная позиция человека, которая вырабатывается в специально организованном пространстве сопровождения, когда люди осознают, определяют логику самоизменения, выстраивают новую модель поведения и деятельности, реализуют собственные программы и проекты для достижения целей.

Но если внимательно проанализировать все вышесказанное по отношению к подрастающему поколению, то можно сделать вывод, что оно имеет такое же значение и для библиотечных работников и в первую очередь молодых специалистов. Являясь одной из самых социально незащищенных категорий граждан нашей страны, они также постоянно находятся в ситуации риска - риска потерять работу, риска «не вписаться» в новые условия работы, риска остаться с минимальной пенсией и т.д. Нынешнее состояние российского общества характеризуется как «неопределенное». В условиях растущей неопределенности, люди постоянно находятся в состоянии риска, то есть риск становится наиболее общим состоянием современности. Риски библиотечных работников, возможно, даже больше, чем у молодежи, так как взрослый человек менее гибок, адаптивен, отягощен грузом прошлых неудач, у него меньше перспектив впереди. Именно поэтому основная цель семинара-тренинга - дать новое знание, новое понимание ситуации жизни, для того чтобы библиотекарь, опробовав на себе, использовал эти новые знания для помощи своим молодым пользователям, выполняя свои социальные функции как профессионал.

Организаторами целостного события выступила команда игротехников Уральского института молодежи, владеющая психотехниками, социотехниками, мыслетехниками, техниками коммуникации и заведующая научно-методическим отделом Свердловской областной библиотеки для детей и юношества А



И. Водатурская. Принципы деятельности команды: целостность, открытость, единство слова и действия. Участники областного семинара: 23 человека, женщины, представители 14 территорий, работники детско-юношеских библиотек Свердловской области. Из них 50% - работники управленческого корпуса, 50% - библиотекари.

Выбор используемых в тренинге форм и методов был обусловлен, во-первых, поставленной целью, во-вторых, неявным заказом работников библиотек, в-третьих, актуальными компетенциями специалистов-библиотекарей в современных условиях, в-четвертых, профессиональными ценностями членов команды Уральского института молодежи.

В ходе областного семинара происходило профессиональное общение участников, основанная на позиционном разделении: «работник детско-юношеской библиотеки» - «игротехник». Основным видом деятельности в групповой работе и на пленарных заседаниях была коммуникация, касающаяся профессиональной деятельности библиотечного работника независимо от его должности, функциональной роли в библиотеке, территории. Выбор тематики объясняется тем фактом, что профессиональная компетентность, профессиональная успешность напрямую зависят от ПОНИМАНИЯ, ОСОЗНАНИЯ сущности (предметности) собственной деятельности. Способом, средством и основным инструментом ПОНИМАНИЯ является рефлексия: С ЧЕМ или КЕМ я имею дело? ЧТО я делаю? ЗАЧЕМ я это делаю? КАК я это делаю? ЧТО при этом получается?

Запуск процессов рефлексии невозможен без ПРОБЛЕМАТИЗАЦИИ участников, так как мыслить и осознавать человек начинает исключительно в ситуациях затруднения, в проблемной ситуации, в ситуации неопределенности. Были сконструированы ситуации, в которых участники имели возможность пережить состояние катастрофы - это была ускоренная проблематизация в эмоциональной, гротескной, вызывающей протест форме, с помощью непонятных, шокирующих аудиторию средств (технологий). Проблематизация позволила вскрыть, обнаружить, а в последствии с помощью игротехников в групповой работе преодолеть иллюзии, штампы, стереотипы, затруднения участников семинара; освободить скрытые источники и резервы сил, выйти в действие.

Инновационные образовательные технологии вызвали естественные защитные реакции участников семинара. Проявились они по-разному: в форме агрессии на себя, выражающейся в чувстве стыда «за собственную глупость, неграмотность, некомпетентность» и вины; в форме агрессии на других (в частности, на игротехников), которая проявлялась в высказываниях типа: «Все, что здесь происходит, - чушь собачья и никому не нужно!», «Я и так знаю, что и как мне нужно делать!» и т.п.; в форме растерянности: «Скажите, наконец, что мы должны делать?»; замыканий и уходе в себя.

В ходе семинара большинство первичных реакций сменилось ОСМЫСЛЕННЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ, приближающимися к построению ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Какие действия игротехников обеспечили «переход»? Создание шоковой ситуации для запуска процессов самоопределения. Ситуации



самоорганизации в микрогруппы. Целью работы в микрогруппах было создание условий для самостоятельного целеполагания (Что я хочу, мы хотим?). Оказывалась социально-психологическая поддержка - сопровождение участников семинара на пути к цели, работа с затруднениями, состояниями, эмоционально-чувственными переживаниями. Ведущим был метод прямого контактного взаимодействия с включением элементов диалога. Средства деятельности - мыслительные техники (анализ, синтез, рефлексия); техники группового взаимодействия, холистические методы, психотерапия. Результат - готовность участников к действиям, выход в самостоятельное действие. Дальнейшее движение каждого участника зависело от собственного целеполагания, от собственной позиции и готовности участника использовать этот семинар для своего личностного и профессионального роста.

По мнению игротехников, обычно, на семинарах, подобных данному, около 30% участников занимают активную позицию и начинают действовать, а не только «говорить». На этом семинаре количество действующих оказалось на удивление велико: из 23 участников с разной степенью уверенности и активности действовало 20 участников (внешние реакции, действия, эмоциональные проявления). Три человека не позволили себе открыто проявить включенность в протекающие процессы. Насколько удастся тем, кто начал свое движение, сохранить в дальнейшем полученный импульс, зависит от них самих и, во многом, от руководства тех организаций, где они работают.

Коммуникации между участниками семинара разворачивались по двум основным «линиям»:

- Суть профессиональной деятельности (что я делаю, что должен делать, что является предметом и результатом моей профессиональной деятельности, каковы культурные рамки и нормы моей профессии и т.п.);
- Возможности, пути и способы самоизменения, саморазвития, самоактуализации.

Эти линии целенаправленно поддерживались командой игротехников. У каждого участника семинара была возможность **САМОСТОЯТЕЛЬНО ВЫБРАТЬ** в зависимости от собственных потребностей ту линию, по которой он хотел двигаться и найти на этой линии «попутчиков». Моделируемые на семинаре ситуации способствовали безопасным и экологическим тренировкам поведения участников и деятельности в «обществе рисков». Проживание ситуаций «здесь и сейчас» на разных уровнях освоения: мыслительном, эмоционально-чувственном, деятельностном, интуитивном, энерго-информационном способствовали формированию у участников собственного уникального опыта понимания, рефлексии, поведения, деятельности в соответствии с самостоятельно выработанными и внутренне принятыми культурными нормами.

По окончании семинара было проведено анкетирование участников, с целью выяснения мнения о различных аспектах прошедшего семинара.

Проведение семинара по данной тематике необходимо - так считает 82% участников; семинар должен обучать новым формам и методам взаимодействия с детьми - 29%; Наиболее актуальными на семинаре оказались вопросы о роли библиотеки в российском обществе, в мире - 53%; понимание себя, отно-



шение к себе - 47%; взаимодействие с окружающими - 35%. Продуктивность участия в семинаре определилась следующими показателями: получили определенную информацию по проблеме -47%, семинар изменил мои прежние представления -59%, семинар пробудил новые желания - 65%. На семинаре наибольший «след» оставило общение с людьми - 24%, тренинги-упражнения -41%, установка на решение проблем - 20%. 65% участников удовлетворены длительностью семинара, 30% считают, что он должен быть пятидневным. 30% участников считают, что необходимо больше релаксационных упражнений и необходимо увеличить длительность перерывов.

Для участников семинара были подготовлены методические материалы, в которых в частности были предложены технологии работы с учетом возрастных особенностей, разработанные на основе результатов исследований кафедры педагогических технологий Уральского государственного педагогического университета (руководитель А.С. Белкин, доктор педагогических наук, профессор).(10) Подробнее о семинаре можно узнать из материалов IX Ежегодной конференции РБА «Библиотеки - сердце информационного общества».(5)

Несмотря на то, что подобный семинар требует дальнейшего самостоятельного продолжения работы участников, и его результаты отдалены во времени, можно назвать и первые практические итоги - была выявлена группа библиотекарей с гражданской позицией, готовая продолжать работу по выработке стратегии и тактики библиотечного обслуживания детей и юношества.

Возможности тренингов, как активных форм обучения, достаточно высоки еще и в связи с тем, что они очень гибки. Их можно использовать и внутри различных мероприятий. У СОБДиЮ есть опыт использования мини-тренинга в рамках Российской научно-практической конференции «Детская и юношеская литература и проблемы чтения» в виде модельного события «Детство, отрочество, юность: проблемы и надежды».

Система мини-тренингов была встроена в Областную школу методиста (июль 2004), которую проводили Свердловская областная научная универсальная библиотека им. В.Г. Белинского, Свердловская областная библиотека для детей и юношества и Свердловская областная специальная библиотека для слепых и слабовидящих. Один из тренингов, проведенных заведующей научно-методическим отделом СОУНБ им. В.Г. Белинского О.В. Птиченко был посвящен разработке моделей оптимизации библиотечной сети на примере конкретных ЦБС области, некоторые из них на момент проведения семинара уже были поставлены своими местными властями перед необходимостью сокращения сети. Опыт этого тренинга показал, что библиотекари не готовы закрывать библиотеки, даже если это диктуется объективными обстоятельствами, не хватает умения выбирать из двух зол меньшее, не хватает аргументов защитить себя перед властными структурами, когда эмоции не берутся в расчет. Второй мини тренинг был посвящен выработке навыков командной работы. Конечно, мы не планировали создавать команду прямо на семинаре, но каждый участник мог проанализировать себя в роли члена команды. Интересны результаты упражнения «Работа под давлением», когда руководитель команды играл определенную роль, о которой члены команды не знали, и пытался навязать свое решение команде. Всем руководителям это довольно



легко удалось. Это опять же говорит о психологической неустойчивости библиотечных работников (а среди участников были директора ЦБС и методисты), их неготовности защитить свое мнение. Третий тренинг был посвящен анализу профессиональных компетенций руководителей и позволил участникам выявить или не выявить у себя те или иные качества.

Участие в подобных семинарах-тренингах помогает библиотекарям решить разнообразные проблемы, причем решение некоторых из них значительно отдалены во времени от самого факта участия, но приобретение навыков групповой, командной работы позволяет хотя бы с некоторым оптимизмом смотреть в будущее. И если взять за основу лозунг наших зарубежных коллег, работающих с детьми: одна из главных задач библиотеки - дать ребенку переживание успеха, то одна из главных задач специалистов, занимающихся повышением квалификации библиотечных работников - дать переживание успеха в результате осуществления конкретного дела, а тренинг, как ни одна из других форм обучения, позволяет сделать это.

При этом необходимо помнить, что тренинговые, игровые формы не должны стать единственными в практике работы библиотек. Не все знания можно получить в результате игры. Необходимо сочетать их и с другими формами работы, предусматривающими приобретение навыков овладения теоретическими знаниями, самообразования. Только в таком сочетании мы вместе можем добиться успеха.

ОБЗОР ВИДОВ ТРЕНИНГА

**на основе материалов, представленных в книге
Большаков, В. Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения.
Игры / В. Ю. Большаков. – Санкт-Петербург: Социально-
психологический центр, 1996. – 386 с.**

1. Группы тренинга (Т-группы). Тренинг развития личности в межличностном пространстве.

Собственно Т-группы (тренинговые группы) берут свое начало в 1945 г. на занятиях лабораторным тренингом под руководством известного социального психолога Курта Левина, который впервые употребляет термин «групповая динамика». Т-группы стали предшественницами большинства видов психологической работы с группами, которые объединяются понятием «социально-психологический тренинг». Цели лабораторного тренинга обычно содержат следующие основные аспекты:

- развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты и устранения неискренности на личностном уровне;
- понимание условий, затрудняющих или облегчающих функционирование группы (таких, как размер группы и членство);
- постижение межличностных отношений в группе для более эффективного взаимодействия с другими (личность и окружение в Т-группах образуют единое психологическое поле);



- овладение умениями диагностики индивидуальных, групповых и организационных проблем - например, разрешение конфликтных ситуаций в группе и укрепление групповой сплоченности.

Различные направления Т-групп роднит между собой и общее понимание принципов и элементов групповой динамики, в понятие которой входят пять основных элементов: цели и нормы группы, структура группы и проблема лидерства, сплоченность группы и фазы ее развития.

Немаловажную роль в работе тренинговых групп играет обратная связь, которая предполагает получение информации от окружающих о том, как они воспринимают наше поведение. Для того чтобы перестройка неэффективных стереотипов проходила в психологически безопасных условиях, участникам Т-групп предлагается возможность экспериментирования с собственным поведением в искусственно созданной среде, в атмосфере поддержки и доверия. Впоследствии приобретенный опыт можно использовать в реальной жизни. В этой возможности кроется одна из причин большой популярности Т-групп. Кроме того, участники получают от тренера необходимую психологическую информацию и приобретают такие навыки успешного общения, как описание поведения, коммуникация чувств, активное слушание и конфронтация.

В настоящее время в мире существует множество разновидностей Т-групп, порой смыкающихся с иными направлениями тренинга. Взяв свое начало из групп тренинга базовых умений, сейчас Т-группы разделились на три основных течения:

- общее развитие индивидуума (группы сензитивности),
- формирование и исследование межличностных отношений,
- организационное развитие - подход, в рамках которого специалисты работают над улучшением деятельности целых организаций путем оптимизации трудовых взаимоотношений.

В Т-группах при достаточной квалификации тренера участники приобретают ценные коммуникативные умения, опыт анализа межличностных взаимоотношений и групповой динамики, начинают лучше осознавать собственные и чужие потребности, расширяют диапазон своих поведенческих возможностей, становятся более подготовленными к решению жизненных проблем, вырабатывают адекватную самооценку и становятся более восприимчивыми к чувствам других людей.

2. Бихевиорально ориентированные группы (Б-группы). Тренинг жизненных умений.

В самом элементарном виде суть бихевиоральной терапии состоит в следующем: если свой опыт человек приобретает посредством «научения, то для исправления неадекватного поведения необходимо отучить его от неэффективных реакций и переучить, выработав более адаптивные реакции» (все строго по теории выработки условных рефлексов И. П. Павлова).

Б-группы имеют определенное сходство с Т-группами в том, что занятия непосредственно связаны с выработкой определенных навыков соци-



ального взаимодействия, проявляющихся на уровне поведения, так как изменение реакций может осуществиться только в присутствии и при помощи окружающих людей, то есть самой группы тренинга. Работа в группах направлена на осознание каждым индивидуумом неэффективных способов общения, которыми он пользовался или пользуется до сих пор, и опробование новых видов поведения в безопасном окружении. Но если в Т-группах важное значение придается процессам групповой динамики, то в Б-группах групповая динамика в принципе не рассматривается как нечто существенное или же принимаются в расчет сугубо прагматические ее стороны, то есть с точки зрения непосредственной помощи каждому члену группы.

Занятия поведенческим тренингом в Б-группах не ставят перед собой глобальных задач развития и роста личности или реализации человеческого потенциала. Они формулируют свои цели значительно скромнее и конкретнее. Обычно эти занятия называются тренингами жизненных умений (или просто умений). Их задача - обучить участников справляться с теми или иными проблемами, выработать умение приспосабливаться к определенным жизненным обстоятельствам. Так, например, существуют тренинги для преодоления боязни летать или для решения жизненных проблем, связанных с переменами в карьере. Это примеры узкоспецифических разновидностей групповой работы. В других группах поведенческого тренинга могут отрабатываться более общие умения, например, преодоление тревожности или улучшение взаимоотношений (управление тревогой, планирование карьеры, принятие решений, родительские функции, коммуникативные умения и тренинг уверенности в себе).

В настоящее время, согласно исследованиям разных авторов, групповая бихевиоральная терапия не уступает индивидуальной по своей эффективности и зачастую превосходит некоторые другие психотерапевтические направления, такие, как, например, индивидуальный психоанализ.

Одной из типичных методик проведения Б-групп является репетиция поведения.

1. Участникам демонстрируется модель оптимального поведения в какой-либо ситуации (моделирование может происходить как с помощью видеотехники, так и в виде эпизода ролевой игры в группе).

2. Затем наступает фаза репетиции, когда участник опробует новый тип поведения или его фрагмент. При этом руководитель помогает ему, подсказывает при необходимости или предоставляет обратную связь, т. е. проводит инструктаж.

3. Наконец, наступает фаза подкрепления, т. е. поощрения за успешные действия, в виде положительных реакций группы и руководителя или каких-либо наград. Существует и возможность отрицательного подкрепления неудачных действий (наказания), но следует помнить, что в данном случае сильным отрицательным подкреплением могут служить неодобрительные реакции в группе или просто отсутствие положительной обратной связи.



3. Психодраматический подход (Пси-группы). Тренинг решения личностных проблем.

Классическая психодрама, идея которой принадлежит Джекобу Леви Морено - очень яркое и эмоционально богатое направление групповой работы, предъявляющее высокие требования к квалификации и творческим способностям ведущего, который выполняет одновременно функции режиссера, терапевта и аналитика.

Сущность этого метода состоит в постановке спектаклей членами группы под руководством режиссера - ведущего в специально организованном пространстве и с помощью специальных приемов. В отличие от традиционных театральных постановок на сцене разыгрывается не чужой для участников сценарий, а его собственный жизненный опыт, его личные проблемы (как в психодраме) либо специфические социальные роли (как в социодраме). Таким образом, автором инсценировки становится сам член группы, которому помогают режиссер и другие участники. Большое значение придается спонтанности и искренности, актерские же умения не играют роли, зачастую они даже мешают инсценировке. Профессиональными актерами, как правило, в группе бывают только помощники режиссера, но и это необязательно. В психодраматическом действии участвуют режиссер, протагонист (человек, опыт которого лежит в основе инсценировки), «вспомогательные Я» (или Эго) - партнеры протагониста в инсценировке и аудитория (зрители - члены группы, не имеющие ролей в данном действии).

В классической психодраме для постановки используется специально оборудованная многоярусная сцена. При отсутствии условий занятия можно проводить в любой обстановке, но все же желательно, чтобы у режиссера была возможность организовывать сценическое пространство, используя различные конструктивные элементы. Участники психодрамы способны испытать на сцене эмоциональное потрясение, которое оказывает сильное терапевтическое воздействие и позволяет освободиться от тревоги, преодолеть неэффективные стереотипы поведения и актуализировать свой творческий и человеческий потенциал. Сильные эмоциональные переживания испытывают и зрители; в группе происходит как бы обмен чувствами. В процессе ролевой игры участники получают возможность не только вновь «почувствовать» свой опыт, но и проанализировать ответные чувства и реакции, опробовать новые модели поведения.

4. Гуманистический подход (В-группы). Тренинг свободного самоопределения группы.

Главным предметом гуманистической психологии является личность и ее уникальность, переживание человеком мира и осознание своего места в нем. Человек наделен возможностями непрерывного развития и самореализации, и его задача - актуализация этих возможностей, рост и развитие личности. Образовалось новое направление групповой работы, получившее название «групп встреч» (В-групп). Чаще всего с этим направлением группового движения связывают имена Карла Роджерса и Уильяма Шутца. Одна из



характерных особенностей в этом движении - максимально недирективный (демократический) стиль управления группой.

Позиция руководителя здесь совершенно иная: ведущий отказывается направлять и организовывать деятельность участников, создавая ситуацию фрустрации и вынуждая их проявлять активность и принимать на себя ответственность за все, что происходит с ними в группе. Проявления негативных эмоций не тормозятся, участники, их проявившие, наказанию не подвергаются, чтобы они осознали возможность откровенно высказывать любые (а не только социально одобряемые) чувства. Впоследствии опыт проявления негативных эмоций конструктивно перерабатывается группой, и в ней возникает атмосфера взаимного доверия и открытости. Ведущий выступает в качестве модели самораскрывающейся личности, рассказывая о себе откровенно, как и остальные участники. Он должен быть внимательным и заботливым, создавая в группе обстановку принятия и эмпатического взаимопонимания.

В качестве основных признаков В-групп выдвигаются самораскрытие, внимание к чувствам, осознание самого себя и своего физического «Я», ответственность и принцип «здесь и теперь». Существует, как и в других психологических школах, множество способов проведения «групп встреч», от обычных продолжительных занятий до групп-марафонов с небольшими перерывами на отдых и сон.

5. Трансактный анализ (ТА-группы). Тренинг рационального самопознания и саморазвития.

Трансактный анализ (анализ взаимодействий), основоположником которого является Эрик Берн, имеет в своей основе концепцию психоанализа. По словам Э. Берна, в каждый данный момент времени индивид существует в одном из трех основных состояний, именуемых состояниями Эго: «Родитель», «Взрослый» и «Ребенок».

Личность индивида состоит из разных частей, и одна из этих частей может вводить в заблуждение другую точно так же, как он вводит в заблуждение других людей в своей повседневной жизни. Принципы анализа взаимодействий объясняют, каким образом люди «надувают» самих себя и других, иногда с трагическими последствиями, и как они повторяют снова и снова такие шаблоны поведения. Различные внутренние «Я» взаимодействуют с другими людьми по-разному, и при этом далеко не всегда в открытую, а зачастую подразумевая нечто совсем иное. Трансактный анализ был разработан преимущественно для групповых занятий. Первоначально применяемые лишь в психотерапевтических целях, впоследствии ТА-группы получили широкое распространение в качестве психологического метода, помогающего людям подойти рационально к анализу собственного и чужого поведения, лучше осознать себя и структуру своей личности, а также сущность взаимодействия с другими людьми и внутренне запрограммированный жизненный стиль - сценарий. В случае, если у человека возникает желание произвести в себе или своем поведении, образе жизни какие-то изменения, он сообщает об этом тренеру и заключает с ним своеобразный двусторонний договор. На занятиях ТА-групп человек порой открыва-



ет для себя, «что он до сих пор делал и каким образом его Ребенок чуть ли не всю жизнь водил его за нос». Участники групп обучаются распознавать, в какие психологические игры они вовлечены в процессе общения и какие виды манипуляций в них используются; как при этом распределяются роли жертвы, преследователя и спасителя и как исполняющие их люди обмениваются этими ролями. В ходе занятий участники достигают инсайта - момента озарения, когда становятся ясными подлинные мотивы тех или иных поступков. В ТА-группах инсайт в большей степени носит интеллектуальный, аналитический характер, что роднит его с методами рациональной терапии.

Работа над контрактами помогает участникам группы разрешать психологические проблемы в реальной жизни, лучше осознавать свои потребности, добиваться более искренних и открытых отношений с другими людьми, естественнее проявлять себя в общении. Некоторые ведущие используют для этого «домашние задания». Вообще, опыт проведения ТА-групп легче перенести в реальную жизнь за пределами группы, чем, например, опыт групп личностного роста.

6. Гештальтподход в групповой работе (Г-группы). Тренинг самоактуализации и саморегуляции.

В гештальттерапии, основателем которой считается Фредерик Перлз, отошедший от догм фрейдистского учения, важное место отводится процессу саморегуляции организма, приводящему к формированию целостного психического образования, некоей специфической организации частей, называемой гештальтом. Немецкое слово «гештальт», не имеющее аналогов в русском языке, означает нечто целостно организованное. Гештальттерапия как раз и видит свою задачу в том, чтобы помогать людям обрести утраченную целостность, перестать быть «фрагментарными личностями», помочь им стать «осознающими, принимающими, исправляющими и объединяющими разрозненные части своей личности» (М. Джеймс, Д. Джонгвард).

Гештальт формируется на основе потребностей человека и объединяет те компоненты нашего опыта, которые значимы в данный момент, и имеет определенную самостоятельность, автономность. При разрушении его части он перестает существовать как целостная структура. Когда потребность человека удовлетворяется, гештальт завершается и отступает на задний план, освобождая место новому образованию. Если же потребность не удовлетворена, гештальт не может завершиться и «раствориться в фоне»; чувство, оставаясь неотреагированным, причиняет беспокойство, травмирует психику человека, вызывает неразрешимые проблемы. Задача гештальттерапии - помочь выразить неотреагированные чувства, завершив, таким образом, гештальт и освободив место для решения других проблем.

Однако главная задача Г-группы не обучение, как Т-группы, и не терапия, как, например, психоанализ, а расширение сферы осознания, «проявление» человека подобно фотографии, осознание им самоидентичности и собственного совершенства, принятие ответственности за все, что с ним происходит. Процесс осознания сопоставляется с «сатори» - просветлением в



дзен-буддизме. В полном соответствии с собственной теорией, этот метод сам по себе является целостным образованием - гештальтом, в котором нельзя сохранить целого, разрушив какую-то его часть.

В отличие от традиционных подходов к групповой работе, апеллирующих к человеческому сознанию, гештальттерапия провозглашает принцип «забудь о своем уме и доверься чувствам». Это сильнодействующее средство, и применять его надо осторожно. В целом гештальттерапия в группах способствует самоактуализации, ведет к расширению осознания самих себя, усиливает эмпатию, увеличивает глубину переживаний и способность к контакту, чувство понимания себя другими, автономность, уменьшает отчужденность между членами групп, а также помогает личности перейти от зависимости к самостоятельности и уверенности в себе.

Литература:

1. Бакли, Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Дж. Кейпл. - СПб.: Питер, 2002. - 352 с. - (Эффективный тренинг).
2. Большаков, В. Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры / В. Ю.Большаков. – Санкт-Петербург: Социально-психологический центр, 1996. – 386 с.
3. Гриценко, Г. А. Содержательный отчет о проведении семинара-тренинга «Подрастающее поколение и социальные институты общества риска»/ Г.А. Гриценко – Рукопись.
4. Гришина, С. М. Тот самый личностный фактор: использование психологических методик в системе повышения квалификации библиотечных работников/ С. М. Гришина // Библиотеки и библиотечные ассоциации в меняющемся мире, новые технологии и новые формы сотрудничества: Материалы междунар. конф.: Т.2. – Крым, 2000.
5. Гришина, С. М. От ситуации риска к ситуации успеха: Тренинг как способ формирования активной профессиональной позиции / С. М. Гришина // Информационный бюллетень РБА. – 2004. – № 31. – С. 93-97.
6. Еременко, Т. В. Метод «кейс-стади» в повышении квалификации библиотекарей / Т.В. Еременко // Научные и технические библиотеки. – 2004. – № 12. – С. 19-31.
7. Макшанов, С. И. Психология тренинга / С. И. Макшанов. - СПб., 1997.
8. Ментс, М. ван Эффективное использование ролевых игр в тренинге / М. ван Ментс. - СПб.: Питер, 2002. - 208 с.: ил. - (Эффективный тренинг).
9. Прутченков, А. С. Школа жизни. Методические разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов / А.С. Прутченков. - М.: Российское педагогическое агентство, 2000. - 192 с.
10. Подрастающее поколение и социальные институты «общества риска»: Материалы к областному семинару работников детских и юношеских библиотек. - Екатеринбург: СОБДиЮ, 2003. – 22 с.
11. Сукиасян, Э. Р. Метод ситуационного анализа при проведении тренинг-семинара по управлению персоналом / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2002. – № 11.



ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ В ОБЛАСТИ ПРАВА: ТРЕНИНГ-КУРС ПО МЕТОДИКЕ ПОИСКА ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ



Галина Александровна ГУРЬЕВА,

Главный библиограф,

Анна Михайловна ПОДОПРИГОРА,

ведущий библиограф Омской государственной
областной научной библиотеки

им. А.С. Пушкина

(г. Омск)



**Дипломанты V Всероссийского
конкурса научных работ
и инновационных проектов молодых
ученых и специалистов в области
библиотечного дела**

Россия второе десятилетие движется по пути реформ. Меняется почти все — экономика, политическое и социальное устройство. Следствием этих изменений в стране стало бурное развитие законодательства. Довольно часто его критикуют за несовершенство, а еще чаще говорят о том, что законы не действуют. При этом гораздо реже вспоминают о незнании населением законов.

Мы все прекрасно знаем о том, что необходимым условием обеспечения прав и свобод человека, защиты прав и профилактики их нарушений является открытость информации и ее свободное распространение. Особенно это необходимо в области гражданского права, судопроизводства и других смежных областях права. Эта доступность и открытость информации закреплена во Всеобщей Декларации прав человека, она провозглашена в Конституции Российской Федерации, но, однако, механизм для реализации этих прав и гарантий у нас пока отсутствует. Вероятно, поэтому большинство жителей городов, областей и районов не знает российских нормативных актов, в первую очередь тех, которые касаются прав граждан.

Распространение правовой информации происходит различными способами: посредством газет, книжных изданий, через элек-



Видеопрезентация Центра правовой информации Омской государственной областной научной библиотеки им. А. С. Пушкина (2002 г.). Председатель Законодательного Собрания Омской области В.А. Варнавский вручает директору Омской государственной областной научной библиотеки им. А.С. Пушкина Р.Н. Царевой издания нормативно-правовых документов Законодательного Собрания Омской области.





Видеопрезентация Центра правовой информации Омской государственной областной научной библиотеки им. А.С. Пушкина (2002 г.). В качестве приглашенных лиц присутствовали: председатель Законодательного Собрания Омской области В.А. Варнавский, руководитель государственной инспекции труда в Омской области А.А. Пастухов, старший консультант Законодательного Собрания Омской области В.А. Баринов, ведущий специалист Управления юстиции России по Омской области Л.Н. Кичигина, заместитель начальника Центра правительственной связи в Омской области Г.И. Теме-рев, директор компании «ПРОМЭКС-Инфо» В.В. Безверхий, технический директор компании «ПРОМЭКС-Инфо» К.Ю. Машков, директор фирмы «Гарант-Энтерпрайз» К.В. Лопатинский, технический директор фирмы «Гарант-Энтерпрайз» К.И. Яковук.

Пушкина с использованием оптимального количества поисковых ресурсов, сотрудниками Центра правовой информации ОГОНБ было разработан проект «Информационные ресурсы в области права: Тренинг курс по методике поиска правовой информации в ОГОНБ». Методические материалы курса (учебный план, тексты лекций, примеры, алгоритмы поиска, задания и т.д.) представлены в практическом пособии для проведения тренинг-курса.



Сотрудники библиотеки и фирм-поставщиков справочно-правовых систем в Центре правовой информации Омской государственной областной научной библиотеки им. А.С. Пушкина

тронные носители информации и др. Однако очень часто человек сталкивается с проблемой поиска определенного документа. Такая ситуация возникает из-за элементарного незнания методики поиска правовой информации.

Время требует иного подхода к предоставлению правовой информации и реализации права граждан на доступ к ней. Необходимо, чтобы каждый человек обладал соответствующими знаниями, умениями, навыками. Чтобы знать и защищать свои права следует уметь ориентироваться в массиве правовой информации. Именно этой цели – формированию умения самостоятельно осуществлять поиск правовой информации в базах данных Омской государственной областной научной библиотеки им. А.С.

Тренинг-курс «Информационные ресурсы в области права» предназначен для обучения методике поиска правовой информации в ОГОНБ им. А.С. Пушкина, как для пользователей Центра правовой информации, так и для сотрудников библиотек Омской области. Организация занятий в форме тренинг-курса дает уникальную возможность интеграции теоретических знаний с практическими навыками, что подразумевает совмещение лекционных кур-



сов с наглядной демонстрацией примеров и практическими занятиями. Тренинг-курс состоит из четырех блоков, каждый из которых самостоятелен и может использоваться как отдельно, так и в выбранном комплекте:

1. «Библиографические базы данных Омской государственной областной научной библиотеки им. А.С. Пушкина».

В данном блоке слушатели знакомятся со структурой, поисковыми возможностями и моделями использования электронного и карточного каталогов и картотек библиотеки, самостоятельно и под руководством библиографа организуют поиск.

2. «Электронная общероссийская библиографическая база данных ИНИОН».

В блоке предусматривается изучение вариативных поисковых возможностей российской базы данных на электронных носителях. Слушатели самостоятельно выбирают путь поиска в электронной библиографической базе данных.

3. «Полнотекстовые справочно-правовые системы Центра правовой информации».

Данный блок дает слушателям возможность познакомиться с наиболее распространенными справочно-правовыми системами: НТЦ «Система», «Консультант Плюс», «Гарант», «Кодекс», получить навыки самостоятельного использования операционных возможностей систем.

4. «Традиционные библиографические источники по праву».

Блок предусматривает обучение пользователей поиску информации по традиционным библиографическим источникам правовой информации. Слушатели получают сведения о библиографических указателях по праву, в частности текущих изданий ИНИОН «Правоведение. Политология», изданиях Парламентской библиотеки: «Официальные документы органов государственной власти Российской Федерации», «Официальные периодические издания», «Российское законодательство», тематический указатель «Избранное право и избирательный процесс в Российской Федерации (1993-1998)» и др.

За время реализации проекта прошли обучение свыше 100 специалистов из школьных, вузовских, городских, сельских, районных и др. библиотек, свыше 200 студентов высших и средне специальных учебных заведений, специалистов различных категорий пользователей Центра правовой информации. В результате проведенного тренинга увеличилось количество самостоятельно ориентирующихся в поиске пользователей, многие из посетителей Центра смогли решить сложные юридические вопросы, выиграли дела в судах, активнее стало использоваться участие волонтеров в деятельности Центра правовой информации (прошедшие обучение пользователи самостоятельно помогают тем, кто не имеет навыков работы со справочно-поисковыми системами). Библиотечные работники Омской области, освоившие тренинг-курс, обучают по данной методике специалистов и посетителей своих библиотек.



БЛОК N 1
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ БАЗЫ ДАННЫХ ОМСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБЛАСТНОЙ НАУЧНОЙ БИБЛИОТЕКИ
ИМ. А.С. ПУШКИНА*

Широта тематики, многообразие видов документов, существенные различия в запросах читателей обуславливают разностороннее использование справочно-библиографического аппарата библиотеки, важнейшей частью которого является система библиотечных каталогов и картотек.

Тексты кодексов, своды законов, научно-исследовательские труды, учебная литература, обширные материалы справочного и практического характера правовой тематики - выходят в виде отдельных книжных изданий.

В процессе поиска книжных изданий, находящихся в библиотеке, в основном используются каталоги.

Библиотечный каталог - это перечень библиографических записей (далее БЗ) документов, имеющих в библиотеке, раскрывающих состав или содержание библиотечных фондов. БЗ - это библиографическое описание издания, включающее автора, название, сведения относящиеся к ответственности (редактор, составитель, художник, переводчик и т.д.), место издания (город), издательство, год издания, количество страниц, тираж. Описание может быть дополнено аннотацией. **ДЕМОНСТРАЦИЯ**

- алфавитный каталог (далее АК) - это каталог, в котором БЗ располагаются в алфавитном порядке фамилий авторов, наименований коллективных авторов или заглавий документов. **ДЕМОНСТРАЦИЯ**

- систематический каталог (далее СК) - каталог, в котором БЗ располагаются по отраслям знания в соответствии с определенной системой библиотечно-библиографической классификации. (Например, Государство и право - 67 раздел Библиотечно-библиографической классификации). Под СК понимают систему, состоящую из 2-х подсистем: самого каталога и алфавитно-предметного указателя к нему. Алфавитно-предметный указатель (далее АПУ) к СК - это вспомогательный аппарат, представляющий собой алфавитный перечень предметных рубрик, раскрывающих содержание отраженных в СК документов с указанием соответствующих классификационных индексов. СК - это реальный каталог, отражающий содержание документов и предназначенный для поиска по тематическим запросам. **ДЕМОНСТРАЦИЯ**

- электронный каталог (далее ЭК) - это библиотечный каталог в машиночитаемой форме, работающий в реальном режиме времени. **ДЕМОНСТРАЦИЯ**

Для того чтобы заказать книгу, нужно заполнить на нее бланк требования - выписать шифр книги (индекс, авторский знак и инвентарный номер), автора (если он есть), название, место (город) и год издания книги. На бумажной карточке индекс расположен в верхнем левом углу каталожной

*Гурьева Г.А., Подопратора А.М. Информационные ресурсы в области права: Тренинг-курс по методике поиска правовой информации в Омской государственной областной научной библиотеке им. А.С. Пушкина: Практ. пособие/Г.А. Гурьева, А.М. Подопратора; Ом. Гос. обл. науч. б-ка им. А.С. Пушкина, Центр правовой информации. - Омск, 2003. - 92 с.



карточки, под индексом - авторский знак, в левом нижнем углу - инвентарный номер. На карточке в ЭК индекс и авторский знак расположены в верхнем правом углу, а инвентарный номер в левом нижнем.

ДЕМОНСТРАЦИЯ

Алгоритм элементарного поиска в АК:

Для того чтобы найти нужное издание (например - Земельный кодекс Российской Федерации) в АК достаточно знать точное его название и, если есть, автора.

1. Подходим к каталожным ящикам, наверху которых стоят буквы Д-И

2. Находим ящик с надписью на ярлычке ЗЕЛ-ЗЕМ

3. Открываем ящик, перебирая каталожные разделители, находим разделитель с надписью ЗЕМ

4. За разделителем находим карточку на интересующее нас издание «Земельный кодекс Российской Федерации», заполняем на нее бланк требования.

ЗАДАНИЕ 1: найти в каталоге карточку на авторский учебник: Дедов Д.И. Правовое регулирование рынка труда, изданный в Москве в 2000 году, объемом 137 страниц и заполнить на него бланк требования.

ЗАДАНИЕ 2: найти в каталоге карточку на Кодекс РФ об административных правонарушениях, принятый Государственной Думой 30 декабря 2001 года и заполнить на него бланк требования.

ЗАДАНИЕ 3: найти в каталоге карточку на Комментарий к закону Российской Федерации «Об охране окружающей природной среды» и заполнить на него бланк требования.

ДЕМОНСТРАЦИЯ

Алгоритм элементарного поиска в СК:

Если не известен автор и название издания (т.е. нужно осуществить тематический поиск), можно обратиться к СК.

1. Подходим к АПУ - алфавитный перечень предметных рубрик и подрубрик. Находим нужное слово или словосочетание, выписываем индекс ББК, который находится рядом с рубрикой.

2. В СК находим этот индекс. Индексы расположены в порядке возрастания - от простых к сложным (65 - экономика, 65.01 – экономическая теория, 65.053 - экономический анализ или 67 - право, 67.628.1 – уголовное право, 67.628.10-324 - уголовный кодекс).

3. Открываем ящик, на ярлычке которого написан индекс наиболее близкий к необходимому.

4. В ящике находим разделитель с более дробным индексом, за этим



Знакомство с Центром правовой информации. Консультация по организации поиска правовой информации в библиотеке, организованная для работников библиотек Омской области. Занятие проводит ведущий библиограф ЦПИ А.М. Подопривога.



разделителем стоят карточки, отражающие интересующие нас книги, заполняем на них бланки требования.

ЗАДАНИЕ 1: найти в АПУ и выписать индексы, соответствующие следующим тематическим запросам:

- Криминологическое исследование преступлений (67.628.3, 67.883),
- Налоговая инспекция РФ (65.9(2)261.8),
- Правовое регулирование государственных доходов (67.622.2),
- Государственная служба (67.621.02),
- Денежные реформы (65.9(2)262-183).

ЗАДАНИЕ 2: найти карточки и заполнить заявки на 5 учебников по теме «Государство и право зарубежных стран».

Тематический поиск публикаций в периодической печати и сборниках можно осуществить в таких традиционных картотеках как Систематическая картотека статей и Директивные материалы. **ДЕМОНСТРАЦИЯ**

Кроме традиционных карточных каталогов и картотек в библиотеке есть электронные базы данных, которые дают пользователю возможность вести поиск:

- книг в **Электронном каталоге** (далее ЭК), кроме того, в ЭК можно найти и другие виды документов (например, ГОСТы);

- статей в **Систематической картотеке статей** (тематический поиск статей из журналов, газет, сборников ведется по ключевым словам и предметным рубрикам);

- **Директивных материалов РФ** (указы, законы, постановления, изменения и дополнения к ним и другие виды документов Российской Федерации);

- законы, постановления, указы, решения и другие виды правовой документации Омской области в базе **Директивные материалы Омской области**.

Работа над созданием ЭК была начата в 1994 году, на 1 января 2003 г. его объем составлял 365 852 записей. В ЭК отражены издания с 1988 г. Книжки в ЭК можно найти по таким поисковым элементам как:

- **Автор/Заглавие**
- **Заглавие**
- **Лица** (авторы, редакторы, составители, объекты посвящения и др.)
- Организации
- Серии
- **Ключевые слова**
- **Предметные рубрики**
- ISBN
- ISSN
- Инвентарный номер
- Индексы ББК
- Индексы УДК.

Элемент поиска **Автор/Заглавие** - может содержать фамилию автора



издания в целом, или автора произведений, составляющих сборник; а также заглавие издания в целом, или заглавий, составляющих сборник.

При этом в списке поисковых элементов может приводиться: фамилия, фамилия с полным личным именем, фамилия с именем отчеством, фамилия с инициалами, псевдоним, заглавие произведений.

Элемент поиска **Заглавие** может включать в себя как заглавие издания в целом, так и названия составляющих его произведений, если это сборник.

Лица. В понятие лицо входят различные лица, имеющие отношение к данному изданию: это может быть герой, чья биография описана в книге, или человек, принявший участие в создании книги: составитель, редактор, художник, переводчик, авторы отдельных произведений, авторы предисловия или послесловия и т.д.

В понятие **Организации** может входить коллектив, ответственный за создание изданий, или любое учреждение, принимавшее участие в создании издания. Например: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ.

Индексы ББК соответствуют индексам библиотечно-библиографической классификации.

Ключевые слова предоставляют читателю дополнительные возможности поиска. В разряд ключевых слов могут попасть основные темы, раскрывающие содержание искомого издания, промежуток времени, к которому относятся описываемые события, географическое положение, политический режим и т.д. каждому из изданий могут соответствовать несколько ключевых слов, характеризующих его с разных сторон.

ПРИМЕР

Романов А.К. Правовая система Англии: Учебное пособие. - М.: Дело, 2000. - 343 с.

Ключевые слова: АНГЛИЯ, ПРАВО, ПРАВОВАЯ СИСТЕМА.

Предметная рубрика представляет собой краткую формулировку, раскрывающую суть предмета, описанного в издании. Предметная рубрика и подрубрика определяют тематику издания. Каждое издание может характеризоваться несколькими рубриками и подрубриками.

ПРИМЕР

Европейское право: Учебник для вузов. - М., 2000.



Тренинг-курс по методике поиска правовой информации в справочно-правовых системах Центра правовой информации Омской государственной областной научной библиотеки им. А.С. Пушкина. Занятие проводит главный библиограф ЦПИ Г. А. Гурьева.



Предметная рубрика: ПРАВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН -
ЕВРОПА -УЧЕБНИКИ И ПОСОБИЯ

Управление действиями производится при помощи клавиш на клавиатуре. Блок с подсказками располагается в нижнем поле экрана монитора. Все возможные варианты действий предусмотрены и представлены в подсказке.

ДЕМОНСТРАЦИЯ

Алгоритм элементарного поиска в ЭК:

1. Выбрать базу данных (БД), в которой будет произведен поиск – «Электронный каталог». Выбор осуществляется при помощи клавиш-стрелок, расположенных на клавиатуре: ↓ - к концу списка, ↑ - на начало.

2. Нажать клавишу **Enter** на клавиатуре.

3. Появится окно, в которое нужно ввести номер читательского билета. Вводим номер, нажимаем **Enter** на клавиатуре.

4. Появится окно с вариантами поиска в БД с различными видами документов: Книги, Карты, Аудиовизуальные издания и т.д.

5. Выбор осуществляется при помощи клавиш-стрелок, расположенных на клавиатуре: ↓ - к концу списка, ↑ - на начало.

6. Выбираем БД КНИГИ - установить курсор на уровне надписи «Книги», нажать клавишу **Enter** на клавиатуре. Появится отметка «+».

7. Нажать клавишу **F10** - Выход на помеченную позицию.

8. Открывается следующее окно с поисковыми полями, по которым можно осуществить поиск издания: Автор/Заглавие, Заглавие, Лица, Организация, Серии, Ключевые слова, Предметные рубрики, ISBN, ISSN, Инвентарный номер, Индексы ББК, Индексы УДК.

9. Стрелками на клавиатуре и клавишей **Enter** выбираем элемент, по которому будем осуществлять поиск.

10. Клавишей **F6** - **поиск значений** открываем диалоговое окно, в которое пишем автора или название, ключевое слово или предметную рубрику. Нажимаем клавишу **Enter** на клавиатуре.

11. На экране появляется список авторов или названий, ключевых слов или предметных рубрик, среди которых мы выбираем то, что нам подходит и отмечаем клавишей **Enter**, появится отметка – «*».

12. Формируем список, соответствующий запросу, нажав **F10** – **поиск изданий**.

13. По списку двигаемся при помощи клавиш - стрелок, расположенных на клавиатуре: ↓ - к концу списка, ↑ - на начало. На одной странице помещается 17 записей, если список большой, то просматриваем список при помощи клавиш **Page Up** и **Page Down**.

14. Встав курсором напротив нужной записи, нажимаем клавишу **F5** - **просмотр**, на экране появляется каталожная карточка, заполняем бланк требования на книгу.

15. Чтобы вернуться к списку, нажимаем клавишу **Esc**. Повторное нажатие клавиши **Esc** - выход из «Электронного каталога». Для выполнения поиска по следующему запросу не обязательно выходить из «Электронного



каталога», находясь в списке, нажимаем **F2** - **вернуться к поисковым элементам** и действуем по вышеприведенной схеме. Если необходимо вернуться к предыдущему списку, не нужно заново вести поиск, можно просто нажать клавишу **F4** - **предыдущий список**. Клавиша **F7** - **сократить список по ...** позволяет усекаать список выбранных документов по любому другому поисковому элементу. Можно сократить список по году издания, виду документа, языку и т.п., нажав клавишу **F8** - **сократить по кодам**.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 1:

Найти по электронному каталогу книгу Правовые системы стран мира: Энциклопедический справочник / Ф.М. Решетников, У.Э. Батлер, В.В. Бойцова и др.; Отв. ред. А.Я. Сухарев 2000 года издания и заполнить на нее бланк требования.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.
2. Главное меню: ЭЛЕКТРОННЫЙ КАТАЛОГ. ПОИСК. - нажимаем **Enter**.
3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.
4. Вид издания: КНИГИ - нажимаем **Enter**, затем **F10**.
5. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем ЗАГЛАВИЕ - нажимаем **Enter**.
6. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, к котором пишем название ПРАВОВЫЕ СИСТЕМЫ..., для поиска нажимаем **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия, появляется значок «*».
7. **F10** - формируем список выбранных записей, **F5** – открываем карточку, заполняем заявку.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 2:

Найти по электронному каталогу проект нового трудового кодекса и заполнить на него бланк требования.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.
2. Главное меню: ЭЛЕКТРОННЫЙ КАТАЛОГ. ПОИСК. – нажимаем **Enter**.
3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.
4. Вид издания: КНИГИ - нажимаем **Enter**, затем **F10**.
5. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА - нажимаем **Enter**.
6. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, к котором пишем КОДЕКС ТРУДОВОЙ, для поиска нажимаем **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия.
7. Клавишей **F10** формируем список выбранных записей.



8. Для сокращения списка нажимаем **F7**, еще раз клавишей **Enter** входим в КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.

9. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем ПРОЕКТ ЗАКОНА.

10. Для поиска нажимаем **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия.

11. **F10** - формируем список выбранных записей, **F5** – открываем карточку, заполняем бланк требования.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 3:

Найти по теме «Уголовный розыск» 3 учебника 2002 года издания и заполнить на них бланки требования.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.

2. Главное меню: ЭЛЕКТРОННЫЙ КАТАЛОГ. ПОИСК. – нажимаем **Enter**.

3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.

4. Вид издания: КНИГИ - нажимаем **Enter, F10**.

5. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА - нажимаем **Enter**.

6. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем УГОЛОВНЫЙ РОЗЫСК, для поиска нажимаем **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия.

7. **F10** - формируем список выбранных записей, для сокращения списка нажимаем **F8**, в виде ограничения стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем УЧЕБНИК, клавишей **Enter** делаем отметку, **F10** - даем команду на выполнение.

8. **Enter** - формируем список, **F5** - открываем карточку, заполняем бланк требования.

ДЕМОНСТРАЦИЯ

Для поиска научно-технической документации (патентов, стандартов) в ЭК, в зависимости от того, что известно пользователю, используем нижеперечисленные поисковые элементы.

- Заглавие
- Серия
- Ключевые слова
- Номер ГОСТ
- Группа ГОСТ
- Тематический поиск ГОСТ

Алгоритм поиска идентичный вышеприведенному.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ:

Найти по электронному каталогу ГОСТ 28649-90 «Грибы маринованные и отварные» и заполнить на него бланк требования.



Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.
 2. Главное меню: ЭЛЕКТРОННЫЙ КАТАЛОГ. ПОИСК. – нажимаем **Enter**.
 3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.
 4. Вид издания: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем ГОСТ - нажимаем **Enter**, затем **F10**.
 5. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓** выбираем КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА (или НОМЕР ГОСТ) – нажимаем **Enter**.
 6. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, к которому пишем ГРИБ (или 28649-90), для поиска нажимаем **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия.
 7. Клавишей **F10** - формируем список выбранных записей.
 8. **F5** - открываем карточку, заполняем бланк требования.
- ДЕМОНСТРАЦИЯ**

Кроме книжных изданий и технической документации в электронных БД библиотеки отражены статьи из журналов, газет, сборников, рецензии. Поиск такого рода документов за период 1995-1996, 2000-2003 гг. можно осуществить в Систематической картотеке статей (далее СКС) по следующим поисковым элементам:

- Источники
- Заглавия
- Лица
- Организации
- Серии
- Ключевые слова
- Предметные рубрики.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 1:

Найти публикации в журналах о международном уголовном праве.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.
2. Главное меню: выбираем БД СИСТЕМАТИЧЕСКАЯ КАРТОТЕКА СТАТЕЙ. - нажимаем **Enter**.
3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.
4. Вид издания: СТАТЬИ ИЗ ЖУРНАЛОВ - нажимаем **Enter, F10**.
5. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре ... и ..., выбираем КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА - нажимаем **Enter**.
6. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем МЕЖДУНАРОДНОЕ УГОЛОВНОЕ ПРАВО, для поиска нажимаем клавишу **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного словосочетания, появляется «*».



7. Для более полного поиска нажимаем еще раз **F6** и пишем в поисковом окне ПРАВО МЕЖДУНАРОДНОЕ УГОЛОВНОЕ, для поиска нажимаем клавишу **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия.

8. **F10** - формируем список выбранных записей.

9. **F5** - открываем карточку, заполняем бланк требования.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 2:

Найти публикации в журналах о правовом регулировании и государственной поддержке краткосрочной аренды.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.

2. Главное меню: выбираем БД СИСТЕМАТИЧЕСКАЯ КАРТОТЕКА СТАТЕЙ. - нажимаем **Enter**.

3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.

4. Вид издания: СТАТЬИ ИЗ ЖУРНАЛОВ - нажимаем **Enter, F10**.

5. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА - нажимаем **Enter**.

6. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем АРЕНДА, для поиска нажимаем клавишу **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного словосочетания, появляется *.

7. Клавишей **F10** - формируем список выбранных записей.

8. Сокращаем полученный список, нажав клавишу **F7**.

9. Выбираем КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА - нажимаем **Enter**.

10. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем КРАТКОСРОЧНЫЙ, для поиска нажимаем клавишу **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия.

11. Клавишей **F10** - формируем список выбранных записей.

12. Клавишей **F5** - открываем карточку, заполняем бланк требования.

ДЕМОНСТРАЦИЯ

Исторические обзоры развития права в Омске и Омской области, статьи из журналов, газет, сборников о правовом регулировании региона и т.п. можно найти в электронной БД библиотеки Краеведческий каталог.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 1:

Найти публикации о практике применения регионального законодательства Омской области.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.

2. Главное меню: выбираем БД КРАЕВЕДЧЕСКИЙ КАТАЛОГ. - нажимаем **Enter**.

3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.



4. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре ↑ и ↓, выбираем **КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА** - нажимаем **Enter**.

5. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем **ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО**, для поиска нажимаем клавишу **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного слова, появляется «*».

6. Клавишей **F10** - формируем список выбранных записей.

7. Для более полного поиска нажимаем еще раз **F6** и пишем в поисковом окне **РЕГИОНАЛЬНЫЙ**, нажимаем клавишу **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия.

8. **F10** - формируем список выбранных записей.

9. **F5** - открываем карточку, заполняем бланк требования.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 2:

Составить список публикаций о милиции периода правительства Колчака на территории Омской области.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: **АРМ ЧИТАТЕЛЯ** - нажимаем **Enter**.

2. Главное меню: выбираем **БД КРАЕВЕДЧЕСКИЙ КАТАЛОГ** - нажимаем **Enter**.

3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.

4. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре ↑ и ↓, выбираем **КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА** - нажимаем **Enter**.

5. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем **КОЛЧАК**, для поиска нажимаем клавишу **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного слова, появляется «*».

6. Клавишей **F10** - формируем список выбранных записей.

7. Для более полного поиска нажимаем еще раз **F6** и пишем в поисковом окне **МИЛИЦИЯ**, нажимаем клавишу **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия.

8. **F10** - формируем список выбранных записей.

9. **F5** - открываем карточку, заполняем бланк требования.

ДЕМОНСТРАЦИЯ

Каталоги позволяют найти указы, законы, постановления, а также комментарии к ним, изданные в книжном варианте, но большое количество правовой документации публикуется в периодической печати (журналах, газетах). Для того чтобы найти эти публикации обратимся к картотекам Директивные материалы (далее ДМ) РФ и Омской области. Так как структура поиска в этих БД строится по одному принципу, мы рассмотрим одну из них, а задания будут даны по обеим.

Окно поисковых элементов в БД ДМ выглядит следующим образом:

- **Название**
- Источник
- Коллективный автор



- Номер

- Дата публикации
- **Ключевые слова**
- Индексы ББК
- **Дата принятия**
- Алфавитно-предметный указатель

При наличии точного названия, номера, даты принятия документа для поиска пользуемся соответствующими поисковыми элементами **НАЗВАНИЕ, НОМЕР, ДАТА ПРИНЯТИЯ**. Для тематического поиска обращаемся к поисковому полю **КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА**.

ДЕМОНСТРАЦИЯ

Алгоритм элементарного поиска в ДМ:

В главном меню, двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем **ДИРЕКТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ. ПОИСК** - нажимаем **Enter**, в поисковое окно вводим **N** читательского билета - нажимаем **Enter** и в зависимости от того, что известно пользователю ведем поиск.

ПРИМЕР

Если известно название документа, например закон «О рекламе».

1. Двигаясь стрелками по перечню поисковых элементов выбираем **НАЗВАНИЕ**, клавишей **Enter** входим в выбранное поисковое поле.

2. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем название закона **О РЕКЛАМЕ**.

3. Клавишей **Enter** отдаем команду на поиск, повторным нажатием **Enter** отмечаем выбранное название, появляется *****.

4. Клавишей **F10** - даем команду на поиск издания, формируется список документов. Список может состоять как из одного, так и из нескольких документов. В последнем варианте - это первоначальный текст и тексты с последующими изменениями и дополнениями.

5. Двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем нужную редакцию документа, **F5** - открываем карточку, после названия документа, через две косые линии (//), приведены один или несколько источников публикации - название журнала (газеты, сборника), год издания, номер, страницы. Заполняем бланк требование.

Структура поиска строится таким же образом и при точном знании номера и даты принятия документа, соответственно выбираются и поисковые элементы **НОМЕР** и **ДАТА ПРИНЯТИЯ**.

Если известно только примерное название и принявший орган, при поиске целесообразней воспользоваться поисковыми полями **КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА** и **КОЛЛЕКТИВНЫЙ АВТОР**. Поисковыми полями можно пользоваться как в отдельности так и совместно, для этого сформировав список по ключевым словам, нажимаем клавишу **F7** - **сократить список по...** и продолжить поиск по другому элементу. Так же список можно сократить, воспользовавшись клавишей **F8** - **сократить по кодам**, в этом случае ограниче-



нием будут ВИДЫ ДИРЕКТИВНЫХ МАТЕРИАЛОВ (закон, указ, письмо, постановление и т.д.)

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 1: Найти федеральный закон N 119-ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации» и заполнить на него бланк требования.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.
2. Главное меню: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем ДИРЕКТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ. ПОИСК. - нажимаем **Enter**.
3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.
4. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем НОМЕР - нажимаем **Enter**.
5. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, к которому пишем номер N 119-ФЗ, для поиска нажимаем **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного значения.
6. **F10** - формируем список выбранных записей.
7. **F5** - открываем карточку, заполняем бланк требования.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 2: Найти нормативные документы по защите прав потребителей и заполнить на них бланки требований. Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.
2. Главное меню: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем ДИРЕКТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ. ПОИСК. - нажимаем **Enter**.
3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**.
4. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓** выбираем КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА - нажимаем **Enter**.
5. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем ЗАЩИТА, для поиска нажимаем **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия, **F10** - формируем список выбранных записей.
6. Для сокращения списка нажимаем **F7**, еще раз клавишей **Enter** входим в КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА, клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем ПОТРЕБИТЕЛЬ, для поиска нажимаем **Enter**, повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия, **F10** - формируем список выбранных записей
7. Так же сокращаем список по слову ПРАВО, в результате – 29 записей.
8. Клавишей **F5** - открываем карточку, заполняем бланк требования.

ПРИМЕР - ЗАДАНИЕ 3: Найти указ губернатора Омской области от



01.03.2002 «О мерах по дальнейшему укреплению финансовой и бюджетной дисциплины в муниципальных образованиях Омской области» и заполнить на него бланк требования.

Выполнение - алгоритм поиска:

1. Главное меню: АРМ ЧИТАТЕЛЯ - нажимаем **Enter**.
2. Главное меню: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓**, выбираем. ПОИСК. - ДИРЕКТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ. ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ - нажимаем **Enter**.
3. Читательский билет: вводим номер читательского билета (только цифры) - нажимаем **Enter**
4. Элементы поиска: двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓** выбираем ДАТА ПРИНЯТИЯ - нажимаем **Enter**.
5. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем 2002.03.01. (точку ставим одновременно нажимая клавиши **Shift** и **7**), для поиска нажимаем **Enter**.
6. Повторным нажатием клавиши **Enter** делаем отметку нужного названия, **F10** - формируем список выбранных записей.
7. Для сокращения списка нажимаем **F7**, двигаясь стрелками на клавиатуре **↑** и **↓** выбираем КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА, нажимаем **Enter**.
8. Клавишей **F6** открываем поисковое окно, в котором пишем ФИНАНСОВЫЙ, для поиска нажимаем **Enter**.
9. Клавишей **Enter** делаем отметку, **F10** - формируем список.
10. **Enter** - открываем карточку, заполняем бланк требования.

Кроме того, директивные материалы советского периода и документы РФ за период до 1996 года отражены в карточной картотеке Директивные материалы, в которой они сгруппированы по отраслевым разделам (например: 20.1 - Охрана природы, 65.9(2) - Экономика, 65.9(2)08 - Экономика ЖКХ, 67.621.071 - Народный контроль и т.д.), внутри разделов - обратная хронология.

Таким образом, используя всю систему каталогов и картотек, можно осуществить полноценный поиск документов правовой тематики, находящихся в фонде библиотеки.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ К БЛОКУ 1

1. Алфавитный каталог:

Найти в каталоге карточку на авторский учебник: Дедов Д.И. Правовое регулирование рынка труда, изданный в Москве в 2000 году, объемом 137 страниц и заполнить на него бланк требования.

Найти в каталоге карточку на Кодекс РФ об административных правонарушениях, принятый Государственной Думой 30 декабря 2001 года и заполнить на него бланк требования.

Найти в каталоге карточку на Комментарий к закону Российской Фе-



дерации «Об охране окружающей природной среды» и заполнить на него бланк требования.

2. Систематический каталог:

1. Найти в АПУ и выписать индексы соответствующие следующим тематическим запросам:

- Криминологическое исследование преступлений (67.628.3, 67.883),
- Налоговая инспекция РФ (65.9(2)261.8),
- Правовое регулирование государственных доходов (67.622.2),
- Государственная служба (67.621.02),
- Денежные реформы (65.9(2)262-183).

2. Найти карточки и заполнить заявки на 5 учебников по теме «Государство и право зарубежных стран».

3. Электронный каталог:

1. Найти по электронному каталогу книгу Правовые системы стран мира: Энциклопедический справочник/ Ф.М. Решетников, У.Э. Батлер, В.В. Бойцова и др.; Отв. ред. А.Я. Сухарев 2000 года издания и заполнить на нее бланк требования.

2. Найти проект нового трудового кодекса и заполнить на него бланк требования.

3. Найти по теме «Уголовный розыск» 3 учебника 2002 года издания и заполнить на них бланк требования.

4. Найти по электронному каталогу ГОСТ 28649-90 «Грибы маринованные и отварные» и заполнить на него бланк требования.

4. Систематическая картотека статей:

1. Найти публикации в журналах о международном уголовном праве.

2. Найти публикации в журналах о правовом регулировании и государственной поддержке краткосрочной аренды.

5. Краеведческий каталог:

1. Найти публикации о практике применения регионального законодательства Омской области.

2. Составить список публикаций о милиции периода правительства Колчака на территории Омской области.

6. Директивные материалы:

1. Найти федеральный закон N 119-ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации» и заполнить на него бланк требования .

2. Найти нормативные документы по защите прав потребителей и заполнить на них бланки требований.

3. Найти указ губернатора Омской области от 01.03.2002 «О мерах по дальнейшему укреплению финансовой и бюджетной дисциплины в муниципальных образованиях Омской области» и заполнить на него бланк требования.



ТРЕНИНГ КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СЕЛЬСКИХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ: МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ



Ирина Петровна ТИКУНОВА,
ученый секретарь,
Архангельской областной,
научной ордена «Знак Почета» библиотеки
им. Н.А. Добролюбова
(г. Архангельск)

Изменение социокультурной среды, принципов организации деятельности библиотек, потребностей пользователей и внедрение новых информационных технологий определяет новые требования к библиотечному персоналу. Несомненно, устаревшие профессиональные знания сдерживают модернизацию муниципальных и сельских библиотек, препятствуют развитию сетевого взаимодействия библиотек разного уровня. Поэтому наличие возможностей для актуализации профессиональных знаний и навыков библиотечных специалистов является важным фактором успешного развития библиотек и удовлетворения ими потребностей общества в информации и знаниях.

Работники сельских библиотек составляют самую многочисленную группу библиотекарей Архангельской области – это более 40% от общего количества специалистов, работающих в областных и муниципальных библиотеках. Большинство из них получило базовое профессиональное образование в 70-80-е годы, поэтому возникла острая необходимость актуализации профессиональных знаний, приобретения навыков работы в современных условиях.

В условиях ограниченности бюджетного финансирования деятельности по дополнительному образованию библиотекарей села и труднодоступности для этой категории источников профессиональной информации особенно важен выбор форм обучения, позволяющих эффективно и в короткие сроки овладеть необходимыми знаниями и навыками. Среди современных форм обучения тренинг более всего удовлетворяет этим требованиям. Кроме того, методика его проведения учитывает психологические особенности обучающихся взрослых, к которым относятся:

- потребность в обосновании необходимости (смысле) обучения для личностно-профессионального развития и реше-



Открытие тренинга «Сельская библиотека: Учимся работать по-новому». Ведущая А.А. Денисова



ния насущных производственных задач;

- практическая направленность;

- потребность в самостоятельности принятия решений в отношении содержания и способов обучения, ответственность за свой выбор;

- наличие жизненного и профессионального опыта, который, порой, превосходит по объему опыт преподавателя или ведущего обучение.



Участники тренинга в творческом поиске новых идей

Метод тренинга включает такие элементы системы успешного обучения взрослых, как: осмысление собственной деятельности → рождение новых идей → апробация их на практике → получение и анализ нового опыта.

МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ ТРЕНИНГА

Проведение любого образовательного мероприятия предвдваряет подготовительный этап. Тренинг не является исключением - его подготовка начинается с постановки соответствующих целей и задач.

В зависимости от решаемых с помощью тренинга проблем выделяют три уровня целей:

- индивидуальный;
- системный;
- стратегический.

Индивидуальный уровень относится к тем потребностям, которые связаны с приобретением отдельными специалистами навыков конкретных технологических операций, например, использование новых информационных технологий в каталогизации, организация и проведение презентаций, написание деловых бумаг и т.д.

Проблемы **системного уровня** связаны с организацией взаимодействия внутри одной библиотеки или целой библиотечной системы, с организацией корпоративной работы, например, управление конфликтами, умение работать в группе.

Стратегический уровень относится к потребностям организации, которые связаны с определением ее положения в социально-экономической и культурной среде, с управлением организацией, разработкой стратегий и перспектив развития.

Тренинг для специалистов сельских библиотек может решать проблемы всех трех уровней одновременно. Так тренинг «Сельская библиотека: учимся работать по-новому», проведенный специалистами Архангельской областной научной библиотеки им. Н.А. Добролюбова среди сельских библиотекарей области, был нацелен:





Специалисты научно-методического отдела помогают участникам тренинга успешно справиться с заданиями

- на первом уровне на приобретение навыков проектной работы и проведения презентаций;
- на втором - на подготовку условий для развития партнерства и сетевого взаимодействия;
- на третьем - на осознание социальных изменений, влияющих на изменение роли и места библиотеки в обществе, на изменение профессионального сознания сельских библиотека-

рей.

В результате этот тренинг позволил решить следующие задачи:

- учебные (обучить специалистов сельских библиотек навыкам стратегического планирования и проектной работы, сформировать и закрепить приобретенные навыки);
- аналитические (проанализировать деятельность сельских библиотек, оценить их внутренние ресурсы и внешние возможности, определить перспективные направления работы);
- методические (подготовить рекомендации по изменению сложившейся ситуации).

Важное значение в подготовке тренинга имеет определение методов обучения. В тренинге «Сельская библиотека: учимся работать по-новому» были использованы такие распространенные методы обучения, как лекции, дискуссии, моделирующие игры и анализ конкретных ситуаций, интерактивное обучение и метод «мозговой штурм» (метод коллективной мыслительной деятельности).

В отличие от традиционной образовательной практики **лекция** в этом тренинге использовалась для сжатого сообщения большого объема сведений, являлась информационным введением в тему. Чтобы восприятие устного изложения было эффективнее, информация большого объема была представлена в печатных раздаточных материалах.

Метод игры был использован в данном тренинге, так как его основными чертами являются состязательность и условность действия. Состязательность позволила сделать тренинг живым и увлекательным, а условность - ввести и отработать многие навыки, особенно коммуникативные и управленческие, на нейтральном материале. К сожалению, преобладание стереотипов поведения порой мешало участникам игры увидеть ситуацию или свою деятельность со стороны. Игроки начинали воспроизводить привычные действия, даже если они были неэффективны, или дискутировать на тему «как бывает на самом деле». Чтобы снизить влияние этого недостатка, ведущий тренинга старался активизировать фантазию взрослых участников, поощрял наиболее оригинальные идеи.



Интерактивное обучение

обеспечивало участникам возможность преобразовать их собственный опыт, так как этот способ побуждает к самостоятельному поиску решения проблем. Перед ведущим была поставлена специальная задача: создать условия для проявления участниками активности и инициативы. В ходе тренинга сельские библиотекари могли задавать вопросы, отвечать на них, обмениваться мнениями, рассказывали о собственном профессиональном опыте, самостоятельно вели поиск решения проблем.



В ходе дискуссии рождались интересные проекты

Метод коллективной мыслительной деятельности **«мозговой шторм»** потребовал создания творческой атмосферы в процессе обучения, условий для раскрытия творческого потенциала каждого участника. С этой целью ведущий тренинга старался препятствовать проявлению авторитаризма в оценке творческой деятельности каждого из участников тренинга. В результате все были вовлечены в обсуждение и поиск решения поставленных перед ними задач. Преимущество этого метода в том, что в ходе организованного обсуждения рождается большое количество идей, происходит их более гибкое освоение. В то же время значительно снижается управляемость процессом совместной работы, возрастают затраты времени на поиск оптимального решения, повышаются требования к мастерству ведущего.

Важное условие, обеспечивающее активную работу большинства участников тренинга, - оптимальная **величина и состав группы**. Наиболее эффективные результаты обучения достигаются в группах, состоящих из 5-10 человек, имеющих разный опыт и знания, разный подход к решению проблем. Если число обучающихся больше оптимального, следует поделить участников тренинга на более мелкие подгруппы.

Одним из важнейших факторов успешного проведения тренинга является **участие** в его проведении **хорошо подготовленного ведущего**. При его подборе среди методистов мы учитывали следующие требования:

- умение работать с группой, владение навыками психологической и педагогической работы;
- владение лекторским мастерством, презентационной технологией;
- наличие опыта преподавательской деятельности, владение методикой интенсивного обучения;
- хорошее знание темы обучения;
- владение навыками управленческой и профессиональной экспертизы;
- умение быстро решать нестандартные задачи;



- обладание быстрой реакцией, аналитическими способностями, способностью обобщать и видеть целое;
- умение перестраивать запланированную работу;
- умение настойчиво идти к поставленным целям.

Подготовка аудитории и технического оборудования также является необходимым элементом предварительного этапа. Организаторы тренинга старались сделать так, чтобы помещение для занятий было достаточно просторным для работы нескольких групп, чтобы столы и стулья в нем свободно передвигались. Места для работы групп были организованы таким образом, чтобы каждого ее члена было видно и слышно всем. Информация, которую участники тренинга должны записать, была подготовлена заранее в виде раздаточных материалов.

Разрабатывая программу занятий, организаторы включили в расписание **перерывы между выполнением заданий тренинга**. Это необходимо, чтобы участники могли обдумать, обсудить последнее задание или просто отдохнуть. При проведении тренинга важно создать соответствующую атмосферу, позволяющую участникам тренинга отвлечься от своих повседневных забот, преодолеть сложившиеся стереотипы и направить свою энергию на поиск свежих идей.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА

Проведение тренинга включает три этапа:

- введение в работу;
- непосредственное обучение;
- подведение итогов.

I этап тренинга «Введение в работу» играет важную роль, так как в значительной степени определяет эффективность всего мероприятия. На этом этапе происходит знакомство, объявляются цели и задачи обучения, выясняются ожидания и потребности участников.

Знакомство участников тренинга было организовано не только для того, чтобы запомнить имена друг друга, для этого достаточно подготовить и раздать бейджи. Во время знакомства каждый участник тренинга представлял себя сам: называл свое имя, должность и место работы, кратко характеризовал свои профессиональные интересы и существующие проблемы. Таким образом, была предпринята первая попытка раскрепостить участников тренинга, настроить на непринужденную творческую работу, дать возможность каждому высказаться.

Существуют и другие способы проведения знакомства. Можно разнообразить способ представлением участников, задавая каждому какой-нибудь неожиданный вопрос: «Почему Вас назвали таким именем?» или «Ваше самое большое достижение в прошлом году?». Обычно это сразу вызывает интерес других и помогает раскрепоститься. Можно разбить группу на пары и попросить каждого участника подготовить небольшой рассказ о своем партнере по заранее составленному плану (имя, место работы, должность, самая большая последняя удача, самая большая последняя неудача, общие характеристики и т.д.), а затем представить его группе. Чтобы знакомство не затянулось, реко-



мендуется регламентировать время для подготовки до пяти минут, а для выступления – не более одной минуты.

Метод «Снежный ком ассоциаций» позволяет быстро и продуктивно запомнить имена всех участников. Первый по кругу называет свое имя, сопровождая его каким-нибудь ассоциативным эпитетом, можно на ту же букву («одинокая Ольга», «активный Антон», «ленивая Лена» и т.д.). При этом, чем смешнее или неожиданнее эпитет, тем лучше он запоминается. Второй участник повторяет слова предыдущего и называет себя, третий повторяет всех предыдущих и добавляет себя и т.д. Заканчивает знакомство ведущий, называя по порядку имена и эпитеты каждого участника.

Метод «Большая картина» - достаточно длительный, но позволяет задать нужный настрой всему тренингу. Перед началом занятий на столы, сдвинутые в центре, раскатывается большой рулон бумаги (4-5 м), ставятся коробки с акварельными красками, каждому участнику вручают кисточку. Участники должны зарисовать весь этот огромный лист бумаги. Во время рисования каждый участник поочередно представляет себя и отвечает на вопрос: «Что он ждет от данного тренинга?». После каждого представления все участники перемещаются вокруг стола на один шаг по часовой стрелке, продолжая дорисовывать или перерисовывать картину. К концу знакомства участники закрашивают весь «холст» и оставляют для просушки, а тренинг продолжается далее. В конце тренинга каждому участнику выдают лист бумаги формата А4, из которого вырезается рамка, которую накладывают на общую картину по желанию каждого из участников и вырезают выбранные фрагменты. Получившиеся картинки становятся памятными символами совместной работы. Чтобы конкретизировать оценку результативности тренинга можно предложить его участникам на обороте своих фрагментов записать собственную оценку и пожелания по поводу собственной деятельности в будущем.

После проведения знакомства ведущие тренинга «Сельская библиотека: учимся работать по-новому» приступили к сообщению целей тренинга и введению в тему занятия. Однако, помня о том, что результативность обучения взрослого возрастает при использовании активных методов обучения, организаторы старались подавать информацию в диалоге. В ходе тренинга ведущие старались подбадривать участников улыбками, поощряющими фразами, пресекали попытки критиковать или комментировать чужие высказывания, обязательно благодарили за каждую высказанную мысль и старались записывать каждое высказывание в неизменном виде.

Чтобы вовлечь группу в диалог, можно использовать и такие способы, как мозговая атака и комментирование. **Мозговая атака (штурм)**, как уже отмечалось выше, относится к методам творческого мышления. Для организации диалога ведущий задает группе наиболее общий вопрос по теме своего выступления и просит дать на него любые ответы. Эти ответы в виде ключевых слов фиксируются на специальном листе или доске. Ведущий продолжает упражнение до тех пор, пока не наберет необходимое количество ключевых слов для своего заранее подготовленного выступления. После этого ведущий приступает к обобщению полученного материала, подкрепляя его фактами и ссылаясь



на авторов ключевых слов из числа участников тренинга. Тем самым у группы складывается впечатление, что она сама выдала эту информацию, а значит, воспримет ее как свою собственную и лучше запомнит. Кроме того, в результате мозгового штурма можно составить наглядное пособие с необходимыми ключевыми словами, которое повышает усвоение необходимой информации.

Комментирование, в отличие от мозговой атаки более похоже на свободный диалог с группой. Ведущий задает группе вопросы, которые помогают выстроить логическую цепочку проблем по теме тренинга. На каждый вопрос ведущий собирает ответы, каждый из которых считается правильным до тех пор, пока не будет произнесен нужный вариант, отталкиваясь от которого можно задавать следующий вопрос. Этот метод следует применять только хорошо подготовленному ведущему. Во-первых, диалог должен проходить естественно и непринужденно, чтобы группа не заподозрила «манипулирования». Во-вторых, ведущий должен твердо знать, к какому вопросу группа должна перейти дальше. Если группа не очень разговорчива или затрудняется при ответе на вопрос, можно воспользоваться специальной методикой активизации общения. Суть ее заключается в использовании альтернативных вопросов, содержащих некоторые варианты ответов. Если и это не помогает, то перейти к вопросам, требующим ответов «да» или «нет».

Чтобы сделать работу с ключевыми словами более эффективной, можно использовать **метод «Метаплан»**. Суть метода сводится к оформлению ключевых слов по теме тренинга на специальных разноцветных карточках, которые крепятся во время занятия на специальном стенде в порядке, соответствующем развернутому плану выступления ведущего. Цвет карточки означает уровень пункта плана. Например, при подготовке метаплана целей и задач тренинга ключевые слова, обозначающие цели семинара, будут написаны на карточках одного цвета, задачи, вытекающие из этих целей, - на карточках другого цвета, предполагаемые результаты обучения – на карточках третьего цвета. Главное правило – надписи на карточках должны быть хорошо видны всем участникам тренинга.

Важным моментом первого этапа является выяснение ожиданий участников, даже в том случае, если эти ожидания достаточно предсказуемы. Дело в том, что, когда человек сам формулирует свои потребности, он одновременно пытается осознать их, что помогает избежать недопонимания или неудовлетворенности. В числе самых простых способов выяснения ожиданий участников можно назвать следующий. Ведущий вывешивает плакаты с написанными на нем началами фраз, с помощью которых обычно формулируют свои ожидания, например: «Я надеюсь, что этот тренинг будет...», «Я ожидаю, что в ходе тренинга...», «Я буду разочарован, если...» и т.д. Ведущий предлагает каждому участнику самостоятельно дописать конец этих фраз. После этого он должен обязательно обобщить и уточнить эти формулировки, чтобы не было недопонимания. В конце тренинга ведущий снова обращает внимание участников на эти записи и вместе с ними отмечает то, что было реализовано, обсуждает, что осталось невыполненным и почему. Если нет возможности выделить достаточно времени для выяснения ожиданий, можно предложить участникам записать



свои ожидания на обычных листах бумаги, пустив их по кругу или по рядам во время выяснения целей и задач тренинга. Если участники тренинга сидят по кругу лицом друг к другу, можно раздать им согнутые пополам листы плотной бумаги и попросить на одной из половинок написать ожидания, а на другой – имя. После этого следует листы расположить перед участниками так, чтобы текст был виден всем. Ведущий проходит по кругу, зачитывает формулировки, уточняет их. Затем листы можно развернуть именами вперед. В конце занятий участники вычеркивают формулировки реализованных ожиданий и разворачивают листы текстом к центру для подведения итогов.

II этап тренинга начинается с анализа конкретной ситуации, выявления проблем и их обсуждения. Анализ конкретных ситуаций позволяет в условиях обучения обратиться к конкретному опыту с целью его осмысления. Основная задача этого этапа - помочь участникам соотнести свой опыт с предлагаемыми подходами и моделями, провести их обсуждение в ходе групповой работы, самостоятельно выработать ориентиры и способы действий в реальных условиях. При выборе ситуаций для анализа необходимо соблюдать следующие требования: ситуации должны быть реальными и предполагать отработку конкретных навыков или моделей. Для этого можно использовать методы анализа, применяемые в современной управленческой практике (SWOT-анализ, «Метаплан», игровое моделирование), и методы выработки решений (мозговая атака, дискуссии).

Для проведения тренинга «Сельская библиотека: учимся работать по-новому» был использован один из наиболее популярных методов анализа ситуации и оценки ресурсов организации **SWOT-анализ**. Его название складывается из первых букв английских слов:

Strengths - сильные стороны или ресурсы организации,

Weaknesses - слабые стороны или имеющиеся проблемы,

Opportunities - возможности для развития, которые существуют вне организации,

Threats - угрозы благополучию организации, имеющиеся во внешней среде.

Такой анализ может быть проведен как в целом по организации, так и по отдельному проекту или проблеме, для чего участники тренинга делятся на группы и в ходе обсуждения заполняют таблицу (см. рисунок 1).

S	W
O	T

В дальнейшем результаты этих обсуждений сводятся ведущим в общую таблицу. Эффективность этого метода зависит от того, как результаты этого обсуждения будут учтены при дальнейшей выработке конкретных предложений и проектов. Вариантами использования позиций SWOT-анализа могут быть следующие.

«Сильные стороны»:

- служат основными механизмами устойчивого развития;
- являются фундаментом новых проектов;



- могут стать способами преодоления препятствий.

«Слабые стороны»:

- являются препятствием для развития организации;
- обязательно учитываются при разработке стратегии организации;
- их преодоление - задачи новых проектов.

«Возможности»:

- служат дополнительными ресурсами организации;
- эффективно используются при совпадении целей и задач организации;
- способствуют внедрению новых видов деятельности.

«Угрозы»:

- должны быть учтены в каждом новом проекте;
- являются потенциальным препятствием развития;
- могут быть нейтрализованы или преобразованы в возможности.

Чтобы ускорить процесс обучения и помочь библиотекарям оценить существующую ситуацию, организаторы тренинга «Сельская библиотека: учимся работать по-новому» предложили его участникам заранее подготовленные таблицы с перечнем основных внешних и внутренних факторов.

Внутренние факторы	Сильные стороны библиотеки	Слабые стороны библиотеки
Персонал		
Информационные ресурсы		
Услуги библиотеки: - информационные - образовательные - досуговые - социальные - другие		
Материально – техническая база (помещение, техническое оборудование)		
Финансирование		
Другие факторы		

Внешние факторы	Благоприятные возможности	Факторы угрозы
Нормативно – правовая база (региональные и местные законы, постановления, распоряжения)		
Социально-экономическая ситуация		
Взаимоотношения с внешней средой (местным сообществом и сельской администрацией)		
Другие факторы		



После того, как составлен список проблем, можно приступать к определению наиболее актуальных. Для этого сначала договариваются о допустимом количестве первоочередных для решения проблем. Для проектного тренинга оно не должно превышать 3-5 позиций. Самым простым способом выбора приоритетов может быть обычное голосование. Каждый участник может отдать свои 3-5 голосов любым из перечисленных проблем, причем можно отдавать все голоса одной проблеме или распределить их между разными позициями. Для объективности можно провести голосование в два тура: сначала выбрать 6-8 проблем, обсудить их значение для развития организации или реализации проекта, а затем из этих проблем определить окончательное количество.

После определения приоритетных проблем участники приступают к выработке их решений, формулируя цели и задачи дальнейшего развития организации. Предпочтительным методом работы может быть мозговая атака, в результате которой появляется несколько вариантов решения по каждой из приоритетных проблем.

В рамках этого этапа участникам тренинга «Сельская библиотека: учимся работать по-новому» было предложено задание сформулировать миссию, стратегические цели и задачи развития современной сельской библиотеки. Вводная лекция и заранее подготовленные вспомогательные печатные материалы (тезисы выступления ведущего) значительно облегчили постижение сложных проблем современного управления. Каждая подгруппа создавала свой образ сельской библиотеки, опираясь на полученные знания, имеющийся опыт и условия работы.

Завершающей процедурой обучения является выбор и детализация наиболее оптимальных решений. Для этого каждой подгруппе было предложено разработать проектную идею, направленную на реализацию целей и задач, поставленных в ходе выполнения предыдущих заданий. Чтобы сконцентрировать внимание сельских библиотекарей на наиболее важных этапах разработки проекта, организаторы предложили учащимся специальные таблицы.

Основные разделы проектной заявки

Проектная идея	
Главная цель (основное изменение, которое должно произойти в результате проекта)	
Актуальность (описание текущей ситуации и доказательство того, что поставленная цель действительно отражает приоритеты организации или общества)	
Задачи (конкретные шаги, которыми это изменение будет достигаться)	
Целевая группа (на кого рассчитан проект)	
Основные мероприятия	



Примерный бюджет и возможные источники финансирования	
Партнеры (перечислите потенциальных партнеров и условия взаимодействия для реализации проекта)	
Ожидаемые результаты	
Будущее проекта	

Важно, чтобы все участники тренинга могли познакомиться с результатами работы всех членов группы. Поэтому после разработки проектной идеи (заполнения таблицы «Основные разделы проектной заявки») участники тренинга должны были провести ее презентацию, во время которой представители каждой подгруппы представляли свой проект в устной и наглядной (графической) форме. Все присутствующие могли задавать вопросы, высказывать свои предложения и дополнения.

Познакомиться с разработанными проектами можно и другими способами, например, оформить стендовую презентацию или провести ярмарку проектов или их защиту, рекламную кампанию и т.д.

На заключительном **III этапе тренинга** проводится **подведение итогов**. Ведущий делает обобщение полученных результатов, обзор использованных методов, а также выясняет мнение группы о достигнутых результатах и завершает упражнения, начатые во время выяснения ожиданий участников.

Оценивая результаты тренинга, ведущий должен помнить, что «успех тренинга - успех группы, неудачи тренинга - неудачи ведущего», поэтому недопустимо обвинять участников тренинга в его неудачах. В ситуации, когда многие ожидания остались нереализованными, лучше всего попытаться обсудить их причины вместе с группой. Доверительная беседа отчасти поможет снять неудовлетворенность тренингом. Как правило, группа взрослых людей изначально настроена доброжелательно и благодарно. При этом ведущему следует дружелюбно и спокойно относиться к критическим замечаниям, не пытаться спорить или что-то доказывать. В таких ситуациях лучше задать встречный вопрос: «А как бы сделали Вы на моем месте?».

Для правильной оценки результативности тренинга нужно проанализировать не реакцию, объем и качество усвоенного материала сразу после обучения, а проследить изменения, происходящие в поведении участников на их рабочих местах и в деятельности их организаций.

Участники тренинга «Сельская библиотека: учимся работать по-новому» высказали единодушное мнение, что новые знания и умения, приобретенные во время обучения, новые профессиональные и личные контакты помогут в совершенствовании деятельности сельских библиотек. Тренинг помог сельским библиотекарям по-иному увидеть сложившуюся ситуацию и вселил надежду на возможность ее улучшения, дал в руки новый инструмент управления и научил им пользоваться.



Литература:

1. Денисова А.А. Тренинг «Сельская библиотека: учимся работать по-новому»: Рабоч. и вспом. материалы / А.А. Денисова, И.П. Тикунова // Расширение информационных возможностей сельских библиотек в электронную эру: сб. материалов тренинга-семинара. – Архангельск, 2003. – С. 7-13.
2. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я.- М.: Дело, 2002.- 224 с.
3. Жадько Н.В., Чуркина, М.А. Проблемы современного тренинга. // Управление персоналом.- 2002.- № 1.
4. Жадько Н.В., Чуркина, М.А. Тренинг: результаты = задачи: Проектный подход в тренинге. // Управление персоналом.- 2002.- № 11.- С.52-52.
5. Чикуров О.Б. Что такое Workshop?: Пособие для организаторов практических семинаров.- Псков: Издательство обл.центра народного творчества, 2001.- 52 с.



**БИБЛИОТЕЧНАЯ
С Т О Л И Ц А**

**ТВОЙ
САМЫЙ
БЛИЗКИЙ
ДРУГ**

**Ежемесячная
газета
о библиотеках,
библиотекарях
и не только**

**подписной индекс
25 567**



Магазин «КНИЖНАЯ СЦЕНА»

Магазин «Книжная сцена» работает с 10⁰⁰ до 18⁰⁰ каждый день, кроме субботы и воскресенья.



Первый и единственный специализированный магазин творческой литературы

- В магазине «Книжная сцена» рады всем танцорам: и любителям, и профессионалам, и звездам.
- В магазине более 300 наименований книг о танцах, есть журналы, учебники по всем танцевальным жанрам, пособия, история хореографии.
- В магазин приходят танцоры, педагоги, хореографы, тренеры, руководители кружков и студий, приходят по одному и целыми коллективами.

В магазине «Книжная сцена» можно получить бесплатно каталог литературы и неограниченное число газет «Танцевальный клондайк».

Работает Интернет-магазин на сайте www.nashsait.com Любые книги можно заказать наложенным платежом или курьером.

Все подробности по работе магазина можно получить по телефонам 8-905-598-5071; 8-926-224-0978 или по электронной почте print2000@yandex.ru

Этот товарищ танцует, как придется. Никогда ничему толком не учился. Правда, он думает, что он звезда и все знает про танцы. Мы знаем, что он неудачник и враг своему здоровью.



Этот товарищ всегда прилежно учился танцевать, читал правильные книжки, которые покупал в магазине творческой литературы «Книжная сцена», знает, какие движения как исполняются и как называются. Он знает теорию и практику танца не понаслышке, а из компетентных источников. Он настоящий профессионал и звезда. Ему завидуют, у него учатся, берут уроки, он побеждает на всех фестивалях...