



International Federation of
Library Associations and Institutions

**Руководство ИФЛА
по непрерывному
профессиональному
образованию:
принципы и передовой опыт**

Авторы:

Яна Варлейс

при участии следующих членов Секции непрерывного профессионального образования и обучения на рабочем месте (Continuing Professional Development and Workplace Learning Section): Вивиян Льюис, Сюзан Шнуэр и Хуанита Хара де Сумар

Второе издание:

«Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт, 2006»

Дата публикации:

май 2016 года, одобрено Профессиональным комитетом ИФЛА



Яна Варлейс, 2016 г.

© Защищено авторским правом, Яна Варлейс, 2016. Лицензия The Creative Commons Attribution 4.0 (Unported) license. Копию лицензии см. по адресу:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

ИФЛА
P.O. Box 95312
2509 CH Den Haag
Нидерланды

www.ifla.org

Содержание

Предисловие.....	7
Краткое изложение.....	9
Введение.....	16
Часть I– Принципы и передовой опыт (излагаемые в зависимости от роли в процессе обучения).....	23
Глава 1 – Обучающийся.....	23
1.1 Принцип.....	23
1.1.1 Обоснование.....	23
1.2 Передовой опыт.....	23
1.2.1 Самостоятельная оценка уровня квалификации.....	23
1.2.2 Аттестации сотрудников.....	24
1.2.3 Пробелы в знаниях и умениях.....	25
1.2.4 Индивидуальный учебный план.....	26
1.2.5 Первостепенность занимаемой должности	26
1.3 Заключение.....	27
Глава 2 – Работодатель.....	28
2.1 Принцип.....	28
2.1.1 Обоснование.....	28
2.2 Передовой опыт.....	28
2.2.1 Куратор подготовки персонала.....	28
2.2.2 Оценка потребностей.....	30
2.2.3 Возможности для получения образования.....	31
2.2.4 Документирование процесса повышения квалификации сотрудников.....	34
2.2.5 Бюджетная смета на подготовку персонала.....	34
2.2.6 Рабочее время, выделяемое на подготовку персонала.....	36

2.2.7 Оценка программы по подготовке персонала.....	38
2.3 Заключение.....	39
Глава 3 – Профессиональные ассоциации, консорциумы, органы исполнительной власти и другие организации, участвующие в развитии библиотек.....	40
3.1 Принцип.....	40
3.1.1 Обоснование.....	40
3.2 Передовой опыт.....	40
3.2.1 Руководство и оценка достижений.....	40
3.2.2 Потребности в обучение.....	41
3.2.3 Координация действий.....	42
3.2.4 Распространение информации.....	42
3.2.5 Спонсорская поддержка учебных ресурсов.....	43
3.2.6 Информационно-разъяснительная работа и регламентация.....	44
3.3 Заключение.....	44
Глава 4 – Учебные программы в области библиотечной и информационной науки, предусматривающие присвоение ученой степени.....	46
4.1 Принцип.....	46
4.1.1 Обоснование.....	46
4.2 Передовой опыт.....	46
4.2.1 Мотивирование студентов к участию в непрерывном образовании.....	46
4.2.2 Ведение исследований и распространение их результатов.....	47
4.2.3 Стимулирование учебных заведений, дающих образование в области библиотечной и информационной науки, к участию в процессе непрерывного образования.....	48
4.2.4 Консультирование профессиональных и государственных структур.....	49
4.3 Заключение.....	49
Глава 5 – Все организаторы.....	50
5.1 Принцип.....	50
5.1.1 Обоснование.....	50

5.2 Передовой опыт.....	50
5.2.1 Экспертное и заинтересованное руководство.....	50
5.2.2 Методическое построение.....	51
5.2.3 Учебные мероприятия.....	52
5.2.4 Квалифицированные инструкторы.....	53
5.2.5 Эффективное управление.....	53
5.2.6 Переход от усвоения знаний к применению их на практике.....	56
5.2.7 Оценка эффективности обучения.....	56
5.3 Заключение.....	58
ЧАСТЬ II – Проблемы будущего.....	59
1.0 Непрерывная профессиональная подготовка онлайн – не привносит ли она дополнительно проблем, связанных с обеспечением качества?.....	59
2.0 Взгляд в будущее.....	61
ЧАСТЬ III – Вспомогательные материалы.....	62
Глоссарий.....	62
Список использованных источников.....	67
Приложение А: Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт, 2006 г.....	80
Приложение Б: Примеры руководств по непрерывному образованию.....	84
Приложение В: ВебДжанкшн (WebJunction), обучающая платформа для библиотечных работников США: критерии оценки профессионализма библиотечных специалистов (2014 г., программа OCLC «WebJunction»).....	86
Приложение Г: Примеры учебных ресурсов.....	88
Приложение Д: Выдержка из «Рекомендаций Обернского университета по организации и ответности модульного непрерывного образования, осуществляемого в рамках обучения, не предусматривающего сдачу экзамена или зачета, а также в целях широкой просветительской деятельности» (США, Auburn University).....	90
Приложение Е: Перечень материалов спутниковых конференций Секции по непрерывному образованию и обучению на рабочем месте и Круглого стола по непрерывному профессиональному образованию ИФЛА.....	92

Приложение Ж: Перечень контрольных вопросов по обеспечению качества обучения в целях повышения профессиональной квалификации.....	94
Приложение 3: Критерии оценки онлайн-учебных материалов Комитета PRIMO (Peer Reviewed Instructional Materials Online – коллегиально рецензируемые учебные материалы онлайн).....	95

Предисловие

В 2006 г. Секцией ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте (СНПООРМ) был принят документ «Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт», содержащий десять требований, обеспечивающих библиотечно-информационным работникам доступ и возможность пользоваться непрерывным обучением. Обычно этот документ именовался «Руководством по обеспечению качества». Он основывался на анализе многочисленных научных публикаций, соответствующих руководств и дискуссий с заинтересованными специалистами. Десять базовых требований были переведены на 12 языков, опубликованы на сайте СНПООРМ и получили широкую огласку посредством презентаций и публикаций. Однако первоначальный документ так и не был полностью опубликован.

Еще до того, как ИФЛА вновь обратилась к вопросу разнообразных «стандартов», выработанных под ее эгидой, СНПООРМ приняла решение переработать руководство 2006 г. Таким образом, началась новая работа, включавшая в себя изучение научной литературы, расширение обоснования и пересмотр способов презентации руководства. Цель настоящего документа – обратить внимание библиотекарей и информационных работников на важность инвестирования в поддержание и развитие высокого квалификационного уровня кадров. Он призван стать руководством для частных лиц, ассоциаций и учреждений в их деятельности по обеспечению непрерывного образования библиотечных и информационных специалистов с тем, чтобы уровень их квалификации позволял им оказывать услуги на высоком профессиональном уровне. Данное пособие предназначено для библиотечных и информационных специалистов-практиков, а также для всех тех, кто отвечает за проведение учебных мероприятий и организацию и/или вовлечение работников в непрерывное профессиональное образование и обучение на рабочем месте. Данный документ может быть взят на вооружение не только библиотекарями, но и информационными специалистами, осуществляющими свою профессиональную деятельность вне библиотечного сектора.

Первоначальное «Руководство по обеспечению качества» было разработано на средства небольшого гранта, выделенного ИФЛА, по заявке двух председателей секции, австралийцев А. Смита и Э. Ритчи (2005 г.). В счет средств гранта Анн-Мари Лайонс, студентка магистратуры по библиотечной и информационной науке Рутгерского университета, выполнила исчерпывающий поиск научной литературы. Подготовленный ею обзор включал широкий спектр относящихся к рассматриваемой теме публикаций, а также руководств по ряду профессий.

Настоящее расширенное руководство имеет целью не только обновление первоначального документа, но и отражение новой информации, появившейся на международной арене по данной тематике. В ходе переработки руководства свой вклад и замечания внесли следующие члены Секции по непрерывному профессиональному

образованию и обучению на рабочем месте: Матильде Фонтанин (Италия), Хуанита Хара де Сумар (Канада и Перу), Ульрике Ланг (Германия), Вивиан Льюис (Канада) и Сьюзан Шнуэр (США). Секция ИФЛА по образованию и подготовке кадров также представила свои комментарии. Поддержку и консультационную помощь оказывали следующие эксперты, не работающие в ИФЛА: Саймон Эдвардс, директор профессиональных услуг, Привилегированный институт библиотечных и информационных работников (Великобритания); Мей-Мей Ву, профессор и председатель Института библиотековедения и информатики Национального тайваньского педагогического университета; Ребекка Варга, член Ассоциации специальных библиотек; Джуди Брукер, директор по обучению Австралийской библиотечно-информационной ассоциации.

Данное пересмотренное издание было одобрено Постоянным комитетом СНПООРМ на заседании 18 августа 2015 г. в г. Кейптаун. В мае 2016 г. оно было поддержано рецензентами, представляющими Комитет ИФЛА по стандартам и Профессиональный комитет ИФЛА.

Яна Варлейс, консультант Секции по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте,

Почетный профессор Рутгерского университета штата Нью-Джерси (США)

Май 2016 г.

Краткое изложение

Качество и эффективность библиотечно-информационного обслуживания зависит от профессиональной компетенции персонала. Непрерывно меняющиеся потребности общества, появление новых технологий и прогресс в научных областях делают необходимым постоянное обновление и расширение знаний библиотекарей и других информационных работников. Как сказано в [Манифесте публичных библиотек ИФЛА/ЮНЕСКО 1994 г.](#):

«Библиотекарь является активным посредником между пользователями и ресурсами. Профессиональное и непрерывное образование библиотекаря является обязательным условием предоставления услуг на должном уровне».

Секция ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте (СНПООРМ) осуществила проект по разработке руководства, результатом которого в 2006 г. стал документ «Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт». Весной 2006 г. десять основополагающих принципов, выработанных в результате широкого анализа научных источников, а также в сотрудничестве с учреждениями, обладающими опытом предоставления непрерывного образования, были одобрены Постоянным комитетом СНПООРМ.

В 2014 г. с целью выяснения того, насколько данный документ остается актуальным, были проанализированы первоначально использовавшиеся научные источники. На основе этого анализа в 2015 г. был подготовлен новый отчет, который расширяет и реорганизует вышеупомянутые принципы и дополняет документ глоссарием и приложениями, содержащими дополнительные ресурсы.

Принципы и передовой опыт (краткое изложение)

Ниже представлены основные положения переработанного руководства 2006 г., в которых последовательно раскрывается роль и обязанности частных лиц и учреждений, ответственных за осуществление на практике профессиональной подготовки.

1.0 Обучающийся

1.1 Принцип

Основная ответственность за участие в процессе непрерывного образования, позволяющем постоянно пополнять свои знания и совершенствовать навыки, лежит на самих библиотечных и информационных специалистах.

1.1.1 Обоснование

Как правило, кодексы профессиональной этики содержат такие положения, как «Библиотекари и другие информационные работники стремятся в совершенстве овладеть своей профессией путем поддержания и повышения уровня своей профессиональной

компетентности и навыков» (IFLA, 2012a). Частные лица несут ответственность перед самими собой, библиотечным сообществом и обществом.

1.2 Передовой опыт

Работник:

1.2.1 регулярно проводит оценку того, насколько его/ее знания и умения соответствуют служебным обязанностям и ожиданиям от него/нее;

1.2.2 участвует в аттестациях сотрудников;

1.2.3 отслеживает события, имеющие отношение к профессиональной деятельности, и стремится к восполнению пробелов в своих знаниях и совершенствованию профессиональной компетентности и навыков;

1.2.4 разрабатывает индивидуальный учебный план, имеющий целью как повышение результативности текущей деятельности, так и карьерный рост в будущем; самостоятельно анализирует и выбирает возможности для получения формального и неформального обучения, опираясь на наилучшие из доступных источников информации;

1.2.5 стремится к овладению знаниями, необходимыми для выполнения текущих служебных обязанностей, прежде чем начинать подготовку к овладению обязанностями новой должности.

1.3 Заключение

В соответствии с передовым опытом, ответственность за непрерывное образование, подкрепляемое регулярными аттестациями, возлагается на самого специалиста-практика, который должен стремиться восполнять пробелы в своей квалификации, необходимой для выполнения текущих обязанностей, и готовить себя к освоению новых обязанностей. К первоочередным целям относятся, во-первых, выполнение своих обязанностей таким образом, чтобы учреждение-работодатель могло обеспечить высокий уровень обслуживания; во-вторых, продвижение по службе и, наконец, содействие позитивным переменам в масштабах всего профессионального сообщества.

2.0 Работодатель

2.1 Принцип

Работодатели несут ответственность за проведение программ повышения квалификации кадров и содействие непрерывному образованию.

2.1.1 Обоснование

«Библиотекарь является активным посредником между пользователями и ресурсами. Библиотекарь нуждается в профессиональном и непрерывном образовании с тем, чтобы

оказываемые им услуги были на должном уровне» (UNESCO/IFLA, 1994). Как следствие, организация, оказывающая услуги клиентам, ответственна за создание условий, при которых персонал организации мог бы поддерживать уровень своей квалификации и продолжать учиться.

2.2 Передовой опыт

Кадровая политика работодателя должна свидетельствовать о стремлении максимально полно вовлечь работников в процесс непрерывного образования.

К проявлениям этого стремления можно отнести следующее:

2.2.1назначение работника, обладающего необходимым опытом и знаниями, в качестве куратора по повышению квалификации кадров;

2.2.2регулярная оценка потребностей, основывающаяся на результатах проверок эффективности работы сотрудников, соотносимой с главной целью и задачами учреждения, что позволяет формировать учебные планы как для отдельных работников, так и для персонала в целом;

2.2.3доступность широкого спектра форм обучения, как формального, так и неформального, учитывающего передовой опыт в области методического построения и реализации непрерывного образования и позволяющего выбрать формат, наиболее полно отвечающий выявленным потребностям и принимающий во внимание особенности когнитивного восприятия обучаемых; обучение начинается с базового ориентационного курса для новых сотрудников и затем сменяется более продвинутым обучением;

2.2.4 последовательное документирование участия сотрудников в учебных мероприятиях; принятие во внимание их усилий, вкладываемых в учебу, посредством поручения ему/ей новых рабочих заданий, увеличения оплаты труда и повышения по должности;

2.2.5 направление на цели повышения квалификации кадров не менее 0.5 – 1.0% от величины бюджета учреждения;

2.2.6выделение приблизительно 10% рабочего времени сотрудников на учебные мероприятия: семинары, конференции, обучение по месту работы и проч., а также на проекты, предполагающие неформальное обучение, такие как участие в работе профессиональной ассоциации и издательская деятельность;

2.2.7 периодическое проведение оценки программы по повышению квалификации кадров.

2.3 Заключение

Согласно передовому опыту, администрации учреждения и назначенным менеджерам по подготовке персонала следует проявлять организационную целеустремленность и

лидерские качества, иметь опыт организации мероприятий по непрерывному образованию для взрослых, придерживаться эффективных принципов и процедур в работе с персоналом, выделять финансирование и временные ресурсы, необходимые для проведения мероприятий по обучению кадров, и реализовывать разностороннюю высококачественную программу, предполагающую обучение и возможности для получения образования (см. также Главу 5 «Все организаторы»).

3.0 Профессиональные ассоциации, консорциумы, государственные органы и прочие структуры, отвечающие за развитие библиотечного сектора

3.1 Принцип

Действуя в интересах всего профессионального сообщества, ассоциации и прочие структуры являются активными организаторами, пропагандистами и арбитрами в области обеспечения качества непрерывного профессионального образования.

3.1.1 Обоснование

Профессиональные ассоциации способствуют выработке единых стандартов качества непрерывного образования посредством создания условий для утверждения нормативных документов, позволяющих оценивать деятельность организаторов обучения и достижения членов ассоциаций по повышению профессиональной квалификации; роль органов исполнительной власти заключается в реализации программ сертификации и лицензирования.

3.2 Передовой опыт

Ассоциации/организации содействуют обеспечению высококачественного непрерывного образования библиотечных и информационных специалистов.

В дополнение к нижеизложенным рекомендациям для ассоциаций/организаций, когда они выступают в качестве организаторов учебных мероприятий (см. Главу 5), ассоциации/организации также:

3.2.1 разрабатывают руководства, методические пособия, позволяющие оценивать достижения, а также регламентируют процедуры сертификации и лицензирования;

3.2.2 определяют учебные темы и потребности в обучении, на которые организации следует обратить внимание;

3.2.3 координируют между собой деятельность по подготовке персонала в своем географическом регионе и/или в той профессиональной области, в которой они специализируются, а также развивают сотрудничество друг с другом по предоставлению учебных услуг, в том числе в рамках проектов каскадной подготовки инструкторов;

3.2.4 своевременно распространяют точную информацию о предстоящих мероприятиях

непрерывного образования среди лиц, повышение квалификации которых входит в задачи ассоциации или организации;

3.2.5 финансируют ресурсы, такие как публикации, электронные системы связи и учебные модули, служащие информированию и обучению.

3.3 Заключение

Профессиональным ассоциациям, государственным и прочим структурам, в чьи задачи входит развитие библиотечного сектора, рекомендуется, прежде всего, признать значение профессионального образования для обеспечения эффективной работы персонала, которая в свою очередь является залогом высококачественного информационно-справочного обслуживания. Рекомендуется изыскивать ресурсы и вырабатывать стратегии, обеспечивающие качественное непрерывное профессиональное образование, а также формировать систему стимулов, побуждающих библиотечных и информационных специалистов к участию в мероприятиях непрерывного образования.

4.0 Учебные программы в области библиотечной и информационной науки, предусматривающие присвоение ученой степени

4.1 Принцип

Преподаватели дисциплин в области библиотечной и информационной науки побуждают своих студентов продолжать учебу после окончания вуза, при этом они сами относятся к тем, кто учится на протяжении всей жизни. Они участвуют в исследованиях, посвященных непрерывному образованию и подготовке персонала, и распространяют их результаты, выступают в качестве инструкторов/специалистов в своей области, а также консультантов по вопросам обучения. Непрерывное специализированное образование для библиотечных и информационных работников может также предлагаться в рамках вузовских программ, предусматривающих присвоение ученых степеней в библиотечной и информационной науке.

4.1.1 Обоснование

Поведенческие стандарты и предпочтения формируются в годы учебы по профессии, предшествующие профессиональной деятельности на рабочем месте; необходимо провести исследования, подтверждающие важность высококачественного непрерывного профессионального образования для повышения уровня обслуживания.

4.2 Передовой опыт

Профессорско-преподавательский состав подает пример профессионального мастерства посредством своего участия в программах непрерывного образования, ведения исследовательской работы и консультирования ассоциаций библиотечных и информационных работников, государственных структур и прочих организаций. Содействие реализации целей и повышению качества профессиональной подготовки

предполагает следующие шаги.

4.2.1 Поддерживая свой уровень компетентности, преподаватели убеждают студентов в необходимости следить за переменами, связанными с технологиями и обществом и имеющими отношение к библиотечно-информационному обслуживанию.

4.2.2 Преподаватели и инструкторы знакомят студентов и специалистов с проводимыми исследованиями и передовым опытом в области организации непрерывного образования и повышения квалификации кадров; анализируют имеющиеся успехи и неудачи и их долгосрочные последствия; выявляют проблемы, касающиеся доступа библиотечных и информационных специалистов к непрерывному образованию.

4.2.3 Профессорско-преподавательский состав вуза должен выступать в поддержку предоставления факультетом/отделением, готовящим специалистов в области библиотечной и информационной науки, программ непрерывного обучения и программ, предусматривающих выдачу свидетельства о послеуниверситетском образовании, при условии их соответствия профилю вуза.

4.2.4 Профессорско-преподавательский состав консультирует профессиональные и государственные структуры по вопросам, связанным с потребностью в непрерывном образовании, и по практическим вопросам его организации.

4.3 Заключение

Согласно передовому опыту, преподаватели библиотечно-информационных учебных учреждений должны выступать в роли исследователей, пропагандистов, консультантов и непосредственно преподавателей, обеспечивающих процесс непрерывного профессионального образования.

5.0 Все организаторы

5.1 Принцип

Организаторы мероприятий, программ или продуктов непрерывного обучения руководствуются передовым опытом в процессе его методического построения, осуществления и оценки.

5.1.1 Обоснование

Работодатели, профессиональные ассоциации, государственные или иные организации; сектор информационных услуг; вузы и предприниматели, предоставляющие услуги непрерывного образования, заинтересованы в успехе организации непрерывного образования и несут ответственность за достижение положительных результатов как для обучающихся, так и для организаций-работодателей, а также для всех тех, кто пользуется их услугами.

5.2 Передовой опыт

Независимо от того, проводится единичное мероприятие, или же учреждением реализуется программа повышения квалификации кадров в традиционном или в электронном формате, организатору следует придерживаться методических принципов и теории обучения взрослых и обеспечивать следующее:

5.2.1 компетентное и целенаправленное руководство;

5.2.2 методическое построение материала, исходящее из оценки потребностей и задач обучения, удовлетворяющих требованиям SMART [конкретные, поддающиеся количественной оценке, ориентированные на действие, целесообразные, ограниченные во времени];

5.2.3 проведение надлежащих учебных мероприятий, которые учитывают уже имеющиеся у обучаемых знания и включают обучение практическим навыкам, взаимодействие с обучаемыми, а также проверку их успеваемости;

5.2.4 привлечение квалифицированных инструкторов, обладающих педагогическими навыками, компетентностью в своей предметной области и чуткостью к потребностям обучаемых;

5.2.5 эффективное управление, целью которого является распространение информации о возможностях получения образования; обеспечение материально-технических условий (помещения, оборудование, расходные материалы) и документирование участия в учебных мероприятиях;

5.2.6 переход от процесса усвоения знаний к применению их на практике;

5.2.7 оценку эффективности обучения.

5.3 Заключение

Согласно передовому опыту, организаторам следует быть компетентными в области методического построения и ведения занятий, администрирования и оценки реализации программ непрерывного профессионального развития.

Непрерывное профессиональное образование онлайн — дополнительные проблемы, касающиеся обеспечения качества

Поскольку все больше разнообразных учебных программ доступно в электронном формате, необходимо учитывать возникающие в этой связи дополнительные проблемы, касающиеся обеспечения качества обучения. Следует принимать во внимание различия, существующие между непрерывным образованием в его традиционном формате, особенно его методическим построением и организацией, и обучением студентов в режиме онлайн по базовым учебным программам, предусматривающим присвоение ученой степени, особенно если среди студентов есть иностранцы.

Введение

Императив качества

Качество и эффективность библиотечно-информационного обслуживания зависят от профессиональной компетенции персонала. Непрерывно меняющиеся потребности общества, появление новых технологий и прогресс в научных областях делают необходимым постоянное обновление и расширение знаний библиотекарей и других информационных работников. Как сказано в Манифесте публичных библиотек ИФЛА/ЮНЕСКО 1994 г. и процитировано в начале главы о трудовых ресурсах в «Руководстве ИФЛА по работе публичных библиотек» (Koontz & Gubbin, 2010):

«Библиотекарь является активным посредником между пользователями и ресурсами. Профессиональное и непрерывное образование библиотекаря является обязательным условием предоставления услуг на должном уровне».

Качество обслуживания зависит от уровня подготовленности персонала и его вовлеченности в непрерывное образование. Поэтому огромное значение имеют качество доступного персоналу обучения и возможность регулярно пользоваться им. В Кодексе этики ИФЛА сказано: «Библиотекари и другие информационные работники стремятся к овладению своей профессией в совершенстве путем поддержания и расширения своих знаний и навыков» (IFLA, 2012a).

Секция ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте (СНПООРМ) осуществила проект по разработке руководства, результатом которого в 2006 г. стал документ «Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт» (IFLA, CPDWL, 2006; см. Приложение А). Со временем этот документ был переведен на 12 языков; ссылки на эти переводы можно найти на сайте секции.

Распространяемый ИФЛА передовой опыт – это метод или программа, успешно зарекомендовавшие себя, которые могут быть использованы или адаптированы другими для достижения сходных результатов.

Распространяемый ИФЛА передовой опыт:

- предлагает наилучший вариант действий;
- подробно описывает приемы, методы или процессы;
- подходит для сравнительного анализа.

Десять основополагающих принципов руководства 2006 г. «Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт» были выработаны в результате широкого анализа научных источников, а также в ходе консультаций с учреждениями, обладающими опытом предоставления непрерывного образования.

Весной 2006 г. документ был одобрен Постоянным комитетом СНПООРМ. В 2014 г. с целью выяснения того, насколько данный документ остается актуальным, были проанализированы первоначально использовавшиеся научные источники. На основе этого анализа и итогов дискуссии, состоявшейся в секции, был подготовлен новый отчет, который расширяет и реорганизует вышеупомянутые десять принципов 2006 г. и дополняет документ глоссарием и приложениями, содержащими дополнительные ресурсы.

Зачем нужно руководство?

Основная ответственность за прохождение профессиональной подготовки лежит на самом работнике. Однако в непрерывном профессиональном образовании заинтересованы также работодатели, профессиональные ассоциации, учебные заведения в области библиотечной и информационной науки и организации, отвечающие за развитие библиотечного сектора. В документах, посвященных трудовым ресурсам и профессиональной этике, все большее значение придается необходимости обеспечивать библиотечно-информационным работникам постоянный доступ к обучению, а также создавать мотивацию к продолжению обучения.

Сегодня почти все эксперты сходятся во мнении, что непрерывное обучение библиотечно-информационных работников – важная предпосылка обеспечения качественного обслуживания. Однако добиться реальной поддержки для действий в этом направлении не так-то просто. По мнению членов ИФЛА, присутствовавших в ходе ежегодных конференций на заседаниях Постоянного комитета СНПООРМ, ИФЛА необходимо более активно убеждать руководителей библиотечно-информационных учреждений в важности профессионального развития и предоставления персоналу возможности и стимулов для получения непрерывного образования. Согласно исследованиям работодатели не проявляют особой заинтересованности в этом. Так, в научном труде (Rooney, 2010) приводятся данные, свидетельствующие о слабой заинтересованности руководителей в организации обучения для работников, недавно принятых на работу. Библиотекари могут быть настроены скептически по отношению к переменам, и, как следствие, относиться к непрерывному профессиональному образованию настороженно (Anunibi & Ukwoma, 2009; Thorhauge, 2005). Несмотря на то, что в кодексах этики библиотечно-информационных ассоциаций порядка 60 стран мира говорится о необходимости для своих членов ответственно подходить к вопросу непрерывного образования (IFLA, FAIFE, 2012), в реальности ассоциации далеко не всегда достаточно активны в области развития непрерывного образования (например, путем организации каскадного «обучения учителей»). Существует немало препятствий на пути организации обучения для библиотечно-информационных специалистов, а в некоторых уголках мира проблематичным является даже доступ к базовому профессиональному образованию (Al-Suqri, 2010; Nguyen, 2008; Ocholla, 2008; Tan, Gorman, & Singh, 2012).

На сайте Мортенсоновского центра международных библиотечных программ, специализирующегося в области непрерывного образования для библиотекарей со всего мира, подчеркивается, что

«...в Гане, Нигерии, Танзании и Уганде...работники хорошо осознают, что необходимо сделать для удовлетворения потребностей пользователей. Но в большинстве случаев они лишены возможности что-либо сделать по причине отсутствия поддержки со стороны руководства,... слабой заинтересованности международных поставщиков библиотечно-информационных услуг и ограниченного доступа к обучению» (Mortenson Center, 2012).

Отсутствие поддержки непрерывного образования наблюдается даже в тех случаях, когда финансовые, технические и лингвистические условия не являются камнем преткновения. Например, опрос вузовских библиотекарей США выявил, что наиболее распространенным ответом на вопрос о препятствиях на пути непрерывного образования является «У моего учреждения недостаточно средств для организации непрерывного образования» (V. Loveless, personal communication, 23 October, 2013). Куммала-Мустонен (Kummala-Mustonen, 2012), рассказывая о публичных библиотеках Финляндии, замечает, что порой не хватает средств для организации обучения библиотекарей за пределами места их занятости. На одной из встреч, посвященных проблемам непрерывного образования в США, говорилось о нехватке средств и отсутствии разрешения начальства на посещение профессиональных конференций в рабочее время (Pinkston, 2009). Для библиотекарей, работающих в небольших или сельских библиотеках, изыскание средств является главной трудностью (Kendrick, Leaver, & Tritt, 2013). Американской библиотечной ассоциацией был проведен в 2000 г. специальный конгресс по профессиональному образованию, посвященный исключительно непрерывному профессиональному образованию (Varlejs, 2001). Но спустя много лет лишь очень немногие рекомендации, принятые на этом конгрессе, были реализованы (Cooke, 2012). Рекомендации ИФЛА, безусловно, не могут справиться с такими проблемами, как недостаток финансовых средств или отсутствие заинтересованности, но ИФЛА может информировать всех, причастных к этой проблеме, о стандартах и образцах, на которые следует ориентироваться в дальнейшем. Рекомендации могут оказать весомую поддержку таким программам ИФЛА, как «Создание сильных библиотечных ассоциаций», в которых развитие библиотеки в целом обуславливается подготовленностью персонала. Выступая на региональном совещании в Индонезии в марте 2014 года, эксперт ИФЛА Фиона Брэдли отметила, что «все ассоциации сделали существенный упор на информировании библиотечных работников о политике и рекомендациях ИФЛА, а также на каскадном обучении, позволяющем максимизировать ресурсы и охватить как можно больше библиотекарей в масштабах страны» (Bradley, 2014).

Почему руководство должно уделять особое внимание вопросу качества непрерывного профессионального образования?

Одной из причин, объясняющих негативное отношение к официальным программам непрерывного образования, является их недостаточная нацеленность на удовлетворение конкретных потребностей в обучении. Они не оправдывают возлагаемых на них надежд, потому что материал методически плохо организован и изложен (Mahesh&Mittal, 2009; Nguyen, 2008; Park, Tosaka, Maszaros, &Lu, 2010; Pinkston, 2009). По тем же причинам малоэффективными нередко оказываются обучение на рабочем месте и программы непрерывной подготовки персонала (То, 2011). Когда Секция по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте приступала к разработке «рекомендаций по качеству», задачи, которые мы ставили перед собой, казались амбициозными:

Выдержка из Глоссария

Понятие качества всегда будет предполагать субъективность оценки. Однако системы обеспечения качества реально существуют и реализуются на практике в организациях: разрабатывается методология оценки выполнения организационных макро- и микро-целей и задач...система обеспечения качества – это рычаг управления, который позволяет значительно повысить эффективность как всего учреждения в целом, так и его отдельных подразделений. (Doherty, 2008, p. 260).

«...создать основанные на фактах рекомендации по оценке качества и эффективности мероприятий и программ непрерывного профессионального образования...обзор существующих методик оценки качества, обеспечения качества, руководств и стандартов... библиографию литературы, посвященной обеспечению качества непрерывного профессионального образования и обучения на рабочем месте...краткий отчет об обнаруженных проблемах...проект руководства по обеспечению качества непрерывного профессионального образования и обучения на рабочем месте» (Ritchie & Smith, 2003).

Как видно, слово «качество» упоминается многократно. Однако, что имеется в виду под «качеством непрерывного профессионального развития», не поясняется. Бруно Нил в работе, адресованной Американскому обществу по обучению и развитию (American Society for Training and Development – ASTD, ныне

Ассоциация по развитию таланта, Association for Talent Development – ATD), пишет так:

«Качество, или же то, что вы под этим понимаете, означает выполнение какой-либо работы хорошо и стремление делать эту работу еще лучше, но при сохранении издержек такими, чтобы эта работа по цене оставалась доступной людям... Идеально было бы иметь стандарты, коррелирующие с моделью компетентности Американского общества по обучению и развитию» (Neal, 2014, p. 3).

Это означает, что существуют стандарты и критерии, опираясь на которые можно оценивать «добротность», что нацеленность на непрерывное совершенствование внутренне присуща понятию качества; что критерии качества должны соотноситься с

уровнем компетентности и что процесс должен быть эффективным и экономичным. Другие определения можно найти в Глоссарии.

Приложение Б

содержит перечень ссылок на руководства, разработанные в таких областях, как бухгалтерский учет, медицина и непрерывное образование и обучение.

Активная дискуссия по ряду аспектов, связанных с вопросами качества, состоялась в ходе спутниковой телеконференции ИФЛА 2003 года, посвященной непрерывному профессиональному образованию. Участники не смогли достичь консенсуса по вопросу о том, что именно считать качеством. Ведь кроме непосредственных «потребителей» непрерывного образования, необходимо также принимать во внимание мнение их работодателей и тех, кого они обслуживают (Clyde, 2003). Участники пришли к общему мнению о том, что не существует универсальных стандартов, применимых повсеместно. Но накопленный успешный

опыт и рекомендации представляют интерес и должны быть приняты во внимание. В Приложении Б содержатся ссылки на руководства, используемые в других отраслях и профессиях. Некоторые из них следуют принципам обучения, исходящим из ориентации на обучающегося, а также на конечных пользователей вместо ориентации на преподавателя. Один из подходов к определению понятия качества заключается в том, что помимо повышения уровня квалификации работников должен учитываться и прогресс в уровне обслуживания и выполнении библиотекой своей основной миссии.

Кому руководство должно быть адресовано?

Как упоминалось выше, первоначально Секция по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте (СНПООРМ) подготовила руководство «по оценке качества и эффективности мероприятий и программ непрерывного профессионального образования». Этот документ предполагал формальное обучение, рассчитанное на группы учащихся, и был адресован организаторам, таким, как,

Термины «сообщество учащихся» и «сообщество практики» не тождественны, хотя и близки между собой. Их объединяет то, что Этьен Венгер называет «общее дело» (см. Глоссарий). «Сообщество учащихся» обычно создается намеренно, тогда как «сообщество практики» возникает спонтанно по ходу того, как специалисты учатся друг у друга в процессе работы.

например, составители планов мероприятий конференций ИФЛА. По ходу пересмотра руководства от 2006 года, стало ясно, что рамки руководства следует расширять и распространять его также на всю профессиональную среду.

Каждый библиотечно-информационный специалист, выполняющий свои обязанности, является частью учебной

экосистемы, охватывающей его коллег, работодателей, профессиональные ассоциации, вузы и учреждения непрерывного образования, издателей, коммерческих и независимых провайдеров, органы исполнительной власти и НКО. Любая составная часть этой экосистемы может как препятствовать учебному процессу, так и стимулировать его посредством предоставления ресурсов, знаний, регламентации. Все члены экосистемы имеют возможность внести свой вклад в улучшение доступа к качественному профессиональному образованию. Сегодня перед желающими учиться открывается широкий выбор разнообразных возможностей для обучения благодаря современному уровню развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Однако надо признать, что данные возможности ограничиваются наличием доступа к высокоскоростному Интернету и владением языком, на котором ведется обучение. Кроме того, важную роль играет мотивация к учебе и доступность информации о предложениях в сфере образования. Многого можно было бы достичь, если бы члены экосистемы глубже прониклись важностью обеспечения качества непрерывного образования для работников библиотечно-информационного сектора и более активно пропагандировали наилучшее, что наработано в этой сфере.

Десять принципов руководства 2006 г. были адресованы, прежде всего, членам ИФЛА – ассоциациям и учреждениям. Во многих странах основными поставщиками услуг по непрерывному образованию являются профессиональные ассоциации и крупные библиотеки, такие как национальная библиотека, вузовские и публичные библиотеки. По всей видимости, эта ситуация сохраняется и поныне. Но сегодня выбор все более расширяется благодаря распространению онлайн-обучения. Благодаря ИКТ «сообщества учащихся» теперь могут существовать в виртуальной среде. У членов ИФЛА есть возможность знакомить с данным руководством и вовлекать в его реализацию всех членов местной экосистемы непрерывного образования и тем самым содействовать его развитию в своем секторе. Руководство предназначено как для библиотечно-информационных специалистов, так и для тех, кто организует, проводит и содействует развитию непрерывного профессионального образования и обучения на рабочем месте.

Что должно содержать руководство?

Основные положения руководства 2006 г. «Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт» остаются в силе. Содержащийся в документе анализ научной литературы по теме (изданной до 2005 г. включительно), был пересмотрен и дополнен в свете появившихся сведений о цифровых и онлайн-формах обучения (цифровые учебные материалы, курсы, блоги, дискуссионные группы и проч.). В прошлом обучение предполагало необходимость добираться до места учебы и физически присутствовать на занятиях, что создавало для участников обучения неудобства. На сегодняшний день эти проблемы остались уже по большей части в прошлом. Однако недостаточное владение языком по-прежнему остается препятствием, мешающим многим воспользоваться обучением онлайн. Должна ли эта проблема быть отражена в настоящем руководстве? Другой важный вопрос: насколько определение

«качественности» преподавания в его традиционном формате может быть применено к обучению в формате онлайн? Или же под качественным обучением в виртуальной среде понимается нечто иное? Насколько доступен для среднестатистического пользователя широкополосный скоростной Интернет в разных уголках мира? Анализа также требует взаимосвязь между лицензированием формального непрерывного образования, его обязательностью и качеством.

Основные этапы в организации непрерывного образования не претерпели изменений: от оценки потребностей в обучении и методического построения обучения к его проведению и оценке его эффективности. Для реализации полного цикла непрерывного образования нужно финансирование, администрирование и исследовательская работа, которая позволит постоянно совершенствовать обучение. В руководстве 2006 г. эти аспекты затрагивались весьма поверхностно и не рассматривалось растущее значение самообразования, непрерывного образования, ориентированного на учащегося. Традиционная ориентация на преподавателя, доминировавшая среди исследователей, занимавшихся непрерывным образованием, до наступления эры Веб 2.0, была преобладающей в подготовке персонала и обучении на рабочем месте, а также в профессиональном образовании в целях саморазвития и продвижения по службе. Сегодня обучение менее формализовано, основано на принципе «равный-равному» (peer-to-peer), использует ИКТ и осуществляется «на лету» (это можно сравнить скорее с фастфудом, чем с традиционным неторопливым приемом пищи). Пересмотренное руководство должно учитывать также и этот новый стиль учебы – «на лету».

Как должны быть организованы принципы и передовой опыт?

Десять принципов руководства 2006 г. «Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт» представлены как единый список, без учета того, кому они адресованы: представителям работодателей, ответственным за подготовку персонала; профессиональным ассоциациям или же иным организациям. Возможность реализации на практике и краткость (что важно при переводе на другие языки) были основными задачами авторов, объединивших принципы в единый перечень.

Хотя это не было заявлено, но руководство 2006 г. исходило из традиционного представления о том, как должна происходить подготовка персонала. То руководство предназначалось широкому кругу как поставщиков образовательных услуг, так и их потребителей. Данное исправленное и дополненное руководство основано на том же подходе, но рассматривает по отдельности роли и обязанности сторон: библиотечно-информационных специалистов, работодателей и соответствующих организаций. Оно охватывает не только традиционный вариант обучения – формальное непрерывное образование и обучение, но и неформальный вариант (см. в Глоссарии определения понятий «неформальный», отличия «непрерывного образования» от «профессионального развития» и другие термины).

Часть I – Принципы и передовой опыт

Глава 1 – Обучающийся

1.1 Принцип

Основная ответственность за участие в процессе непрерывного образования, позволяющем постоянно пополнять свои знания и совершенствовать навыки, лежит на самих библиотечных и информационных специалистах.

1.1.1 Обоснование

Как правило, кодексы профессиональной этики содержат такие положения, как: «Библиотекари и другие информационные работники стремятся в совершенстве овладеть своей профессией путем поддержания и повышения уровня своей профессиональной компетентности и навыков» (IFLA, 2012a). Частные лица несут ответственность перед самими собой, библиотечным сообществом и обществом.

1.2 Передовой опыт

Представители библиотечно-информационных профессий несут ответственность за свое образование.

1.2.1 Самостоятельная оценка уровня квалификации

Работники самостоятельно проводят регулярную оценку уровня своей квалификации и ее соответствия требованиям занимаемой должности и собственным устремлениям.

Самостоятельная оценка предваряет шаги, направленные на профессиональное самосовершенствование. Ниже приведенная цитата из исследований в области непрерывного медицинского образования (НМО) может быть отнесена и к сфере библиотечного дела:

«Оценка потребностей в обучении определяет эффективность НМО...важно, чтобы лечащие врачи признали необходимость изменения своего поведения, базы знаний или навыков... необходимость в расширении знаний или навыков врачей была связана с определенной причиной, этого требовавшей, и предшествовала самому процессу повышения врачебной квалификации...Когда пробелы в знаниях налицо и действует стратегия расширения доступа к образовательным ресурсам для обучающегося, процесс повышения квалификации становится более регулярным в любой области медицинских процедур» (Mazmanian&Davic, 2002).

Доступность перечней профессиональных компетенций по широкому спектру библиотечно-информационных профессий позволяет проводить проверку индивидуального профессионального уровня и процесса его повышения, пользуясь нормами, принятыми в профессии. Для примера можно воспользоваться документом «Критерии оценки профессионализма библиотечных специалистов» (2014 г., программа

OCLC «WebJunction»). Перечни узких специализаций предваряют т.н. «базовые библиотечные компетенции», которые рассматриваются в качестве

«основополагающих. Базовые навыки работы с компьютерной техникой и коммуникативные навыки являются неотъемлемой частью любой библиотечной специальности. Библиотекари и персонал библиотеки, обладающие всеми этими навыками, смогут создать активную и востребованную библиотеку» (WebJunction, 2014a).

В научном труде авторов Neerpath, Leach и Hoskins (2006 г.) предпринята попытка избежать общепринятого мнения об универсальности компетенций. Ими был проведен опрос библиотекарей университета Kwa-ZuluNatal (ЮАР), специализирующихся в разных научных областях, с целью определения того, что является главным в их работе. Результаты опроса были положены в основу руководства по оценке профессионального уровня.

Когда самостоятельная оценка проводится с помощью перечня компетенций, необходимо учитывать субъективность этой оценки и отсутствие обратной связи. Эффективность такой оценки зависит от способности работника распознать и признать наличие пробелов в своих знаниях и умениях. Большинству работников доступна помощь в определении своих потребностей в обучении:

«Как правило, работники называют в качестве своего слабого места те процедуры и отрасли знаний, к которым они прибегают достаточно редко и которые рассматривают как обязанность вышестоящих сотрудников (например, управленческие навыки) или как некое новшество в профессии (например, бухгалтеры могут понимать под таким новшеством изменения в налоговом законодательстве). Немногие работники признаются в недостаточной компетентности в осуществлении заданий, выполняемых регулярно» (Queeney&Smutz, 1990, p. 180).

Замечание, касающееся взаимозависимости анализа уровня компетентности и профессионального образования, делает исследователь Ноулен (Nowlen)(цитируется в работе авторов Basket&Marsick, 1992), который указывает, что эффективность работы сотрудника, возможно, зависит от обстановки и условий труда на рабочем месте.

1.2.2 Аттестации сотрудников

Для оценки профессионального уровня проводятся аттестации сотрудников.

Возможно, что именно в области повседневных заданий и функций дополнительное обучение является наиболее востребованным. Самоконтроль в сочетании с регулярными аттестациями, проводимыми вышестоящими работниками, и с соотнесением с основной миссией организации-работодателя и ее стратегическим планированием могут стать подспорьем для библиотекарей-практиков в разработке собственных учебных планов. В работе авторов Lockhart и Majal (2012 г.) описывается хороший пример того, как

организовано управление обучением персонала в южноафриканском Университете CapePeninsular.

Однако аттестация не принесет пользы, если она проводится без учета должностных обязанностей сотрудника, а также если атмосфера аттестации не способствует открытому и честному обсуждению работы сотрудника (Boyd, 2005; Holcomb, 2006; Smith, Hurd, & Schmidt, 2013). К сожалению, есть свидетельства того, что для библиотек не характерен серьезный подход к проведению аттестаций. Согласно опросу, проведенному среди американских вузовских библиотекарей об их отношении к аттестациям, таковые не рассматриваются ими в качестве мероприятий, играющих важную роль (Cevallos, 1992). Как сообщают в своей работе авторы AlHijji и Cox (2012), в Омане для проведения аттестации сотрудников вузовской библиотеки использовалась универсальная анкета, не отражающая специфику библиотечно-информационных профессий. Формальные или редкие аттестации имеют место также и в других странах (например, Kont&Jantson, 2013). Подобно тому, как аттестация, осуществляемая непосредственно начальником, может быть чревата проблемами, так же и самостоятельная оценка может быть не лишена недостатков:

«Уровень критичности в самооценке может сильно варьировать среди работников и потому некоторые из них могут дать завышенную оценку своим знаниям и умениям, которыми они на самом деле не обладают. Противоречивость и нестыковки в результатах самооценки связаны также с разбросом в степени критичности сотрудников, проявляемой ими в ходе самостоятельной проверки» (Chamberlain&Reece, 20014, p. 251).

Важно осознать, что профессиональное образование должно стать частью повседневных обязанностей:

«Посредством аттестаций, последующих бесед, обсуждений размера вознаграждения, вводных и заключительных встреч мы можем непрерывно констатировать наши потребности и планировать дальнейшие действия» (Iseberg, 2012, p. 36).

1.2.3 Пробелы в знаниях и умениях

Рекомендуется отслеживать события, имеющие отношение к профессиональной деятельности, и стремиться к восполнению пробелов в своих знаниях и совершенствованию профессиональной компетентности и навыков.

Обзор профессиональной прессы и других источников, имеющих отношение к профессиональной деятельности, дополняет самопроверку и аттестацию, поскольку он дает возможность широко взглянуть на наиболее значимые явления и события, как для профессии, так и для общества. Такое ознакомление шире рамок должностных обязанностей, выполняемых в некоем учреждении: оно стимулирует мышление в категориях будущих потребностей и услуг, гибко реагирующее на перемены. Участие в деятельности профессиональной ассоциации и чтение прессы всегда были обязательными условиями для того, чтобы оставаться в курсе последних событий в

своей отрасли. В настоящее время эта задача значительно упрощается благодаря социальным сетям (Keiser, 2012).

1.2.4 Индивидуальный учебный план

Рекомендуется составлять индивидуальный учебный план, направленный как на повышение результативности текущей деятельности, так и на карьерный рост в будущем; самостоятельно анализировать и выбирать возможности для получения формального и неформального обучения, опираясь на наилучшие из доступных источников информации.

Британский привилегированный институт качества (British Chartered Quality Institute) так кратко формулирует процесс составления индивидуального учебного плана (подробности см. на сайте института):

«Дипломированные члены и дипломированные коллегиальные члены должны осуществлять и фиксировать следующие направления непрерывного профессионального образования:

- определять индивидуальные цели в области обучения на текущий год;
- планировать и фиксировать учебные мероприятия и их результаты;
- оценивать степень выполнения целей в области обучения за последний год» (CQI, 2014).

Если был выявлен некий пробел в знаниях или навыках, то процесс устранения этого пробела может быть организован по-разному – в зависимости от наличия доступа к ресурсам и содействия, оказываемого работодателем (Blakiston, 2011). Организация обучения подразумевает умение выявить имеющиеся подходящие возможности для обучения, удовлетворяющие требованиям, связанным с географическим местоположением, языком, стоимостью, техническими аспектами и прочими факторами. Для каждого профессионала совершенно необходимо быть в курсе имеющихся возможностей обучения. Интернет кардинально изменил ситуацию к лучшему в области поиска возможностей непрерывного образования, а также выбора среди множества новых учебных форматов – от мини-консультаций до полноценных онлайн-курсов. Однако оценить качество предлагаемого обучения может быть непросто. Ожидается, что количество источников информации об образовательных услугах и спектр предлагаемых для изучения предметов будут и далее расширяться по всему миру, ставя профессионалов перед непростой задачей оставаться в курсе событий, имеющих отношение к профессиональной деятельности, и брать на вооружение все наиболее ценное (Cooke, 2012).

1.2.5 Первостепенность занимаемой должности

Рекомендуется стремиться к овладению знаниями, необходимыми для выполнения текущих служебных обязанностей, прежде чем начинать подготовку к переходу на новую должность.

Самопроверка, предваряющая переход на новую должность, предполагает получение достоверной информации о должности, на которую планируется переход, и выявление возможностей для получения необходимых знаний. Если требования, предъявляемые к работнику на текущей должности, не совпадают или же мало совпадают с требованиями, предусмотренными той должностью, на которую работник хотел бы перейти, то первоочередное внимание в обучении должно уделяться именно текущей результативности работника, улучшение которой отвечает интересам работодателя. Навыки и умения, необходимые для занятия новой должности, должны приобретаться работником при отсутствии поддержки со стороны работодателя самостоятельно на основе собственных ресурсов и в свое личное время.

1.3 Заключение

Согласно передовому опыту, ответственность за непрерывное образование, подкрепляемое регулярными аттестациями, возлагается на самого специалиста-практика, который должен стремиться восполнять пробелы в своей квалификации, необходимой для выполнения текущих обязанностей, и готовить себя к освоению новых. К первоочередным целям относятся, во-первых, выполнение своих текущих обязанностей таким образом, чтобы учреждение-работодатель могло обеспечить высокий уровень обслуживания; во-вторых, продвижение по службе и, наконец, содействие позитивным переменам в масштабах всего профессионального сообщества.

Глава 2 – Работодатель

2.1 Принцип

Работодатели несут ответственность за проведение программ повышения квалификации кадров и содействие непрерывному образованию.

2.1.1 Обоснование

“Библиотекарь является активным посредником между пользователями и ресурсами. Библиотекарь нуждается в профессиональном непрерывном образовании для того, чтобы оказываемые им услуги были на должном уровне” (UNESCO/IFLA, 1994). Как следствие, организация, оказывающая услуги клиентам, ответственна за создание условий, при которых персонал организации мог бы поддерживать уровень своей квалификации и продолжать учиться.

2.2 Передовой опыт

Кадровая политика работодателя свидетельствует о стремлении максимально полно вовлечь работников в процесс непрерывного образования. К проявлениям этого стремления можно отнести шаги, описанные в пп. 2.2.1 – 2.2.7.

2.2.1 Куратор подготовки персонала

Работодатель назначает сотрудника, обладающего необходимым опытом и знаниями, в качестве куратора программ повышения квалификации персонала.

В руководстве по непрерывному образованию Американской библиотечной ассоциации рекомендуется создавать «структуру для систематического администрирования», для которой характерна преемственность и непрерывность и которая предусматривает возложение ответственности за реализацию программы подготовки кадров на какое-либо одно компетентное лицо (ALA, 1988, р. 11). Обеспечение высокого качества непрерывного повышения квалификации возможно лишь при условии, если руководители учреждения не только признают его важность, но и подкрепляют свои слова распоряжениями и выделением необходимых ресурсов. Хороший пример нам подают австралийские вузовские и научные библиотеки, которые

«в большинстве своем продемонстрировали твердую приверженность реализации программ подготовки кадров. Во многих библиотеках эта приверженность нашла свое отражение во включении этих программ в стратегические приоритеты учреждений, в разработке методических руководств по подготовке персонала и назначении ответственных за эту работу лиц. Непрерывное образование рассматривается как ключевой фактор формирования компетентных и лояльных кадров и повышения эффективности работы учреждения в целом..., а также как важное средство согласования целей отдельного работника с целями учреждения» (Smith, 2002, р. 36 – 37).

Для достижения данного уровня организации работы по подготовке кадров в Австралии потребовалось несколько десятилетий (Smith, 2002, 2006), причем до сих пор такой уровень не является повсеместным явлением (Corcoran&McGuinness, 2014). Однако, в последние годы положительный опыт имел место как в Австралии, так и в других странах – от ЮАР до Сингапура (Lockart&Majal, 2012; Yeo, Muthu, &Kailani, 2013; Leong, 2014). Каждый из приводимых авторами примеров убедительно демонстрирует целесообразность назначения одного или нескольких лиц ответственными за подготовку персонала, предполагающую разработку детальных программ. С другой стороны, как показало исследование библиотек США, в 22% из них подготовка персонала поручена одному сотруднику, и в 78% это является коллективной ответственностью нескольких сотрудников, имеющих наряду с этим также другие обязанности (“Survey”, 2012).

Трудно сказать, насколько кураторы подготовки персонала компетентны, чтобы справляться со своими обязанностями. В исследованиях, проведенных в случае, описанном в работе автора Smith (2002), и им аналогичных, выполненных в Великобритании (Yeoh, Straw, &Holebrook, 2004), не ставился вопрос о квалификации куратора подготовки персонала, а лишь выясняется, кто должен отвечать за координацию подготовки персонала. В любом случае, к какому бы исследованию мы не обратились, лишь немногие библиотеки имеют возможность выделять для этой работы целиком одну штатную единицу. Чаще это становится прерогативой комитетов или менеджеров среднего звена.

*Программа Онлайнового компьютерного
библиотечного центра (OCLC)
«ВебДжанкшн» (WebJunction)*

Учить навыкам, необходимым в XXI веке, распространяя их среди всех, кто пользуется библиотекой, можно лишь в том случае, если таковыми навыками обладают сами сотрудники библиотеки. Всеобъемлющая организационная культура, стимулирующая образование и инновации, не сформируется без поддержки руководства и должного внимания. С формальной точки зрения, данные навыки представляют собой один из разделов комплекса навыков по управлению кадрами. Однако они рассматриваются отдельно в силу того, что программа «ВебДжанкшн» (WebJunction) придает им особое значение.

Согласно программе «ВебДжанкшн» навыки администрирования процесса подготовки кадров являются составной частью навыков по обучению и развитию персонала (2014b) и приведены в Приложении В к настоящему Руководству в качестве образца, достойного подражания. Перечисленные в нем требования к данной должности лежат в основе эффективности работы куратора подготовки кадров (Leong, 2014). Не менее важна и преемственность в этой работе. Хотя в небольших библиотеках, как правило, нет возможности полностью освободить для этой работы одного сотрудника, но все же основные функции, касающиеся подготовки

персонала, может взять на себя руководитель библиотеки и выполнять их наряду со своими обычными обязанностями.

К таковым основным функциям можно причислить следующие: согласование стратегических планов учреждения с программой подготовки его персонала; обеспечение учебного процесса необходимыми ресурсами, выделение рабочего времени и создание мотивации для учащихся; распространение информации о существующих возможностях обучения вне учреждения-работодателя; обеспечение доступа к фондам по профессиональной тематике; содействие наставничеству и другим неформальным способам передачи профессионального опыта; помощь в составлении и выполнении индивидуальных учебных планов; обеспечение возможности для обучающихся применять на практике полученные знания и умения (Kruger&Cochenour, 2013). Если же учреждение располагает возможностью не ограничиваться минимумом и может разработать собственную программу обучения для персонала, то для обеспечения его высокого качества куратору следует следовать рекомендациям из нижеследующей Главы 5.

2.2.2 Оценка потребностей

Существует система оценки повседневных потребностей, основывающаяся на результатах проверок эффективности работы сотрудников, соотносимой с главной целью и задачами учреждения, что позволяет формировать учебные планы как для отдельных работников, так и для персонала в целом.

Желательно, чтобы эта работа проходила параллельно с ежегодным планированием и проведением сотрудниками самостоятельных оценок своей эффективности (Lockhart&Majal, 2012). Эти согласованные действия являются фундаментом для развития и эффективного использования человеческих ресурсов в библиотеке. Как сказано в документе «TheQualityRecommendationsforPublicLibraries», опубликованном Министерством образования и культуры Финляндии в 2010 г., «хорошо функционирующая библиотека регулярно выявляет потребности своих сотрудников в новых навыках и знаниях...необходимо целенаправленно совершенствовать знания и умения кадров» (Kummala-Mustonen, 2012, p. 16).

Ключевым здесь является слово «целенаправленно». В п. 1.2.1 было высказано предположение о том, что самостоятельная оценка не только не всегда эффективна, но порой вообще не предпринимается. Однако в последнее время налицо интерес к этой теме, который подкрепляется примерами полезности самостоятельной оценки (Chamberlain&Reece, 2014; Jannti&Greenhalgh, 2012; Kont&Jantson, 2013; Tan, Goreman, &Singh, 2012). Наблюдается тенденция, направленная на уделение большего внимания конкретной обстановке на рабочем месте и последующему обучению в том случае, если потребности в обучении и устремления обучающегося уже определены. В работе автора Shepherd (2009) содержится анализ конкретной ситуации из практики, показывающий, как оценка потребностей сочетается с обучением, осуществляемым непосредственно в

учреждении, и, кроме того, как она может оказаться поучительной для самих же инструкторов.

Данные о профессиональной подготовке и потребностях в обучении могут черпаться не только из аттестаций работников, но также и из «анкет и опросов, интервью, обзоров, анализа печатных источников, исследований соответствия поставленным задачам и требованиям к компетенции, исследований методом фокус-групп, неформальных дискуссий, постановлений консультативных комитетов и предложений самих сотрудников» (Kratz, 2001, p. 27). В идеале потребности конкретного работника в обучении должны определяться путем анализа данных из разных источников:

«...что сотрудники хотели бы знать сами и что им необходимо знать...знания и навыки профессиональной практики, представления сотрудников о своих потребностях в обучении...мнения опытных коллег о наличии лакун в профессиональной деятельности и, если уместно, точка зрения работодателя» (Smutz&Queeney, 1990).

Независимо от подхода к проведению оценки, важно исходить из контекста и требований определенного рабочего места и не ограничиваться предписаниями моделей непрерывного образования, строящихся на «ревизии» и «соответствии должностным обязанностям» и однозначно определяющих, какими навыками и знаниями должны обладать библиотекари-практики (Mott, 2000). Выявление потребностей в обучении может быть как очень сложным, скрупулезным процессом, так и относительно поверхностным. Те, кто отвечают за подготовку кадров, должны уметь сопоставлять преимущества и затраты, связанные с применением разных подходов к выявлению потребностей в обучении. Однако важно делать это регулярно и с учетом интересов самих сотрудников, работодателя и пользователей. При разработке конкретных процедур нужно исходить из должностных обязанностей, а также выработанных в данном учреждении стратегического плана развития и целей повышения качества услуг (Leong, 2014; Lockhart&Majal, 2012).

2.2.3 Возможности для получения образования

Работодатель обеспечивает доступность широкого спектра форм обучения, как формального, так и неформального, учитывающего передовой опыт в области методического построения и реализации непрерывного образования и позволяющего выбрать формат, наиболее полно отвечающий выявленным потребностям и принимающий во внимание особенности когнитивного восприятия обучаемых; обучение начинается с базового ориентационного курса для новых сотрудников и затем сменяется более продвинутым обучением.

Обычно мы считаем, что оценка потребностей находится в начале циклического процесса подготовки персонала, причем для недавно взятых на работу работников требуются вводные или ориентационные занятия. Методики и примеры ориентационных занятий, опубликованные Ассоциацией научных библиотек (Ladenson, Mayers, &Hyslop, 2011), свидетельствуют о том, что крупные библиотеки придают этим занятиям большое

значение. Консалтинговая компания «Эрнст & Янг» гордится своими персонализированными методиками групповой и индивидуальной социализации новых сотрудников в рабочем коллективе (Dill, 2014). В том случае, если работодатель не может провести полноценное ориентационное занятие с новыми сотрудниками, то им должно предоставляться, по крайней мере, пособие, специально подготовленное для новичков и разъясняющее, каким образом работодатель поощряет среди сотрудников стремление повысить свою квалификацию и какие возможности для непрерывного образования предлагаются.

Работодатели, прилагающие усилия к тому, чтобы удовлетворить разнообразные запросы своих подчиненных на обучение, сталкиваются с немалыми трудностями. Запрашиваемые направления обучения далеко не всегда могут быть доступны в рамках самого учреждения. Затруднительными могут оказаться поиски нужных курсов и за пределами места работы. Препятствие могут создавать также культурные и языковые различия. Обучение навыкам, необходимым для выполнения конкретных должностных обязанностей, как правило, происходит не в процессе изучения формальных учебных программ непрерывного образования. Эти навыки осваиваются сотрудником самостоятельно и непосредственно на рабочем месте (ASTD, 2013a; Auster&Chan, 2004; Long&Applegate, 2008; Varlejs, 1999). Работодатель со своей стороны должен создать такую рабочую атмосферу, которая стимулирует формальное и неформальное непрерывное обучение (ASTD, 2013a; Blackiston, 2011).

Повышение профессиональной квалификации может осуществляться в следующих формах:

- занятия с инструктором или наставником; см. раздел по инструктированию и наставничеству в работе авторов Varlejs и Walton *«Стратегии возрождения библиотечно-информационной профессии»* (Varlejs & Walton, 2009, p. 84 – 147);
- организация бирж труда и экскурсий на рабочее место (Carlyle, 2014; Immroth, 2002; Jordan, 2003; Shatona, Asplund, Heino, & Helminen, 2012);
- «журнальные клубы» для профессионалов-практиков (Dini-Davis&Theiss-White, 2009);
- чтение научной литературы по библиотечной и информационной науке и прочим смежным дисциплинам (Keiser, 2012; Terrill, 2014);
- социальные сети (Keiser, 2012; Perez, 2012);
- участие в работе групп, комитетов, в специальных проектах по месту работы и в рамках профессиональной ассоциации (Reed&Signorelli, 2011, p. 15 – 34; Voyles&Huff-Eible, 2013).

Электронные рассылки по заданной тематике остаются наиболее распространенным инструментом обучения и самообучения (Krasulski, 2014; Terrill, 2014). Общение посредством блогов и других социальных медиа позволяет библиотекарям-практикам

учиться друг у друга, где бы они ни находились, и затрагивает сегодня практически все аспекты библиотечных и информационных служб (Cooke, 2012; Perez, 2012).

Обучение на рабочем месте или формальное непрерывное обучение может быть организовано в рамках одного крупного учреждения, если среди его персонала выявлено достаточное число работников с близкими потребностями в обучении. Высокое качество обучения может быть обеспечено путем следования рекомендациям, изложенным ниже в главе, посвященной организациям, участвующим в развитии библиотек. В случае возникновения потребности в обучении, связанной с конкретными обстоятельствами или временными рамками, необходимо прибегать к услугам сторонних организаций – профессиональных ассоциаций, разработчиков услуг по обучению и проч.

Выбор способа обучения сегодня значительно облегчается растущими доступностью и предложением учебных пособий, курсов, вебинаров, т.е. форматов, основанных на использовании информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Все шире применяются в электронной учебной среде мобильные устройства (Dalton, M., 2013, Kukulska-Hulme&Pettit, 2008; Loomba&Loomba, 2009). В качестве введения в «мобильное обучение» см. работу Villegas (2012).

Как для работодателя, так и для персонала важно отслеживать информацию о предоставлении услуг по обучению (см. пункт 1.2.4). К надежным источникам такой информации можно отнести сайт ВебДжанкшн (WebJunction, 2014с, d) и профессиональные ассоциации такие, как ИФЛА, Американская библиотечная ассоциация, местные и региональные ассоциации и консорциумы. Короткие видео, вебкасты и другие учебные материалы регулярно выпускают фирмы-агрегаторы баз данных и другие информационные агрегаторы. Помимо вебинаров, посвященных непосредственно проблемам библиотек, существует ряд курсов, доступных на сайтах Lynda.com и Merlot (для ознакомления с разнообразными ресурсами см.

Примеры учебных ресурсов из Приложения Г:

Программа ИФЛА «Создание сильных библиотечных ассоциаций»

Программа ИФЛА и Онлайнового компьютерного библиотечного центра OCLC «Стипендиальная программа профессионального развития на ранних этапах»

Приложение Г). Описание учебного курса, созданного одной американской библиотекой, можно прочесть в журнале «LibraryJournal» за 2007 г. в материалах «Learning 2.0» и «HeleneBlowers». Однако среди этого разнообразия предлагаемых учебных курсов редко встречается обучение, построенное от простого к сложному (Park, Tosaka, Maszaros, &Lu, 2010, p. 169). В статье, посвященной программам подготовки кадров, утверждается следующее:

«Целостный набор курсов или учебных занятий... непосредственно связан с общим стилем управления учреждением и тем, какие знания и навыки

принимаются в нем в качестве основополагающих. Набор разрозненных, никак не связанных между собой, учебных программ уступает по эффективности целостному комплексу курсов, проводимых регулярно» (Giesecke&Lowry, 2002, p. 1).

Порой бывает непросто найти обучение, которое точно соответствует возникшей потребности. Тем не менее, задача работодателя состоит в том, чтобы оказывать содействие своим работникам в нахождении и использовании уместными учебными ресурсами, а также в вознаграждении тех, чьи усилия по получению непрерывного образования способствуют успеху учреждения в целом.

2.2.4 Документирование процесса повышения квалификации сотрудников

Предполагается последовательное документирование участия сотрудников в учебных мероприятиях; принятие во внимание их усилий, вкладываемых в учебу, посредством поручения ему/ей новых рабочих заданий, увеличения оплаты труда и повышения по должности.

В личных делах сотрудников должна содержаться информация об их участии в мероприятиях формального обучения, в том числе выдаваемые их организаторами сертификаты об окончании курса/занятия (см. Приложение Д). В том случае, если обучение проводится в самом учреждении для своих сотрудников, в личном деле каждого обучающегося также должны быть отражены следующие данные: оценка потребностей в обучении, проведенные учебные мероприятия и их результаты. Необходимо поощрять ведение каждым сотрудником личного журнала по профессиональному образованию и самообразованию (Hampe&Lewis, 2013). Если в таком журнале сотрудник дает оценки учебным мероприятиям, в которых он участвовал, это может послужить основой для последующего изучения эффективности программ подготовки кадров, а также собственных усилий по самообразованию.

Усилия сотрудника по приобретению новых навыков и знаний должны учитываться при принятии решений об увеличении должностных обязанностей и зарплаты (Paster, 2004). Американская библиотечная ассоциация рекомендует увязывать продвижение вузовского библиотекаря по служебной лестнице с его профессиональной компетентностью и опытом (ALA, ACRL, 2012). Этот общий принцип должен применяться к информационным работникам, занятым не только в библиотеках, что подчеркивает важность документирования участия работника в мероприятиях непрерывного образования. Таким образом, документирование процесса подготовки кадров лежит в основе оценки эффективности учреждения, обоснования его бюджета и планирования.

2.2.5 Бюджетная смета на подготовку персонала

На цели повышения квалификации кадров направляется не менее 0.5 – 1.0% от величины бюджета учреждения.

Данная рекомендация выделять на подготовку кадров не менее 0.5 – 1.0% бюджета учреждения взята из Манифеста ИФЛА/ЮНЕСКО публичных библиотек 2001 г. Когда исследователи Koontz и Gubbin редактировали этот документ в 2010 г., эти цифры были оставлены без изменения. Непросто найти статистические данные для проведения сравнений в этом вопросе. В работе автора Maesaroh (2012) указывается, что из 30 изученных им индонезийских вузовских библиотек, имевших такую статью в бюджете, 24 библиотеки выделяли на нужды подготовки кадров не более 5% бюджета, что представляет собой достаточно большую величину. Уровень, указанный в Манифесте, – это самая минимальная граница. Приводимые в ежегодном отчете США данные по подготовке кадров в сфере бизнеса и промышленности представляют собой процентное соотношение отчислений на эти нужды к фонду заработной платы, а не ко всему бюджету учреждения. Этот показатель варьировал между 2.7% в 2010 г. и 3.6% в 2012 г. (ASTD, 2013b). Данные, используемые для подсчета этих показателей, заслуживают внимания:

«Средние расходы на каждого работника составили в 2012 г. 1195 долларов... Эта цифра получена путем деления величины отчислений на подготовку кадров на общее число работников. Отчисления на подготовку кадров включают оплату труда инструкторов (в том числе налоги и пособия), транспортные издержки инструкторов, административные расходы, затраты на разработку (не включающие оплату труда), текущие расходы (помещение, технологическая инфраструктура онлайн-обучения), услуги на аутсорсинге и возмещение платы за обучение. Отчисления на подготовку кадров не покрывают транспортные расходы учащихся, а также их потери в зарплате в связи с отсутствием на рабочем месте в течение срока обучения» (ASTD, 2013b, p. 10 – 11).

Безусловно, возможны серьезные расхождения во мнениях относительно того, что следует зачислять в данные расходы. Кроме того, необходимо учитывать различия в размере и типе учреждения (Miller, 2014). Например, в случае библиотеки Университета Аризоны (США) под подготовкой кадров подразумеваются возможности обучения, доступные библиотечным работникам и вспомогательному персоналу, но программа по подготовке кадров как таковая отсутствует:

«В целях повышения профессиональной квалификации работников библиотек Университета Аризоны учреждено два фонда: первый (ProfessionalDevelopmentandTravelFund) – для вспомогательного персонала, второй (ProfessionalActivityTravelSupplementalSupportFund) – для профессиональных библиотечных работников и привлекаемых специалистов. Количество средств в этих фондах меняется от года к году, в зависимости от ситуации с бюджетом, но какие-то средства обязательно в них отчисляются и расходуются на повышение квалификации работников. Согласно уставным документам библиотек эта статья расходов не может быть аннулирована совсем. В 2010 – 2011 гг. отчисления составили 600 – 1400 долларов на одного работника. Помимо этого, предусмотрена возможность разового финансирования особо

важных учебных мероприятий и конференций, о проведении которых не было заранее известно» (Blackiston, 2011, p. 737).

Другой подход предполагает разработку в деталях методических указаний относительно того, какие расходы, связанные с подготовкой персонала, должны оплачиваться библиотекой. Образцом в этом случае может служить методическое пособие «Содействие образованию» („Education Assistance”, 2014) Департамента публичных библиотек и архивов штата Кентукки (США).

В вузовских библиотеках Англии на подготовку персонала выделяется от 0,2% до 2,0% бюджета (медиана – 1,0%), выделяемого на кадровый состав учреждения (Yeoh, Straw, & Holebrook, 2004). Аналогичный показатель для австралийских библиотек составил от 0,5% до 2,0% бюджета (медиана – 0,8%), согласно исследованию (Smith, 2006). По ранее собранным Американской библиотечной ассоциацией данным (Lynch, 2001), вузовские и публичные библиотеки США в среднем направляли на эти нужды 1,26% фонда заработной платы – от 0,03% до 10,34% (медиана – 1,0%).

Рекомендуется выделять на подготовку кадров достаточное количество средств из бюджета учреждения. Какое количество считать достаточным, зависит от потребностей и конкретной ситуации учреждения. 2% фонда заработной платы представляется приемлемым минимумом в том случае, если расходы на подготовку персонала не имеют четкого обоснования и не подкреплены сметой.

2.2.6 Рабочее время, выделяемое на подготовку персонала

Приблизительно 10% рабочего времени сотрудников должны быть предназначены на учебные мероприятия: семинары, конференции, обучение по месту работы и проч., а также на проекты, предполагающие неформальное обучение, такие как участие в работе профессиональной ассоциации и издательская деятельность.

Библиотекам следует выделять на подготовку персонала не только финансовые средства, но и часть рабочего времени. Примером могут служить собранные по заказу Ассоциации научных библиотек (Association of Research Libraries) и содержащиеся в источнике SPECKit 315 данные о выделяемом рабочем времени и другой поддержке, оказываемой непрерывному образованию персонала. «Суммарное оплачиваемое рабочее время, предоставляемое библиотекарям, весьма значительно», отмечается там, в частности.

«Научно-исследовательской деятельности и профессиональному развитию предоставляется значительная поддержка... Большинство библиотек в той или иной форме позволяет использовать на эти цели рабочее время сотрудников, но относительно немногие библиотеки отводят на это фиксированную часть рабочего времени на регулярной основе» (Martyniak & Keith, 2009, p.13).

Источник «SPECKit 315» приводит в качестве примера некоторые вузовские библиотеки и рассматривает, какие правила действуют в них при предоставлении сотрудникам учебного отпуска (порядок его финансирования, в том числе транспортных расходов),

академического (творческого) отпуска с сохранением содержания, пособий на покрытие расходов на обучение и проч.

На образовательные цели должна выделяться определенная часть оплачиваемого рабочего времени. Неформальный опрос директоров университетских библиотек Дании выявил общее мнение о том, что необходимо предусматривать на эти цели около 10% рабочего времени (G. Larsen, личное общение, 29 октября 2004 г.). Согласно рекомендации Министра образования и культуры Финляндии, непрерывному образованию следует посвящать по меньшей мере 6 дней рабочего года каждого сотрудника; на момент проведения исследования этот показатель в среднем составлял 3,83 дня (Kummala-Mustonen, 2012, p. 17). По результатам исследования среди ряда библиотек-членов Американской библиотечной ассоциации формальное непрерывное образование их сотрудников занимало 20 часов в год, и неформальное, самостоятельное образование – 60 часов (Varlejs, 1999). Согласно авторам Auster и Chan (2004) специалисты библиотечно-справочной службы в Канаде тратили около трех дней в году на формальные учебные мероприятия по повышению квалификации и около 31 дня в году на неформальную учебу. Сотрудники библиотек Университета Аризоны (США), как библиотекари, так и вспомогательный персонал, имеют

«до 24 рабочих дней в году, предназначенных на цели профессионального развития: посещения конференций, написания и представления докладов, участия в работе региональных и общенациональных профессиональных комитетов» (Blakiston, 2011, p. 737).

Национальный библиотечный совет Сингапура, под ведением которого находится 25 публичных библиотек, национальная библиотека и архив, предписывает их персоналу посвящать учебе 60 часов рабочего времени в течение года (Yeo, Muhtu, & Kailani, 2013).

Расхождения в цифрах обусловлены отчасти разным пониманием профессионального развития кадров. Как следует из приводимой выше цитаты автора Blackiston, участие работников в деятельности профессиональных ассоциаций и подготовка публикаций в профильных изданиях требуют немало времени, но при этом дают и ценный опыт. Различие в цифрах может также быть связано с осознанием увеличения объема новой информации, которую необходимо усвоить, а также числа новых методик обучения. Если обратиться к информации, собранной за пределами библиотечного сектора, то согласно данным Американского общества обучения и развития (American Society for Training and Development) за 2012 г. в среднем на цели повышения профессиональной квалификации тратилось 30,3 часа. Предполагалось, что эта цифра ниже реальной в силу

«возросшего использования нетрадиционных форм обучения посредством виртуальной среды, мобильной связи, а также неформальных методов, которые с трудом поддаются документированию, но при этом остаются чрезвычайно важными инструментами познания...Компании, возглавляющие рейтинги, также фигурируют среди лидеров по числу часов обучения, приходящихся на одного работника; данный показатель составляет в среднем 57, 7 часа, или почти 1,5

недели обучения на каждого сотрудника, что является небывалым рекордом» (ASTD, 2013b, p.12).

На своем веб-сайте Привилегированный институт качества предлагает посвящать непрерывному профессиональному образованию 25 часов в год, хотя происхождение этой цифры остается неясным:

«Не существует однозначных правил, на основе которых можно было бы определить необходимый объем часов непрерывного образования в год. Важно отметить, что непрерывное образование имеет целью удовлетворить существующие потребности, а не выполнить план по присуждаемым баллам или отводимым на него часам. Содержание и объем непрерывного профессионального образования (НПО) должны определяться потребностями в совершенствовании профессиональной компетенции. Ее рост является главным результатом НПО, а отнюдь не временные или другие характеристики проведенного обучения. Повышение профессиональной квалификации должно быть соразмерным потребностям работодателя и клиентов. 25 часов в год, охватывающие 3 – 4 учебные темы, могут рассматриваться в качестве минимума, потребного для поддержания квалификации профессионала». (CQI, 2014)

Данная цифра – 25 часов в год – может показаться недостаточной, однако она, видимо, относится только к формальному обучению. Необходимо подчеркнуть, что под результатом обучения должны подразумеваться приобретенные знания и навыки, а не потраченное на него время. По сути, работодатели должны разрешать работникам использовать часть своего оплачиваемого времени на посещение конференций и семинаров, относящихся к их обязанностям, а также на участие в обучении, организуемом в рамках того учреждения, где работает сотрудник. Для сохранения профессиональной квалификации может потребоваться выделить не менее 10% рабочего времени. Следует поощрять работников тратить на НПО также собственное время.

2.2.7 Оценка результатов выполнения программы по подготовке персонала

Необходимо регулярно проводить оценку результатов выполнения программы по подготовке кадров.

В рамках непрерывного профессионального образования (НПО) работников оценка представляет собой заключительный этап учебного цикла, включающего выявление лакун, постановку учебных задач, составление учебного плана и, наконец, сами учебные мероприятия. Результаты выполнения программы НПО дают отправную точку для составления следующего учебного плана и для постановки новых учебных задач. Менеджерам-администраторам НПО этап оценки позволяет оценить степень эффективности всей программы подготовки персонала в целом и скорректировать дальнейшие планы. На этапе оценки также может проводиться сопоставление затрат на различные формы обучения кадров с их результатами (Massis, 2003; Bridgland, 2001).

Менеджерам-администраторам НПО следует проводить не только опросы работников по поводу их отношения к той или иной форме обучения (как внутри учреждения, так и вне его), но и оценку того, как выполнение программы НПО в целом сказывается на выполнении сотрудниками своих обязанностей на практике. Исследователь Todaro (2001, 2013) предлагает проводить оценку на основе следующих вопросов:

- Достаточное ли финансирование выделяется на нужды НПО и выработаны ли соответствующие инструкции и методики?
- Назначен ли сотрудник, возглавляющий всю работу, ведущуюся в учреждении в области НПО, и отвечающий за выполнение соответствующей программы?
- Проводится ли на ежегодной основе оценка потребностей и ревизия планов развития?
- Способствует ли непрерывной учебе рабочая атмосфера в учреждении?
- Достигаются ли цели, поставленные в программе НПО?

Результаты оценки выполнения программы НПО должны учитываться при составлении дальнейших планов и выявлении потребностей в обучении. Более подробно этап оценки будет рассмотрен в Главе 5.

2.3 Заключение

Согласно передовому опыту, администрации учреждения и назначенным менеджерам по подготовке персонала следует проявлять целеустремленность и лидерские качества, иметь опыт организации мероприятий по непрерывному образованию для взрослых, придерживаться эффективных принципов и процедур в работе с персоналом, выделять финансирование и временные ресурсы, необходимые для проведения мероприятий по обучению кадров, и осуществлять разностороннюю высококачественную программу, которая предполагает обучение и возможности для получения образования (см. также Главу 5).

Глава 3 – Профессиональные ассоциации, консорциумы, органы исполнительной власти и другие организации, участвующие в развитии библиотек

3.1 Принцип

Действуя в интересах всего профессионального сообщества, ассоциации и прочие структуры являются активными организаторами, пропагандистами и арбитрами в области обеспечения качества непрерывного профессионального образования.

3.1.1 Обоснование

Профессиональные ассоциации способствуют выработке единых стандартов качества непрерывного образования посредством создания условий для утверждения нормативных документов, позволяющих оценивать деятельность организаторов обучения, а также достижения членов ассоциаций по повышению профессиональной квалификации кадров; роль органов исполнительной власти заключается в осуществлении программ сертификации и лицензирования.

3.2 Передовой опыт

Ассоциации/организации содействуют обеспечению высококачественного непрерывного образования библиотечных и информационных специалистов.

В дополнение к нижеизложенным рекомендациям для ассоциаций/организаций, когда они выступают в качестве организаторов учебных мероприятий (см. Главу 5.0), ассоциации/организации также могут выполнять функции, представленные в пп. 3.2.1 – 3.2.6.

3.2.1 Руководство и оценка достижений

Ассоциации/организации должны разрабатывать руководства, методические пособия, позволяющие оценивать достижения членов ассоциаций, а также регламентировать процедуры сертификации и лицензирования.

Организации могут содействовать повышению качества непрерывного образования, предоставляемого их членами, путем ознакомления их с передовым опытом в этой области и разработки соответствующих руководств. Некоторые профессиональные ассоциации ведут программы сертификации, направленные на продвижение и поощрение участия в непрерывном образовании (ALA-APA, 2014; Broady-Preston&Cossham, 2011; Varlejs, 2002). В качестве примеров могут служить методические системы поощрения, выработанные Австралийской библиотечно-информационной ассоциацией, Ассоциацией медицинских библиотек Академии информационных работников здравоохранения (ALIA, 2015; MLA-AHIP, 2014), а также регистрационная программа Привилегированного института библиотечных и информационных работников (CILIP, 2014).

Рекомендации по обеспечению высококачественного непрерывного образования вырабатываются также в иных профессиональных секторах; кроме того, такие рекомендации составляются органами исполнительной власти и вузами. Некоторые из них приведены в Приложении Б. Чем больше ответственности лежит на представителях какой-либо профессии, тем больше внимания уделяется качеству (Houle, 1980). Когда на карту поставлена репутация профессии, то наиболее остро встает вопрос о профессиональной компетентности работников-практиков. В ряде кодексов этики библиотекаря, действующих в разных странах мира, включено положение о том, что библиотекари и прочие информационные работники должны стремиться к совершенствованию своих профессиональных знаний и навыков. Они прилагают усилия к тому, чтобы соответствовать наивысшим стандартам оказания услуг, и тем самым поддерживают престиж всей профессии в целом (IFLA, 2012a). Данные утверждения предполагают партнерство между ассоциацией и отдельным работником, объединение их усилий.

3.2.2 Потребности в обучении

Ассоциации/организации определяют учебные темы и потребности в обучении, на которые организации следует обратить внимание.

Подобно тому, как отдельные работники и работодатели имеют разное представление о потребностях в обучении, так же и профессиональные ассоциации, органы исполнительной власти и прочие организации могут придерживаться различных точек зрения относительно информационной среды и ее аспектов, касающихся образования. К примеру, программа ИФЛА «Создание сильных библиотечных ассоциаций» (Building Strong Library Associations) объединяет профессиональные ассоциации в разных странах и нацелена на повышение эффективности их работы:

«Программа предполагает обучение и наставничество в таких областях, как формирование партнерств, совершенствование методов управления и предоставления услуг своим членам, активизация деятельности в защиту интересов библиотечного сообщества. Обучение и наставничество проводятся с учетом особенностей миссии каждой библиотечной ассоциации и конкретного контекста ее работы – культурного, политического, технологического и социального. В программу входят следующие темы:

- отбор учебных материалов и анализ практических примеров по построению библиотечной ассоциации;
- наставничество и консультирование по формированию партнерств;
- горизонтальные связи и деятельность в ассоциации;
- каскадные семинары и распространение информации;
- онлайн-платформа интерактивного обучения и учебных материалов;

- оценка результатов» (IFLA, 2012b).

Исследование канадских ученых, посвященное «лакунам в обучении», завершается следующими рекомендациями, адресованными профессиональным ассоциациям:

«...ассоциации могут стать лидерами в предложении дистанционных учебных программ, делая при этом упор именно на обеспечении доступности своих программ. Между ассоциациями, ведущими образовательную деятельность по подготовке персонала, должны быть налажены связи, позволяющие им лучше понять охват учебного материала друг друга и избегать дублирования тем в преподавании. Предметом изучения канадских библиотечных ассоциаций могли бы также стать методики самостоятельного определения потребностей в подготовке персонала, а также методические материалы, регламентирующие требования ассоциации к своим членам. Библиотечные ассоциации могут играть посредническую роль при организации переговоров внутри того или иного учреждения, например, между работодателем и поставщиком учебных услуг, а также содействовать сбору и распространению в библиотечном сообществе информации о недостатках в профессиональной подготовке, выявляемых в ходе научных исследований» (DeLong&Sivak, 2010, p. 349).

3.2.3 Координация действий

Ассоциации/организации должны координировать между собой деятельность по подготовке персонала в своем географическом регионе и/или в той профессиональной области, в которой они специализируются, а также развивать сотрудничество друг с другом по предоставлению учебных услуг, в том числе в рамках проектов подготовки инструкторов.

Ассоциации и другие организации могут объединять усилия в подготовке учебных мероприятий (Yokote, Homan, & Shipman, 2012). Еще более эффективным может стать международное сотрудничество, особенно в том случае, если в центре внимания окажутся проблемы регионального масштаба, затрагивающие так или иначе значительную часть библиотечного сообщества (IFLA, BSLA, 2014). Репозиторий учебных материалов и программ, например, направленных на подготовку лидеров и инструкторов, легче организовать в рамках совместных проектов (Bacic, 2012; Chaudhry, 2007; Lyon, Dunn, & Sinn, 2011). Сотрудничество позволяет экономить средства и одновременно взглянуть на поставленные задачи с разных точек зрения (Al-Suqri, Saleem&Gharieb, 2012; Khoo, C., Singh, D., & Chaudhry, 2006; Kigongo-Bukenya&Musoke, 2011; Ocholla, 2008). В результате реализации с 1999 по 2006 гг. программы Института «Открытое общество» Сороса была создана сеть учебных центров в 23 странах, которые «позволили эффективно повысить стандарты профессиональной компетентности среди библиотечных и информационных специалистов» (Robinson&Glosiene, 2007).

3.2.4 Распространение информации

Ассоциации/организации должны своевременно распространять точную информацию о предстоящих мероприятиях непрерывного образования среди лиц, повышение квалификации которых входит в задачи ассоциации или организации.

Для успешного распространения информации об учебных мероприятиях и ресурсах требуется планирование, координированный подход, умелое вовлечение СМИ и использование современных технологий. Используемые ИФЛА средства коммуникации, такие как веб-сайт, электронные рассылки, электронный информационный бюллетень, блоги и проч., эффективны и могут охватывать значительную часть мирового библиотечного сообщества. Поэтому они заслуживают гораздо большей известности, чем сейчас. Ассоциации и учреждения, являющиеся членами ИФЛА, должны подходить более ответственно к передаче информации, будь то с локального уровня на международный или наоборот. В идеале, ИФЛА должна была бы стать координационным информационным центром, в который стекается информация об имеющихся учебных мероприятиях со всего мира. Функционирование этого центра могло бы быть максимально автоматизировано, что снизило бы расходы на его деятельность. А существующие социальные медиа ИФЛА в значительной мере способствовали бы его продвижению. Данный центр мог бы публиковать ежегодные сводки по образовательным ресурсам, подобные тем, которые несколько лет назад составлялись журналом «Online» (Keiser, 2012). Библиотечные ассоциации, подобно Ассоциации медицинских библиотек (2014), могли бы направлять в этот центр ИФЛА списки учебных курсов, которые они организуют. Хорошим примером может служить портал Библиотеки Университета Штата Северная Каролина, который аккумулирует информацию о непрерывном образовании в регионе (2014).

3.2.5 Спонсорская поддержка учебных ресурсов

Ассоциации/организации должны финансировать ресурсы, такие как публикации, электронные системы связи и учебные объекты, служащие информированию и обучению.

Международные и национальные ассоциации совместно с ИФЛА организуют семинары и конференции, делают доступными публикации и прочие образовательные ресурсы общей практической значимости. Даже региональные организации создают документы, которые становятся достоянием общественности на общенациональном уровне. Например, Лос-Анджелесское отделение Американского общества информатики и информационных технологий оповещает о программе своей деятельности посредством видеозаписей, веб-сайта или информационных писем с тем, чтобы охватить всех, кто не смог присутствовать при принятии программы и хотел бы познакомиться с этим документом (Buchanan, 2011). Некоторые из видеозаписей могут представлять интерес также для специалистов, не принадлежащих к данному отделению.

В условиях глобализации, ассоциации могут сотрудничать с организациями, принадлежащими к индустрии информационных услуг. Так, Ассоциация специальных библиотек в лице своего Отделения в Персидском Заливе активно взаимодействует с

теми, кто способен внести важный вклад в непрерывное образование каталогизаторов в Саудовской Аравии (Khurshid, 2006). На примере проекта BSLA («Создание сильной библиотечной ассоциации») стало очевидно, что расширение связей за пределами своего региона может стимулировать деятельность и подготовку материалов для местного профессионального сообщества. Профессиональная подготовка в иной языковой и культурной среде должна планироваться и осуществляться с учетом местной специфики. В данном случае потребуется перевод материалов на местный язык, а также, возможно, их адаптация и модификация (Robinson&Glosiene, 2007).

3.2.6 Информационно-разъяснительная работа и регламентация

Ассоциации/организации должны выступать в поддержку включения в нормативные документы и внутренний регламент положений, предусматривающих доступ для библиотечно-информационных специалистов к непрерывному образованию.

Профессиональные, государственные и даже коммерческие организации предоставляют финансовую поддержку, позволяющую библиотечно-информационным специалистам участвовать в мероприятиях непрерывного образования как в качестве инструкторов, так и в качестве обучаемых. К примеру, один из грантов американского государственного Института музейного и библиотечного обслуживания предназначен именно для этих целей и адресован членам организации «Библиотечное обслуживание коренного американского населения» (“NativeAmericanLibraryServices”) (IMLS, 2014). ИФЛА, будучи одной из профессиональных ассоциаций, предоставляет на конкурсной основе гранты для участия в ее ежегодной конференции. Другим примером может служить практика выделения Библиотекой штата Вашингтон грантов на посещение семинаров и конференций своим сотрудникам, удовлетворяющим определенным условиям (Fenton, 2009).

Те ассоциации и консорциумы, которые специально нанимают консультантов и координаторов, отвечающих за непрерывное образование, тем самым подчеркивают его ценность и значимость. В любом случае необходим постоянный комитет, регламентирующий это направление деятельности и занимающийся его продвижением (Bolt, 2004).

Особый акцент в организации информационной поддержки непрерывного образования должен быть сделан на расширении возможностей библиотек в тех странах мира, где внимание, уделяемое библиотекам, явно недостаточно. В таких странах непрерывное образование могло бы быть доступным в электронной среде (Anasi&Ali, 2014).

3.3 Заключение

Профессиональным ассоциациям, государственным и прочим структурам, в чьи задачи входит развитие библиотечного сектора, рекомендуется, прежде всего, признать значение профессионального образования для обеспечения эффективной работы персонала, которая в свою очередь является залогом высококачественного информационно-справочного обслуживания. Рекомендуется изыскивать ресурсы и

вырабатывать стратегии, обеспечивающие качественное непрерывное профессиональное образование, а также формировать систему стимулов, побуждающих библиотечных и информационных специалистов к участию в мероприятиях непрерывного образования.

Глава 4 – Учебные программы в области библиотечной и информационной науки, предусматривающие присвоение ученой степени

4.1 Принцип

Преподаватели дисциплин в области библиотечной и информационной науки побуждают своих студентов продолжать учебу после окончания вуза, при этом они сами принадлежат к тем, кто учится на протяжении всей жизни. Они участвуют в исследованиях и распространяют их результаты, посвященные непрерывному образованию и подготовке персонала, выступают в качестве инструкторов/специалистов в своей научной области, а также консультантов по вопросам обучения. Непрерывное специализированное образование для библиотечных и информационных работников может также предлагаться в рамках вузовских программ, предусматривающих присвоение ученых степеней по специальностям библиотечной и информационной науки.

4.1.1 Обоснование

Поведенческие стандарты и предпочтения формируются в годы учебы по профессии, предшествующие профессиональной деятельности на рабочем месте; необходимо провести исследования, подтверждающие важность высококачественного непрерывного профессионального образования для повышения уровня обслуживания.

4.2 Передовой опыт

Профессорско-преподавательский состав подает пример профессионального мастерства посредством своего участия в программах непрерывного образования, ведения исследовательской работы и консультирования ассоциаций библиотечных и информационных работников, государственных структур и прочих организаций. Содействие целям и повышение качества профессионального развития предполагает нижеследующие шаги (пп.4.2.1 – 4.2.4).

4.2.1 Мотивирование студентов к участию в непрерывном образовании

Поддерживая свой собственный уровень компетентности, преподаватели убеждают студентов в необходимости оставаться в курсе перемен, связанных с технологиями и обществом и имеющих отношение к библиотечно-информационному обслуживанию.

Профессорско-преподавательский состав вузов заинтересован в повышении квалификационного уровня по своей профессии в целом и осознает, что обучения в вузе без продолжения учебы на рабочем месте недостаточно для обеспечения отрасли компетентными кадрами. В подготовленных Американской библиотечной ассоциацией «Стандартах аккредитации программ магистратуры по библиотечной и информационной науке» («Standards for Accreditation of Master's Programs in Library and Information Studies») содержится призыв к преподавателям и студентам посвящать часть своего

времени непрерывной профессиональной подготовке (ALA, 2008). Та же мысль выражена в статье преподавателей библиотечного дела из Южной Африки, предлагающих дать возможность 50 южноафриканским менеджерам библиотек окончить курс на получение степени магистра:

«Мы убеждены, что прямым положительным эффектом этой инициативы станет чувство вовлеченности и ответственности этих менеджеров за развитие своих профессиональных навыков и генерирование новых знаний, что позволит им оставаться в курсе непрерывного технологического прогресса и помогать вырабатывать новые навыки своим коллегам» (Britz, Lor, & Bothma, 2007, p. 104).

На ежегодной конференции Ассоциации по образованию в области библиотечной и информационной науки (ALISE, 2008 – 2009 гг.) было положено начало традиции проводить полудневный семинар под названием «Академия ALISE», целью которого является «акцентирование внимания ассоциации на вопросах устойчивой профессиональной подготовки» (Hahn&Lester, 2012, p. 82). Помимо конференции ALISE, преподаватели имеют возможность посещать мероприятия, организуемые другими ассоциациями, соответствующие их преподавательской и исследовательской специализации. Все это помогает оставаться в курсе и поддерживать индивидуальные контакты, актуальные для целей обучения.

В статье автора Чодри (Chaudry, 2007) была предложена интересная модель повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. Согласно ей преподаватели факультетов библиотечной и информационной науки могли бы совместными усилиями создавать коллекцию учебных материалов для коллективного пользования. Кроме того, как замечает Чодри, конференции и другие профессиональные встречи важны с точки зрения объединения усилий:

«В этом отношении продемонстрировали свою перспективность семинары, проводившиеся совместно рядом университетов Юго-Восточной Азии. Они показали свою эффективность с точки зрения затрат, и в то же время позволили наладить поиск новых форм сотрудничества между теми, кто ведет учебные программы факультетов по библиотечному делу и информатике» (Chaudry, 2007, p. 30).

4.2.2 Ведение исследований и распространение их результатов

Преподаватели и инструкторы знакомят студентов и специалистов с проводимыми исследованиями и передовым опытом в области организации непрерывного образования и повышения квалификации кадров; анализируют имеющиеся успехи и неудачи и их долгосрочные последствия; выявляют проблемы, касающиеся доступа библиотечных и информационных специалистов к непрерывному образованию.

Ряд преподавателей в сфере библиотечной и информационной науки вели исследовательскую работу, касающуюся непрерывного образования, и изучали вопросы его качества, но лишь немногие стали специализироваться в этой области. Поскольку

объем имеющихся исследований непрерывного образования по библиотечной и информационной науке относительно невелик, то имело бы смысл обратиться к аналогичным исследованиям в других научных отраслях с тем, чтобы определить основополагающие принципы и методики, применимые также и в библиотечном деле. Этот подход, однако, требует доказательств, которые следует донести до работодателей и организаций, оказывающих услуги по непрерывному образованию.

Важным источником информации об эволюции образования и практических наработках могут стать материалы международных конференций по непрерывному образованию в области библиотечной и информационной науки, публиковавшиеся издательством K.G. Saur для Секции по непрерывному образованию и обучению на рабочем месте и ее предшественников начиная с 1985 г., а для ИФЛА – с 1993 г. Список этих книг приведен в Приложении Е.

4.2.3 Стимулирование учебных заведений, дающих образование в области библиотечной и информационной науки, к участию в процессе непрерывного образования

Профессорско-преподавательский состав вуза должен выступать в поддержку предоставления факультетом/отделением, готовящим специалистов в области библиотечного дела и информатики, непрерывного обучения и программ, предусматривающих выдачу свидетельства о послеуниверситетском образовании, при условии их соответствия профилю вуза.

Необходима поддержка всего профессорско-преподавательского состава вуза в том, что касается предоставления непрерывного послеуниверситетского образования. Наличие такой поддержки делает более вероятной разработку новых инновационных предложений в сфере непрерывного образования. Хотя случаи предоставления такого образования вузами, специализирующимися в области библиотечной и информационной науки, имеются, однако очень немногие из этих вузов были последовательны в своем начинании. Число таких вузов в Северной Америке сократилось за последние 10 лет, несмотря на то, что общее количество участников программ непрерывного образования выросло. Этот факт объясняется, по всей видимости, ростом числа учащихся на курсах, проходящих в электронной среде (ALISE, 2012).

В некоторых случаях вузы или факультеты, специализирующиеся по библиотечно-информационным дисциплинам, могли бы организовывать программы не начального уровня, а продвинутого, в том числе программы на получение сертификата 6-го года и последипломные курсы, за которые студенты получают зачеты (ALISE, 2012; Schniederjurgan, 2007). Один из американских университетов ежегодно проводит виртуальные конференции, собирающие участников со всего мира (Университет Сан-Хосе, 2014). Участие в нем бесплатно, и все мероприятия конференции записываются и позднее доступны в архиве (например, на сайте Всемирной виртуальной конференции 2014 г.).

Преподаватели библиотечно-информационных дисциплин не только выполняют свои обязанности в ходе учебного процесса, но и обмениваются опытом на конференциях и семинарах (например, Gbaje, 2013; Woolls, 2009).

4.2.4 Консультирование профессиональных и государственных структур

Профессорско-преподавательский состав консультирует профессиональные и государственные структуры по вопросам, связанным с потребностью в непрерывном образовании, и по практическим вопросам его организации.

Классическим примером консультирования государственных структур по вопросам непрерывного образования может служить доклад Элизабет Стоун, подготовленный для Национальной комиссии по библиотекам и информационной науке США (Stone, 1974), который способствовал созданию Сети и биржи по непрерывному библиотечному образованию (Continuing Library Education Network and Exchange – CLENE). В 1984 г. CLENE были преобразованы в круглый стол Американской библиотечной ассоциации, название которого в 2009 г. было изменено на «Круглый стол по обучению». Кроме того, в 1986 г. благодаря инициативности Э. Стоун в ИФЛА был создан круглый стол «Непрерывное профессиональное образование» (CPERT), который в 2002 г. стал называться Секцией по непрерывному профессиональному образованию и обучению на рабочем месте. Стремление CLENE обеспечить высокое качество непрерывного образования нашло свое отражение в принятом Американской библиотечной ассоциацией документе «Руководство по обеспечению качества непрерывного образования для специалистов в области информационной науки, библиотечного дела и СМИ» (ALA, 1988) и в опубликованном ИФЛА в 2006 г. руководстве «Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт».

Позднее, Джиллиан Хелем (Gillian Hallam) по заказу Австралийской библиотечно-информационной ассоциации и правительства штата Квинсленд провела исследовательскую работу, посвященную работникам библиотек, причем значительная часть ее отчета касалась повышения квалификации персонала (Hallam, 2009, 2010).

4.3 Заключение

Согласно передовому опыту, вузовские инструкторы и преподаватели библиотечно-информационных дисциплин должны выступать в роли исследователей, пропагандистов, консультантов и непосредственно преподавателей, обеспечивающих процесс непрерывного профессионального образования.

Глава 5 – Все организаторы

5.1 Принцип

Организаторы мероприятий, программ или продуктов непрерывного обучения руководствуются передовым опытом в процессе его методического построения, осуществления и оценки.

5.1.1 Обоснование

Работодатели, профессиональные ассоциации, государственные или иные организации; сектор информационных услуг; вузы и предприниматели, предоставляющие услуги непрерывного образования, заинтересованы в успехе организации непрерывного образования и несут ответственность за достижение положительных результатов как для обучающихся, так и для организаций-работодателей, а также для всех тех, кто пользуется их услугами.

5.2 Передовой опыт

Независимо от того, является ли проводимое мероприятие единичным или же учреждением реализуется программа повышения квалификации кадров, проводится ли оно в традиционном или в электронном формате, организатору следует придерживаться методических принципов и теории обучения взрослых. Эффективность обучения определяется нижеследующими пунктами (пп.5.2.1 – 5.2.7).

5.2.1 Экспертное и заинтересованное руководство

Организатор обеспечивает компетентное и целеустремленное руководство.

Как указывается в пункте 2.2.1, для обеспечения высокого качества непрерывного образования необходимо, чтобы инструкторы или администраторы курсов обладали достаточно высокой квалификацией. Как правило, библиотеки, профессиональные ассоциации, государственные структуры, учреждения, дающие образование в области библиотечной и информационной науки, и поставщики образовательных услуг несут определенную ответственность за обучение. Однако ими может быть в недостаточной степени учтена специфика того учреждения, работники которого участвуют в обучении. Как представлено в Приложении В, все необходимые компетенции известны и могут быть приобретены. Ассоциация развития таланта (Association for Talent Development–ATD) готовит публикации и организует обучение в очной и дистанционной форме для тех, кто хотел бы стать инструктором по непрерывному профессиональному образованию (о сертифицированной программе ATD по профессиональной подготовке см. ATD, 2014b). Международная ассоциация непрерывного образования и обучения (IACET, 2014) проводит онлайн-семинары для тех, кто хотел бы стать инструктором по непрерывному образованию, и предоставляет им необходимую аккредитацию.

Вышестоящая организация должна брать на себя руководство процессом непрерывного образования в том случае, если этот процесс координируется комитетом или если

образовательные мероприятия не носят планового характера. Ответственность за проведение мероприятий непрерывного образования лежит на вышестоящем органе, обладающем полномочиями и финансовыми ресурсами для обеспечения высокого качества проводимых мероприятий.

5.2.2 Методическое построение

Организатор непрерывного образования обеспечивает методическое построение материала, исходящее из оценки потребностей и задач обучения, удовлетворяющих требованиям SMART [конкретные, поддающиеся количественной оценке, ориентированные на действие, целесообразные, ограниченные во времени].

Потребность в том или ином мероприятии или учебном модуле может быть выявлена рядом способов, о которых речь шла в пп.1.2.1, 1.2.2 и 2.2.2. Ключевым моментом является то, что данная потребность должна быть реальной и правильно понятой поставщиком образовательных услуг, выявленной на основании фактических данных и с учетом специфических требований конкретного обучаемого. К примеру, исследование, проведенное среди каталогизаторов и специалистов по метаданным, показало несоответствие между предложенным курсом и имевшимися потребностями и, как следствие, его бесперспективность (Park, Tosaka, Maszaros, & Lu, 2010). Высокое качество профессиональной подготовки основывается на точной оценке потребностей обучаемых (Queeney, 1995).

Задачи можно формулировать только после того, как определена целевая аудитория и ее потребности в обучении. Легко запоминающаяся аббревиатура SMART обозначает признаки, которым должны удовлетворять формулируемые цели обучения: конкретность, измеримость, ориентированность на действие (какие навыки будут приобретены), уместность (реалистичность), определенность во времени (сроки достижения). Понятия «цели» и «задачи» порой взаимозаменяемы (Reed, Schifferdecker, & Turco, 2012).

Выдержки из «Перечня контрольных вопросов по обеспечению качества обучения в целях повышения профессиональной квалификации» (Приложение Ж):

- предоставление участникам обучения возможности высказывать личную точку зрения (например, рассказывать о своем опыте, делиться своим пониманием концепции);
- подробное описание того, как участники обучения смогут закрепить пройденный материал и применить его на практике в новой обстановке.

Однако под целью, как правило, понимают некий «идеал», которого мы хотели бы достичь в результате выполнения ряда конкретных и реалистичных задач.

Цели SMART напоминают тому, кто ответственен за планирование, какими навыками должны будут владеть обучающиеся в результате обучения. Безусловно, также полезно сформулировать учебные задачи и те цели, достижения которых ожидает спонсирующая организация. Однако важно уделять первоочередное внимание именно обучающимся, а не инструкторам.

Успешность обучения обуславливается методическим построением, исходящим из оценки потребностей и задач обучения, направленных на их удовлетворение. Успеху также способствуют шаги, перечисленные в Приложении Ж «Перечень контрольных вопросов по обеспечению качества обучения в целях повышения профессиональной квалификации» (Noonan, Langham, & Gaumer Erickson, 2013). В начале этого списка содержатся предложения подготовить обучаемых и отталкиваться от того контекста, в котором они находятся. Подчеркивается необходимость взаимодействия, практики, осмысления и закрепления пройденного.

5.2.3 Учебные мероприятия

Организатор обеспечивает проведение надлежащих учебных мероприятий, которые учитывают уже имеющиеся у обучаемых знания и включают обучение практическим навыкам, взаимодействие с обучаемыми, а также проверку их успеваемости.

Ключевая задача методического построения заключается в правильном выборе учебных мероприятий, которые последуют за оценкой потребности в обучении и принесут желаемые результаты. Существует множество научных трудов, посвященных преподаванию взрослым, в том числе их непрерывной профессиональной подготовке. Малколм Ноулз (Malcolm Knowles) ввел термин, «андрагогика» чтобы провести различие между педагогикой для детей и для взрослых и обрисовать принципиальные отличия методического построения для этих случаев. Немало научной литературы посвящено учебным методикам и подходам. См., например, работы Алана (Alan, 2003) и Гелбрейта (Galbraith, 1998). Научный труд Столовича и Кипса (Stolovitch and Keeps, 2002) помогает подобрать правильную методику в зависимости от ситуации "инструктор/обучающийся". В качестве вступления к планированию учебного мероприятия, они перечисляют четыре принципа:

1. Обучаемые взрослые должны активно участвовать в своем обучении.
2. Обучаемые взрослые должны хорошо понимать, каким образом они смогут использовать то, что усвоили.
3. Обучаемые взрослые должны быть очень заинтересованы в усвоении предлагаемого материала.

4. Обучаемые взрослые уже обладают неким багажом знаний, который необходимо учитывать, предлагая им новый материал (Stolovitch and Keeps, 2002, p. 59) .

Активное участие обучаемых тем более важно, когда им требуется передать знания, навыки и оценочные установки. Авторы Фурман и Сибторп (Furman and Sibthorp, 2013) предлагают ряд методик активного вовлечения обучаемых. Термин "активное обучение" также используется для описания методик, предполагающих активное участие обучаемых в учебном процессе вместо пассивного присутствия (см. Глоссарий).

5.2.4 Квалифицированные инструкторы

Организатор привлекает квалифицированных инструкторов, обладающих педагогическими навыками, компетентностью в своей предметной области и чуткостью к потребностям обучаемых.

Организатору, который отвечает за непрерывное образование или профессиональную подготовку персонала, не обязательно быть преподавателем самому. Преподавание и/или его методическое построение может быть поручено другому лицу. Желательно найти профессиональных педагогов, которые хорошо владеют материалом, который является предметом обучения. Опытные организаторы профессиональной подготовки персонала знают, что одного владения узкоспециальным предметом недостаточно (Piggott, 2005; SLA, 2014). Важны личные качества инструктора, особенно если среди обучаемых есть представители иных культур, чем культура самого инструктора. Принадлежность к разным культурам может сказываться на эффективности коммуникации, и инструктор должен это учитывать (Boyd, 2012; Meyer, 2014). Кроме того, у обучаемых могут быть не только разные родные языки, но и способы усвоения нового материала, а также сами способности к учебе. Все это необходимо принять во внимание.

Помощью и поддержкой для инструктора-новичка могут стать каскадные семинары по обучению инструкторов, которые, как правило, регулярно проводятся крупными библиотечными системами и библиотечными ассоциациями (Allan, 2003; Reed&Signorelli, 2011). Библиотеки могли бы заимствовать опыт в этой области у своих вышестоящих организаций и организаций-партнеров (Leong, 2014; Russell, etal, 2003).

Практические рекомендации касательно набора кандидатов в инструкторы как среди работников самой организации, так и за ее пределами можно почерпнуть в разделе, посвященном подготовке персонала, в сборнике под редакцией Avery, Dahlin, &Carver (2001). Работа Nilson (2003) содержит главу под названием "Как управлять кадрами, привлекаемыми со стороны" ("How to manage outsiders"), в которой подробно описывается порядок взаимодействия с внешними консультантами и онлайн-овыми обучающими системами.

5.2.5 Эффективное управление

Организатор обеспечивает эффективное управление, целью которого является

распространение информации о возможностях получения образования; обеспечение материально-технических условий (помещения, оборудование, расходные материалы) и документирование участия в учебных мероприятиях.

В задачи организатора входит решение трех дополнительных управленческих задач:

(1) своевременное доведение до потенциальных обучаемых точной информации об имеющихся возможностях получения образования:

- цели или ожидаемые результаты;
- владение какими знаниями и навыками требуется от участников обучения;
- доступ к информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ) и умение ими пользоваться;
- временные рамки обучения;
- квалификационный уровень инструктора или организатора обучения;
- процедура регистрации и плата за обучение.

Как правило, такая информация собирается и публикуется профессиональными ассоциациями, такими как «Американское общество по информатике и информационным технологиям» (ASIS&T, 2014), которое издает "Международный календарь конференций по информатике". Другой информационный источник – Интернет-сайт "Найди обучение" ("FindTraining") и календарь событий на платформе "WebJunction" (2014, с,d). Электронные рассылки и прочие социальные медиа являются эффективным средством распространения информации о непрерывном образовании и новых ресурсах в той или иной области. Организаторы должны стремиться оповестить посредством Интернета как можно большее число пользователей, не ограничиваясь местными рамками (Majid, 2004). В тех странах или географических регионах, где Интернет малодоступен, оповещение должно опираться на печатные материалы (например, информационные письма) и СМС-сообщения. Участие в консорциумах и другое сотрудничество между библиотеками влечет за собой расширение возможностей оповещения о новых учебных ресурсах (Ashcroft & Watts, 2005). Так, в качестве примера (Song, 2005) приводится учебный портал Ассоциации исследований информационной грамотности в Пекине, на котором представлена сводная информация о ресурсах 15 университетских библиотек города.

(2) Для успешного обучения необходимо создать надлежащие условия. Нужны помещения, оборудование, программное обеспечение, учебные и раздаточные материалы (Allan, 2003; Nilson 2003). Важно также учесть потребности людей с ограниченными возможностями (как, например, это сделано на сайте Университета штата Вашингтон). Еще одно обстоятельство, которое следует учитывать, это степень

владения обучающихся языком, на котором ведется преподавание. В том случае, если этот язык не является родным, потребуются дополнительные разъяснения или даже частичный перевод на родной язык учащихся.

Несмотря на то, что преподаватель также играет немаловажную роль в решении вышеуказанной проблемы, ответственность за создание условий для обучения лежит на администраторе учебной программы.

(3) Участникам обучения выдаются сертификаты об участии в конференции или семинаре. Наличие этих сертификатов должно быть отражено в их личных делах по месту работы. В том случае, если обучение касалось должностных обязанностей обучаемых, в личных делах должны содержаться также результаты анализа потребности в обучении и описание учебных мероприятий и их результатов. Как сказано в пункте 2.2.4, в основе решений, касающихся обязанностей и вознаграждения работника, должны лежать его усилия по совершенствованию навыков и приобретению новых знаний.

Организаторы, такие как профессиональные ассоциации, консорциумы, учебные заведения, библиотеки штатов или национальные библиотеки и прочие поставщики на рынке общедоступных услуг непрерывного образования, могут привлечь общественное внимание к вопросам качества этого образования, особо подчеркивая использование ими передового опыта и систем оценки успехов в учебе участников обучения. В качестве средства продвижения и вознаграждения за участие в непрерывном образовании может быть предложена сертификация (Varlejs, 2002). За образец можно взять систему оценки достижений в учебе, разработанную Академией информационных специалистов в области здравоохранения при Ассоциации медицинских библиотек.

Некоторые организации при выборе поставщика услуг непрерывного образования руководствуются мнением Международной ассоциации непрерывного образования и обучения (International Association for Continuing Education and Training - IACET) и ходатайствуют о получении одобрения от этой Ассоциации по поводу того или иного поставщика, следуя соответствующим инструкциям на сайте IACET. В качестве альтернативы этому процессу могут быть использованы т.н. модули непрерывного образования (МНО), основанные на модели IACET. МНО предназначены для обеспечения качества и ведения учета. Понятие МНО было введено в следующих целях:

- для определения стандартной единицы измерения в области непрерывного образования и обучения;
- для количественного выражения деятельности по непрерывному образованию и обучению;
- для создания условий совместного сосуществования разнообразных мероприятий и целей в образовании для взрослых, а также множества поставщиков образовательных услуг;

- для определения того, что под одним МНО подразумевается 10 часов контактного участия в организованном мероприятии непрерывного образования или обучения, предполагающем надежную спонсорскую поддержку, умелое руководство и квалифицированное преподавание (IACET, 2014).

5.2.6 Переход от усвоения знаний к применению их на практике

В обязанности организатора входит обеспечение перехода от процесса усвоения знаний к применению их на практике.

Поскольку целью непрерывной профессиональной подготовки является совершенствование практических навыков, немаловажно отслеживать, как приобретенные знания и навыки применяются на рабочем месте. Работодатель, который оказывает поддержку подготовке своих сотрудников или даже организует ее, заинтересован в том, чтобы результаты подготовки положительно сказывались на производительности труда работников и, таким образом, вложенные средства и рабочее время не были бы потрачены впустую. Переход от процесса усвоения знаний к их применению на практике широко изучался, причем исследователи, как правило, склонялись к единому мнению, что данный переход тем вероятней, чем лучше подготовлен участник обучения и чем более направлено на это методическое построение обучения. Кроме того, это зависит от того, созданы ли на рабочем месте учащегося условия для применения новых знаний (Carver, 2001; Diamantidis & Chatzoglou, 20154; Grossman & Salas, 2011; Meiiam & Leahy, 2005).

5.2.7 Оценка эффективности обучения

В обязанности организатора входит оценка эффективности обучения.

Хотя переход от процесса усвоения знаний к применению их на практике рассматривается как отдельный этап, но тем не менее он также является частью процесса оценки эффективности обучения. Посвященный этому процессу труд Дональда Л. Киркпатрика «Evaluating Training Programs: The Four Levels» (1994) используется в качестве руководства в деловом мире, однако он мало известен в библиотечном секторе (Reed & Signorelli, 2011, p. 98). Киркпатрик так резюмирует этот процесс:

«Инструкторы должны определиться с тем, какой результат должен быть получен, и какое соответствующее ему поведение должно быть выработано. И, отталкиваясь от этого, сформулировать, какие знания и навыки и какие психологические установки для этого должны быть усвоены. Наконец, подача самой учебной программы должна предусматривать не только усвоение обучаемыми материала, но и их положительную реакцию на него. Таковы основные этапы разработки учебной программы» (Kirkpatrick, 1994, p. 26).

Процесс разработки программы содержит данные этапы, но в обратном порядке:

1. Реакция обучаемых на учебную программу: остались ли они довольны учебным мероприятием? Если нет, то вероятность усвоения ими материала резко уменьшается.

2. Обучение: в какой степени участники обучения овладели знаниями, установками и/или навыками, выработка которых являлась целью программы?
3. Поведение: в какой степени обучение преуспело в выработке соответствующего поведения?
4. Результаты: была ли достигнута поставленная цель?

Киркпатрик утверждает, что для того, чтобы сформировалась новая модель поведения, необходима заинтересованность самого учащегося, а также наличие у него/нее требуемых знаний и умений. Первые два этапа могут быть подвергнуты оценке непосредственно в ходе обучения, тогда как третий и четвертый – только в ходе последующего наблюдения и контроля за профессиональной деятельностью обучаемых. Это непросто реализовать, поскольку требуется отслеживание различных форм продвижения по службе и профессиональных успехов. Одним из наиболее распространенных методов оценки усвоения учащимися содержания учебного курса, проводящегося по месту работы, является тестирование (например, Munson & Walton, 2004). Однако тестирование все равно оставляет открытым вопрос о том, насколько систематично полученные знания будут применяться, например, в библиотечном обслуживании. Авторы Пеграм и Кил (Pegrum and Kiel, 2011) применили подход Киркпатрика к оценке учебного курса для работников вузовской библиотеки. Поскольку методическое построение этого курса предусматривало написание информационных статей (wiki) в ходе курса, проведение исследований и выполнение проекта, авторам удалось собрать обширный материал для корректировки курса и оценки его эффективности с разных точек зрения.

Когда учебные мероприятия проводятся для работников из разных организаций, отслеживание профессиональных успехов затруднительно и может ограничиться лишь отзывом работодателя о том, насколько обучение по его/ее мнению было полезно для работника. Долгосрочное воздействие обучения на эффективность работы сотрудника и активность его применения на практике определяются рядом факторов, характеризующих рабочее место этого сотрудника (Dalston & Turner, 2011).

В целом, организатору непрерывного образования необходимо ответить по крайней мере на следующие вопросы:

- Остались ли довольны обучением его участники?
- Были ли достигнуты поставленные цели обучения?
- Насколько эффективным было само преподавание нового материала?
- Была ли учебная программа достаточно обеспечена с материально-технической точки зрения?

– Какое воздействие окажут учебные мероприятия на эффективность труда обучаемых и как участники обучения планируют применять полученные знания в профессиональной деятельности?

В «Перечне контрольных вопросов по обеспечению качества обучения в целях повышения профессиональной квалификации», приводимом в Приложении Ж, содержатся дополнительные вопросы для рассмотрения в ходе оценки качества. Помимо подхода Киркпатрика рекомендуется ознакомиться с описанием семинара Бланш Вулс (Blanche Woolls, 1997). Оценивая единичные или серийные учебные мероприятия, важно по крайней мере иногда проводить исследования практического воздействия непрерывного образования. Осуществляемые в рамках учреждений и организаций программы непрерывного образования также должны периодически подвергаться проверке и оценке с целью их корректировки и дополнения их новыми аспектами, отражающими меняющиеся потребности учащихся:

«И тогда сообщество профессионалов-практиков, заинтересованное в совершенствовании знаний, навыков и способностей рабочей силы и в привлечении специалистов, которых не готовят в библиотечно-информационных вузах, сможет продолжать создавать и реализовывать программы непрерывного образования, как долгосрочные, так и краткосрочные, а также использовать иные креативные модели для того, чтобы ряды сотрудников библиотек пополнялись кадрами, специализирующимися в новых областях» (Lynch, 2008, p. 80).

5.3 Заключение

Согласно передовому опыту, организаторам следует быть компетентными в области методического построения и ведения занятий, администрирования и оценки реализации программ непрерывного профессионального развития.

ЧАСТЬ II – Проблемы будущего

1.0 Непрерывная профессиональная подготовка онлайн – не привносит ли она новых проблем, связанных с обеспечением качества?

Поскольку все больше разнообразных учебных программ предлагается в электронном формате, уместно задаться вопросом: не оказывает ли такой формат обучения влияния на его качество? Необходимо принимать во внимание различия, существующие между непрерывным образованием в его традиционном формате, особенно его методическим построением и организацией, и обучением студентов в режиме онлайн по учебным программам, предусматривающим присвоение ученой степени, особенно если среди студентов есть иностранцы (Boyd, 2012).

Система показателей качества и инструмент самостоятельной оценки, т.н. «Шкала оценки качества администрирования онлайн-программ», были разработаны Консорциумом Слоун, ныне известным как Консорциум онлайн-обучения (2014), для использования в сфере высшего образования. Детальное обсуждение системы показателей качества можно найти в работе автора Moore (2011). Руководство, созданное консорциумом WISE (the Web-based Information Science Education), предназначено непосредственно для последипломных учебных программ по библиотечно-информационным дисциплинам. Принципы оценки качества, изложенные на Интернет-сайтах этих организаций, применимы также к менее объемным курсам, т.е. «незачетным» (non-credit) курсам. К основным принципам оценки качества консорциум WISE (WISE, 2009) относит следующее:

- доступность технической поддержки и ресурсов в случае обучения в онлайн-формате не хуже, чем в случае традиционной очной учебы в вузе;
- преподавание в онлайн-формате по качеству сопоставимо с преподаванием в традиционном формате;
- обучение в онлайн-формате позволяет обеспечить надлежащее качество обучения студентов, не уступающее качеству обучения в традиционном формате;
- популярность обучения в онлайн-формате должна не уступать популярности традиционного обучения.

Данные принципы следует адаптировать к «незачетным» курсам непрерывного образования, проводимым в режиме онлайн, с учетом рекомендаций, изложенных в работе Бойда (Boyd, 2012 г.).

Наряду с онлайн-курсами и вебинарами существует большой выбор т.н. «учебных объектов», т.е. узкоспециализированных электронных учебных модулей, предназначенных для обучения тем или иным навыкам, которые могут быть полезны также и библиотекарям. Примеры таких модулей приведены в Приложении Г.

Как отмечают исследователи Краусс и Эллай, при отборе «учебных объектов» для включения в программу непрерывного образования или подготовки персонала необходимо учитывать следующее:

- качество учебного материала: достоверность, точность, сбалансированность в подаче идей, глубину изложения;
- соответствие цели обучения: направленность на достижение поставленных целей, соответствие учебным мероприятиям, системе контроля и уровню подготовки учащихся;
- возможность обратной связи и адаптации материала для разных категорий учащихся;
- стимулирование интереса у учащихся, мотивирование их к учебе;
- методика подачи материала: сочетание зрительной информации и информации, воспринимаемой на слух, для обеспечения более глубокого усвоения материала;
- удобство интерфейса, навигации, технической поддержки (Krauss & Ally, 2005).

Учебные онлайн-руководства наиболее часто используются в вузовских библиотеках в процессе обучения информационной грамотности. Проект Ассоциации библиотек колледжей и научных библиотек (ACRL) по распространению учебных онлайн-материалов (Peer Reviewed Instructional Materials Online – PRIMO) направлен на выявление высококачественных, рецензированных материалов, создаваемых библиотекарями, которые обучают поиску и оценке сетевой информации. Предполагается, что продвижение данных ресурсов станет подспорьем для библиотекарей в их образовательной деятельности в эпоху развития цифровых технологий (ALA, ACRL, PRIMO, 2014).

Примеры критериев оценки онлайн-учебных материалов (см. Приложение 3):

- используемая технология не отвлекает от учебного процесса, а, наоборот, делает его эффективней;
- выбранная технология надежна в эксплуатации;
- технология может использоваться на разных операционных платформах и в разных браузерах (или же присутствуют четкие инструкции);
- необходимые дополнительные модули или загрузки легкодоступны и просты в установке.

Критериями, используемыми в проекте PRIMO, можно руководствоваться при создании не только учебных онлайн-модулей по информационной грамотности, а вообще любых. Проект PRIMO также является примером использования разработчиками

Примеры критериев оценки онлайн-учебных материалов (см. Приложение 3):

- используемая технология не отвлекает от учебного процесса, а, наоборот, делает его эффективней;
- выбранная технология надежна в эксплуатации;
- технология может использоваться на разных операционных платформах и в разных браузерах (или же присутствуют четкие инструкции);
- необходимые дополнительные модули или загрузки легкодоступны и просты в установке.

онлайн-учебных модулей экспертных заключений рецензентов для проведения оценки.

Несмотря на то, что число онлайн-ресурсов по всему миру растет, по-прежнему остаются преграды на пути к их распространению: отсутствие переводов, неравный доступ к ИКТ, недостаточное информирование об их наличии.

Общедоступные курсы и учебные материалы,

как правило, ориентированы на среднестатистического пользователя Интернета, а не на библиотечного специалиста. Поэтому профессионалам и профессиональным сообществам они не всегда могут помочь. Даже если по базовому курсу в той или иной научной области существуют неплохие учебные пособия, то, как правило, при переходе на более продвинутый уровень их качество резко падает. Поэтапное обучение, опирающееся на различные подходы, имеет хорошие шансы на успех, о чем свидетельствует работа (Mazmanian & Davis, 2002).

2.0 Взгляд в будущее

Состояние непрерывного профессионального образования в библиотечно-информационном секторе должно быть предметом периодического совместного рассмотрения тех, кто ответственен за него, и лидеров библиотечного сообщества. Насколько результативна текущая работа в этом направлении? Поддерживается ли на должном уровне качество обучения? Пересматриваются и корректируются ли периодически учебные программы, реализуемые в учреждениях и организациях? Каковы требования будущего? Какие новые технологии могут быть потенциально применимы в сфере образования? Как ИФЛА могла бы способствовать распространению информации на международном уровне о возможностях получения качественного образования в какой-либо из стран?

Будучи глобальной профессиональной ассоциацией, ИФЛА обязана отслеживать качество и способствовать совершенствованию непрерывного образования для библиотекарей и информационных специалистов.

ЧАСТЬ III – Вспомогательные материалы

Глоссарий

Активная учеба (active learning). «При активном обучении студенты...знакомятся с идеями, решают проблемы и учатся применять то, что они изучили» (Silberman, 1996); «... обучение, при котором студенты осмысливают изучаемый предмет» (McKeachie, 1999, p. 44).

Сравнительный анализ (benchmarking). «Существуют два основополагающих вида сравнительного анализа: внутренний, сопоставляющий производительность работников и их коллективов внутри одной организации, и внешний, проводящий сравнение между организациями из одного сектора или даже из разных секторов» www.best-in-class.com/bestp/domrep.nsf/insights/what-is-benchmarking-definition-types!opendocument

Передовой опыт (best practice) – это «документированные стратегия и тактика, используемые компаниями-лидерами» www.best-in-class.com/bestp/domrep.nsf/insights/what-is-best-practices-definition-process-strategies!OpenDocument «Передовой опыт – это метод и технические приемы, показавшие более высокую результативность, чем традиционные методы и приемы. Передовой опыт используется в качестве эталона при проведении сравнительного анализа и может совершенствоваться далее». http://en.wikipedia.org/wiki/Best_practice

«Передовой опыт ИФЛА – это доказавший свою эффективность метод или программа, которые могут использоваться или адаптироваться другими для достижения аналогичных результатов. Передовой опыт ИФЛА:

- предлагает наилучший вариант действий;
- предоставляет информацию о приеме, методе или процессе;
- может использоваться для сравнительного анализа».

Смешанное обучение (blended learning): «Смешанное обучение предполагает сочетание разных подходов к обучению. Под смешанным обучением может пониматься использование физических и виртуальных ресурсов: применение электронных учебных материалов, с одной стороны, и непосредственное (физическое) присутствие и участие студентов в занятиях с преподавателем. Конференция и семинар Консорциума Слоун по смешанному обучению – это общенациональная конференция, посвященная исключительно исследованиям, педагогике и осуществлению смешанного обучения». <http://sloanconsortium.org/conference/2014/blended/faq>

Сообщество практиков (community of practice): см. **Сообщество учащихся**

Компетенция (competence): «Способность и желание работника выполнить конкретную задачу, применив свои знания и навыки. Под навыками понимаются разнообразные умения – личностные, коммуникативные, стратегические, а также профессиональные и

технические. Все они необходимы для выполнения рабочего задания» (Isberg, 2012, p. 36).

Непрерывное образование (continuing education) – «это запланированная учеба работника, следующая после получения им образовательного уровня, необходимого для начала работы в какой-либо отрасли. Непрерывное образование – широкий термин, включающий в себя подготовку (развитие) персонала. Аналогично, обучение на рабочем месте и профессиональная ориентация являются разновидностями мероприятий, входящих в понятие «подготовки персонала». Тогда как отправной точкой для непрерывного образования является сам работник, для развития персонала основной объект обучения – это трудовой коллектив организации. Под непрерывным образованием подразумеваются как формальные, так и неформальные учебные мероприятия. Нельзя сводить непрерывное образование к дисциплинам по библиотечному делу или учебным программам вузов, готовящих информационных специалистов» (American Library Association, 1988, p.14).

Непрерывная профессиональная подготовка (continuing professional development). Нередко используется как синоним термина «непрерывное образование» или как «альтернатива ему в ряде профессий. Непрерывная профессиональная подготовка не ограничена по времени и осуществляется поэтапно: осмысление, планирование, действия, оценка. Этап осмысления предусматривает оценку имеющихся знаний, навыков и умений, а также их соответствия целям, стоящим перед работником. Этап планирования предполагает составление личного плана развития, направленного на удовлетворение потребностей в обучении. На этапе действий происходит непосредственная деятельность по достижению поставленных целей. На этапе оценки рассматриваются результаты действий, насколько они соответствуют целям и как повлияют на практическую деятельность работника» (McConnell, Newlon, & Delate, 2010, p. 1585–86).

Встречи представителей разных организаций (convening) – «это мероприятия в формате семинаров, ролевых игр, стендовых докладов и т.п., посвященные определенной тематике и предполагающие совместную работу специалистов, которые, как правило, имеют разные точки зрения на обсуждаемые проблемы, что позволяет им обмениваться опытом и объединять усилия для выработки совместных подходов к их решению» (IFLA Building Strong Library Associations (2013). Convening facilitator/trainer manual», p. 3–4).

Удаленное обучение (distance learning). «Этот термин используется для описания разнообразных заочных форм обучения (онлайновое обучение, электронное обучение, виртуальное обучение, опосредованное обучение и т.п.). Общее у всех них – то, что в ходе обучения инструктор и учащийся находятся в разных местах и выполняют свои функции в разное время, совместно пользуясь определенными учебными материалами» (Moore, Dickson-Deane, & Galyen, 2011, p. 130).

Электронное обучение (e-learning). «По поводу определения этого понятия ведутся дискуссии. Ряд авторов относят к нему не только обучение, происходящее в виртуальной

среде или использующее сетевые (Инtranет) и CD-ROM технологии (Bensonetal., 2002; Clark, 2002), но также аудио- и видеокассеты, спутниковое вещание и интерактивное телевидение» (Moore, Dickson-Deane, & Galyen, 2011, p. 130). См. также <http://onlinelearningconsortium.org/updated-e-learning-definitions>

Формальное обучение. «Такое обучение хорошо организовано и структурировано в соответствии с учебными задачами. Мотивацией учащегося является приобретение знаний, навыков и/или умений. Типичным примером такого обучения может служить вводное обучение или обучение на рабочем месте, следующее за принятием на работу и организуемое работодателем. Иногда вместо термина «формальное обучение» используется выражение «формальное образование» или «образование в формализованной обстановке»» www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm

Неформальное обучение «происходит без официально назначенного инструктора и организуется самим учащимся, который определяет его временные рамки и тематику. Неформальное обучение, как правило, индивидуально и ограничено. Оно имеет место при общении в социальных сетях, самостоятельном поиске в сети Интернет и обучении по схеме «равный-равному» («peer-to-peer»). Такие мероприятия, как официально проводимые занятия и семинары с традиционными учебными материалами, находятся за рамками неформального обучения» (ASTD, 213а, р. 4).

Сообщество учащихся (learning community). Термины «сообщество учащихся» и «сообщество практиков» (community of practice) не тождественны, хотя и близки между собой. Их объединяет то, что Этьен Венгер называет «общее дело». «Сообщество учащихся» обычно создается намеренно, тогда как «сообщество практиков» возникает спонтанно по ходу того, как специалисты учатся друг у друга в процессе работы или самостоятельного поиска информации.

Учебный модуль (learning object). Из материалов Висконсинского онлайн-ресурсного центра:

- Учебные модули представляют собой новый подход к формированию образовательного контента. Как правило, контент одного учебного занятия рассчитан на несколько часов. Учебные модули же гораздо короче по времени и занимают от 2 до 15 минут учебного времени.
- Учебный модуль самодостаточен и его включение не требует предварительной подготовки.
- Учебные модули могут использоваться в разных контекстах и в разных целях.
- Учебные модули могут включаться в состав объемного контента, в том числе традиционных учебных курсов.
- Учебные модули оснащены метаданными, позволяющими их легко находить.

Мобильное обучение (m-learning) «делает возможным обучение на ходу с помощью мобильных телефонов, портативных компьютеров и персональных цифровых помощников за счет использования электронной почты, мессенджеров, пересылки цифровых материалов, проведения дискуссий как в группе, так и один на один в реальном времени и проч.»(Clyde, 2004, p. 45-46).

Онлайн-обучение (online learning) предполагает обучение на основе той или иной технологии. Некоторые «авторы видят среди преимуществ онлайн-обучения не только его доступность, но и гибкость и разнообразие форматов взаимодействия между инструктором и учащимся» (Moore, Dickson-Deane, & Galyen, 2011, p. 130).

Личный учебный план (personal learning plan) определяет, «что требуется изучить, зачем и как (в т.ч. временные рамки), а также по каким критериям можно судить об усвоении учебного материала. Личный учебный план представляет текущее обучение в контексте того, что было уже изучено, и того, что будет необходимо выучить в будущем» (Challis, 2000, p. 225).

Сетевой обмен профессиональным опытом (professional learning networks) «подразумевает обмен профессиональным опытом с коллегами как с использованием ИКТ, так и при непосредственных контактах в целях совершенствования своей профессиональной деятельности» (Perez, 2012, p. 20).

Качество (quality) «В широком смысле под «качеством» понимается уровень совершенства или степень, в которой что-либо соответствует поставленной цели. В узком смысле, качество продукта или услуги – это соответствие требованиям, свобода от недостатков или изъянов или же просто степень удовлетворенности клиента. Менеджмент качества предполагает, что качество – это совокупность характеристик продукта или услуги, которые влияют на то, в какой мере данный продукт или услуга удовлетворяют заявленным целям. Качество определяет авторитет организации в обществе и среди своих акционеров». www.thecqi.org/Knowledge-Hub/Resources/Factsheets/Introduction-to-quality

«Понятие качества расплывчато, поскольку качество предполагает субъективную оценку, присущую каждому человеку. Однако системы обеспечения качества реально существуют в организациях: разрабатывается методология оценки выполнения организационных макро- и микроцелей и задач...система обеспечения качества – это рычаг управления, который позволяет повысить эффективность как всего учреждения в целом, так и его отдельных подразделений». (Doherty, 2008, p. 260).

Самообучение (self-directed learning) – «это учеба, которую работник предпринимает самостоятельно, чтобы достичь определенной цели. Работник может запланировать и следовать своей учебной программе самостоятельно. Однако нередко в процессе учебы ему помогает инструктор, который структурирует занятия и может засвидетельствовать об успешном выполнении запланированной учебной программы» (Carliner, 2012, p. 6–7).

Интернет-трансляция – «это презентация, транслируемая посредством сети Интернет, аналогичная радиотрансляции (если интерактивность не предполагается или незначительна). Интернет-трансляция отличается от вебинара тем, что она может охватывать бóльшую аудиторию, записываться и затем воспроизводиться. Такое программное обеспечение, как Nextwebinars, дает возможность заранее записать свою презентацию и затем уже транслировать ее. Возможности Интернет-трансляции сходны с возможностями вебинара с тем отличием, что участие аудитории в Интернет-трансляции не играет такой важной роли, как на вебинаре. Соответствующее программное обеспечение, в том числе позволяющее включить в презентацию видео, можно найти у производителей Netbriefings и Telenect (Brighttalk и ReadyTalk предлагают более низкотехнологичное программное обеспечение)» (Turmel, 2011). www.cbsnews.com/news/do-you-need-a-webinar-webcast-or-videoconference

Вебинар «Самое раннее упоминание о вебинаре имело место в 1994 г. Само слово образовано из двух слов: веб и семинар, т.е. вебинар – это, прежде всего, форма обучения (хотя может также использоваться в маркетинговых целях). На вебинаре общение происходит в обе стороны, и поэтому вебинар идет в прямой трансляции. Вебинар предполагает совместное пользование «рабочим столом», приложениями. Организуются чат и опросы для обеспечения обратной связи. Среди производителей программного обеспечения для вебинаров можно выделить LiveConferencepro, Dimdim» (Turmel, 2011). www.cbsnews.com/news/do-you-need-a-webinar-webcast-or-videoconference

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- AlHijji, K. Z. & Cox, A. M. (2012). Performance measurement methods at academic libraries in Oman. *Performance Measurement and Metrics*, 13(3), 183-196.
- Al-Suqri, M. N. (2010). Collaboration in library and information science education in the Gulf Co-operation Council (GCC): Current status, challenges and future trends. *Emporia State Research Studies*, 46(2), 48-53.
- Al-Suqri, M. N., Saleem, N. E. A., & Gharieb, M. E. (2012). Understanding the prospects and potential for improved regional LIS collaboration in the developing world: An empirical study of LIS departments in the GCC states. *Samaru Journal of Information Studies*, 12(1&2), 37-47. www.ajol.info/index.php/sjis/article/view/90708
- Allan, B. (2003). *Training skills for library staff*. B. Moran (Ed.). Lanham, MD: Scarecrow.
- American Library Association, Allied Professional Association (ALA-APA). (2014). *Certification*. <http://ala-apa.org/certification-news>
- American Library Association, Association of College and Research Libraries (ALA, ACRL), Committee on the Status of Academic Librarians. (2012). Guidelines for academic librarians without faculty status. *College & Research Libraries News*, 73(3), 161-162.
- American Library Association, Association of College and Research Libraries (ALA, ACRL). (2015). *PRIMO: Peer-Reviewed Instructional Materials Online*. www.ala.org/acrl/aboutacrl/directoryofleadership/sections/is/iswebsite/projpubs/primo
- American Library Association, Committee on Accreditation. (2008). *Standards for accreditation of master's programs in library and information studies*. www.ala.org/accreditedprograms/standards
- American Library Association, Continuing Education Subcommittee of the Standing Committee on Library Education. (1988). *Guidelines for quality in continuing education for information, library and media personnel*. Chicago: American Library Association.
- American Society for Information Science and Technology (ASIS&T). (2014). *The International Calendar of Information Science Conferences*. <http://www.asis.org/SIG/SIGIII/international-conferences>
- American Society for Training & Development, ASTD Research. (2013a). *Informal learning: The social evolution* (Whitepaper Vol. 4, no. 3).
- American Society for Training & Development, ASTD Research. (2013b). *The state of the industry, 2012*. Alexandria, VA: ASTD.
- Anasi, S. N. & Ali, H. (2014). Academic librarians' perceptions of the benefits and challenges of adopting e-learning for continuing professional development in Lagos state, Nigeria. *New Library World*, 115(7/8), 340-354.
- Annunobi, C. V. & Ukwoma, S. C. (2009). Strategies for reskilling the library and information profession in Nigeria. In J. Varlejs & G. Walton (Eds.), *Strategies for regenerating the library and information profession*. (IFLA Publications 139, p. 245-259). Munich: K. G. Saur.

Ashcroft, L. & Watts, C. (2005). ICT skills for information professionals in developing countries: Perspectives from a study of the electronic information environment in Nigeria. *IFLA Journal* 31(1), 6-12.

Association for Library and Information Science Education. (2012). ALISE Library and Information Science Statistical Report 2012. D. P. Wallace (Ed.). https://ali.memberclicks.net/assets/documents/statistical_reports/library%20and%20information%20science%20education%20statistical%20report%202012.pdf

Association for Talent Development, ATD Research. (2014a). *2014 State of the industry*. Alexandria, VA: ATD.

Association for Talent Development, Certification Institute. (2014b). Certified professional in learning & performance program. www.astd.org/Certification

Auster, E. & Chan, D. C. (2004). Reference librarians and keeping up-to-date: A question of priorities, *Reference & User Services Quarterly*, 44(1), 59-68.

Australian Library and Information Association (ALIA). (2015). <https://membership.alia.org.au/pdinfo/professional-development>

Avery, E. F., Dahlin, T., & Carver, D. A. (2001). *Staff development: A practical guide*. (3rd ed.). Chicago: American Library Association.

Bacic, E. (2012, 31 October). Project report: Regional cooperation: challenge and opportunity (Croatian Library Association, Zagreb 2012). *IFLA, ALP News*. www.ifla.org/news/project-report-regional-cooperation-challenge-and-opportunity-croatian-library-association

Baskett, H. K. M. & Marsick, V. J. (1992). Confronting new understandings about professional learning and change. In H. K. M. Baskett & V. J. Marsick (Eds.), *Professionals' ways of knowing: New findings on how to improve professional education (New Directions for Adult and Continuing Education*, no. 55, p. 7-15). San Francisco: Jossey-Bass.

Blakiston, R. (2011). Building knowledge, skills, and abilities: Continual learning in the new information landscape. *Journal of Library Administration*, 51, 728-743.

Bolt, N. (2004). Staff development: A state and regional perspective. *Colorado Libraries*, 30(2), 21-23.

Boyd, M. (2005). Juanita's paintings: A manager's personal ethics and performance reviews. *Library Administration & Management*, 19(1), 31-35.

Boyd, M. (2012). From the comfort of your office: Facilitating learner-centered continuing education in the online environment. *Cataloging & Classification Quarterly*, 50, 189-203.

Bradley, F. (2014, March 12). Re: Asia and Oceania BSLA convening focuses on education and professional development [Electronic mailing list message, posted to ifla-l@infoserv.inist.fr]

Bridgland, A. (2001). Meeting the needs of information professionals for lifelong learning: The employer's challenge or opportunity. In B. Woolls & B. E. Sheldon (Eds.), *Delivering lifelong*

- continuing professional education across space and time* (IFLA Publications 98, p. 151-163). Munich: K. G. Saur.
- Britz, J.J., Lor, P.J., & Bothma, T.J. (2007). Building library leadership in Africa: A proposed education initiative. *The International Information & Library Review*, 39(2), 103-108.
- Broady-Preston, J. & Cossham, A. (2011). Keeping the information profession up to date: Are compulsory schemes the answer? *IFLA Journal*, 37(1), 28-38.
- Buchanan, S. A. (2011). Regional information science: Education and disciplinary precept in the Los Angeles Chapter of ASIST, 1996–2011. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(11), 2277-2289.
- Carliner, S. (2012). *Informal learning basics*. Alexandria, VA: American Society for Training & Development, 6-7.
- Carlyle, C. (2014). PD with a passport: Reflections on professional development through volunteer work in emerging Central American libraries. *Partnership: The Canadian Journal of Library & Information Practice & Research*, 9(2) 1-8.
- Carver, D. A. (2001). How people apply what they learn: Transfer of training. In E. F. Avery, T. Dahlin. & D. A. Carver (Eds.), *Staff development: A practical guide*, (3rd ed., p. 149-154). Chicago: American Library Association.
- Cevallos, E. E. (1992). *A study of participants' perceptions of the effectiveness of performance appraisals for librarians in college and universities (academic libraries)*. (Doctor in Library Service dissertation, Columbia University, 1992). *Dissertation Abstracts International*, AAT 9313561.
- Challis, M. (2000). Personal learning plans. *Medical Teacher*, 22(3), 225-236.
- Chamberlain, C. & Reece, D. (2014). Library reorganization, chaos, and using the core competencies as a guide. *Serials Librarian*, 66(1-4), 248-252.
- Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP). (2014). www.cilip.org.uk/cilip/jobs-and-careers/qualifications-and-professional-development/cilip-qualifications
- Chartered Quality Institute (CQI). (2014). CPD - What do I need to do? The requirements for Chartered Quality Professionals. <http://thecqi.org/Membership/Individual-membership/Professional-development/CPD---What-do-I-need-to-do/>
- Chaudhry, A. S. (2007). Collaboration in LIS education in Southeast Asia. *New Library World*, 108(1/2), 25-31.
- Clyde, L. A. (2003). Continuing professional education for the information society. *IFLA Journal* 29(1), 18-23.
- Clyde, L. A. (2004). M-learning. *Teacher Librarian*, 32(1), 45-46.
- Cooke, N. A. (2012). Professional development 2.0: Developing an online personal learning network. *Library Hi Tech News* 29(3), 1-9.

- Corcoran, M., & McGuinness, C. (2014). Keeping ahead of the curve: Academic librarians and continuing professional development in Ireland. *Library Management*, 35(3), 175-198.
- Dalston, T. R. & Turner, P. M. (2011). An evaluation of four levels of online training in public libraries. *Public Library Quarterly*, 30(1), 12-33.
- Dalton, M. (2013). "What would I tweet?": Exploring new professionals' attitudes towards twitter as a tool for professional development. *Journal of Library Innovation*, 4(2), 101-110.
- De Long, K. D., & Sivak, A. (2010). The blind man describes the elephant: The training gaps analysis for librarians and library technicians. *Library Trends*, 59(1/2), 336-349; 374; 379.
- Diamantidis, A. D. & Chatzoglou, P.D. (2014). Employee post-training behaviour and performance: evaluating the results of the training process. *International Journal of Training & Development*, 18(3), 149-170.
- Dill, M. (2014, March 31). Ernst & Young offers multi-faceted employee development programme. BizTimes. www.biztimes.com/article/20140331/MAGAZINE02/140339979
- Dini-Davis, E. & Theiss-White, D. (2009). Gathering leadership momentum across great distances- creating an online community of practice. In J. Varlejs & G. Walton (Eds.), *Strategies for regenerating the library and information profession*. (IFLA Publication 139, p. 289-300). Munich: K. G. Saur.
- Doherty, G. D. (2008). On quality in education. *Quality assurance in education*, 16(3), 255-265.
- Fenton, J. (2009). Continuing education grants from the Washington State Library. *Alki*, 25(1), 28-31.
- Furman, N. & Sibthorp, J. (2013). Experiential learning techniques for transfer. *New Directions for Adult & Continuing Education*, issue 137, 17-26.
- Galbraith, M. (Ed.) (1998). *Adult learning methods: A guide for effective instruction* (2nd ed.). Malabar, FL: Krieger.
- Gbaje, E. S. (2013). Retraining of librarians for the digital work environment by the Nigerian Library Association. *IFLA Journal*, 39(1), 30-36.
- Giesecke, J. & Lowry, C. B. (2002, April). Core elements of ARL library staff development programs. *ARL: A bimonthly report on research library issues and actions from ALL, CNI, and SPARC*, 221, 9. Association of Research Libraries, www.arl.org/storage/documents/publications/arl-br-221.pdf
- Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters? *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103-120.
- Hahn, T. B. & Lester, J. (2012). Faculty needs and preferences for professional development. *Journal of Education for Library and Information Science*, 53(2), 82-97.
- Hallam, Gillian (2009) *neXus2. An investigation into the library and information services workforce in Australia: The institutional perspective. Final report prepared for the Australian Library and Information Association and National and State Libraries Australia*. <http://eprints.qut.edu.au/29051/1/29051.pdf>

- Hallam, Gillian (2010) *Queensland Government Agency Libraries Review: Options Paper*. Queensland Government. Department of the Premier and Cabinet, Brisbane, QLD. <http://eprints.qut.edu.au/50582>
- Hampe, N. & Lewis, S. (2013). E-portfolios support continuing professional development for librarians. *Australian Library Journal*, 62(1), 3-14. Holcomb, J. M. (2006). Annual performance evaluation: Necessary evil or golden opportunity? *Law Library Journal*, 98(3), 569-574. Houle, C. O. (1980). *Continuing learning in the professions*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Immroth, B. (2002). Local touch, global reach: Transborder CPE in Texas-Mexico. In P. L. Ward (Ed.), *Continuing professional education for the information society* (IFLA Publications 100, p. 139-142). Munich: K.G. Saur.
- Institute of Museum and Library Services (IMLS). (2014). *Native American Library Services: Basic Grants*. www.imls.gov/applicants/detail.aspx?GrantId=15
- International Association for Continuing Education and Training (IACET). (2014). *ANSI/IACET Standard*. <http://iacet.org/iacet-standard/ansiiacet-standard>
- International Federation of Library Associations (IFLA). (2012a). *IFLA Code of Ethics for Librarians and other Information Workers* (full version). www.ifla.org/news/ifla-code-of-ethics-for-librarians-and-other-information-workers-full-version
- International Federation of Library Associations (IFLA). Building Strong Library Associations (2012b). *Impact report 2012*. www.ifla.org/files/assets/alp/BSLA/impact-report/IFLA_BSLA_impactreport_2012.pdf
- International Federation of Library Associations (IFLA). Building Strong Library Associations. (2013). Convening facilitator/trainer manual, p. 3-4. www.ifla.org/files/assets/alp/BSLA/temp/BSLA%20Convening%20Facilitator_Trainer%20manual_final.pdf
- International Federation of Library Associations. Building Strong Library Associations News. (2014, 12 March). Asia and Oceania BSLA convening focuses on education and professional development. www.ifla.org/node/8453?og=4962
- International Federation of Library Associations. Committee on Freedom of Access to Information and Freedom of Expression (FAIFE). (2012) National Codes of Ethics for Librarians by countries www.ifla.org/faife/professional-codes-of-ethics-for-librarians.
- International Federation of Library Associations. Continuing Professional Development & Workplace Learning (2006). Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. www.ifla.org/publications/continuing-professional-development-principles-and-best-practices?og=82
- Isberg, C. (2012). Professional development, values and strategy—the means for building strong libraries for the future. *IFLA Journal*, 38(1), 35-36.
- Jantti, M. & Greenhalgh, N. (2012). Leadership competencies: A reference point for development and evaluation. *Library Management*, 33(6/7), 421-428.

- Jordan, E. (2003) Cybrary skills in the tertiary environment: in-service education for librarians from developing countries. *Australian Library Journal*, 52 (1) 45-54. Keiser, B. E. (2012). Professional development and continuing education. Online, 36(3), 20-27.
- Kendrick, K. D., Leaver, E., & Tritt, D. (2013). Link up the sticks: Access and barriers to professional development for small and rural academic librarians. *Codex*, 2(3), 38-77.
- Kentucky Department of Libraries and Archive. (2014). Sample Personnel Policies for Kentucky Public Libraries, Education assistance. <http://kdla.ky.gov/librarians/librarypolicies/Pages/PersonnelPolicies.aspx>
- Khoo, C., Singh, D., & Chaudhry, A.S. (Eds.). (2006). Preface. Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice 2006 (A-LIEP 2006): Preparing Information Professionals for Leadership in the New Age, Singapore, 3-6 April 2006. Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University. www3.ntu.edu.sg/sci/A-LIEP
- Kigongo-Bukenya, I. & Musoke, M. (2011). LIS Education and training in developing countries: Developments and challenges with special reference to Southern Sudan and Uganda. Paper delivered at the IFLA Satellite SIG LIS Education in Developing Countries, Puerto Rico, 11-12 August 2011. http://edlib.b.uib.no/files/2011/08/IFLA_2011_pre_conf_paper_with_KB.pdf
- Kirkpatrick, D.L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Knowles, M. S. (1985). Understanding the adult learner. In E. E. Horne (Ed.), *Continuing education: Issues and challenges*. World Conference on Continuing Education for the Library and Information Science Professions (p. 13-20). Munich: K. G. Saur.
- Kont, K. & Jantson, S. (2013). Library employees' attitudes towards the measurement and appraisal of their work performance: Study in Estonian university libraries. *Library Management*, 34(6/7), 521-537.
- Koontz, C. & Gubbin, B. (Eds.). (2010). *IFLA public library service guidelines* (2d ed). Berlin: De Gruyter/Saur.
- Krasulski, M. J. (2014). "Where do they come from, and how are they trained?" Professional education and training of access services librarians in academic libraries. *Journal of Access Services*, 11(1), 14-29.
- Kratz, C.E. (2001). How to design and conduct a needs assessment. In E.F. Avery, T. Dahlen, & D.A. Carver (Eds.), *Staff development: A practical guide* (3rd ed., p. 26-33). Chicago: American Library Association.
- Krauss, F. & Ally, M. (2005). A study of the design and evaluation of a learning object and implications for content development. *Interdisciplinary Journal of Knowledge and Learning Objects* 1, 1-22. www.ijello.org/Volume1/v1p001-022Krauss.pdf

- Kruger, D.D. & Cochenour, J. (2013). Assessing and ensuring the transfer of training. In A.W. Stewart, C. Washington-Hoagland, & C. T. Zsulya (Eds.). *Staff development: A practical guide* (4th ed., pp. 195-204). Chicago: American Library Association.
- Kukulska-Hulme, A. & Pettit, J. (2008). Semi-formal learning communities for professional development in mobile learning. *Journal of Computing in Higher Education*, 20(2), p. 35-47.
- Kummala-Mustonen, M. (2012). Run to keep up pace: Further education for staff in public libraries. *Scandinavian Public Library Quarterly*, 45(3), 16-17.
- Khurshid, Zahiruddin. (2006). Continuing education for catalogers in Saudi Arabia. *Cataloging & Classification Quarterly*, 41(3/4), 461-470.
- Ladenson, S., Mayers, D. & Hyslop, C. (2011, August). Socializing new hires. *SPEC Kit 323*. Washington, DC: Association of Research Libraries.
- Leong, J. (2014). Purpose-driven learning for library staff. *The Australian Library Journal*, 63(2), 108–117.
- Library Journal Archive Content (2007, March 15). Helene Blowers. <http://lj.libraryjournal.com/author/library-journal-archive-content>
- Lockhart, J. & Majal, S. (2012). The effect of library staff training and development on the user experience: A case study at the Cape Peninsula University of Technology (CPUT). Proceedings of the IATUL Conferences 2012 <http://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1134&context=iatul>
- Long, C. E. & Applegate, R. (2008). Bridging the gap in digital library continuing education: How librarians who were not “born digital” are keeping up. *Library Administration & Management*, 22(4), 172-182.
- Loomba, K. & Loomba, P. (2009). Mobile learning in knowledge development scenario. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 29(5), 54-56.
- Lynch, B. P. (2008). Library education: Its past, its present, its future. *Library Trends*, 56(4), 931-995.
- Lynch, M. J. (2001). Spending on staff development. www.ala.org/hrd Lyon, B. J., Dunn, K., & Sinn, S. (2011). Leveraging partnerships to develop a strong and diverse workforce. *Journal of Library Administration*, 51(2), 231-241.
- Maesaroh, I. (2012). *Education and continuing professional development for Indonesian academic librarians* (Doctoral dissertation, Curtin University). http://espace.library.curtin.edu.au/cgi-bin/espace.pdf?file=/2013/02/05/file_1/188976
- Mahesh, G. & Mittal, R. (2009). Skills for future and current library and information professionals – perceptions of academic librarians in New Delhi. In J. Varlejs & G. Walton (Eds.), *Strategies for regenerating the library and information profession* (IFLA Publications 139, p. 391-401). Munich: K. G. Saur.

- Majid, S. (2004). Continuing professional development (CPD) activities organized by library and information study programmes in Southeast Asia. *Journal of Education for Library and Information Science*, 45(1), 58-70.
- Martyniak, C. & Keith, B. (2009, December). Leave and professional development benefits. *SPEC Kit 315*. Washington, DC: Association of Research Libraries.
- Massis B. E. (2003, April). The ROI report and e-training. *IFLA CPERT Newsletter*, 4 (1), 20-26. Retrieved 18 July 2005 from www.ifla.org/VII/s43/news/april03.pdf
- Mazmanian, P.E. & Davis, D.A. (2002). Continuing medical education and the physician as learner: Guide to the evidence. *JAMA*, 288(9) 1057-1060. <http://jama.jamanetwork.com/article.aspx?articleid=195246>
- McConnell, K. J., Newlon, C. L., & Delate, T. (2010). *Annals of Pharmacotherapy*, 44(10), 1585-1586.
- McKeachie, W.J. (1999). *McKeachie's teaching tips*. 10th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Medical Library Association (MLA), Academy of Health Information Professionals [AHIP]. (2014). www.mlanet.org/academy
- Medical Library Association. (2014) www.mlanet.org/professional-development/education
- Merriam, S. B. & Leahy, B. (2005). Learning transfer: A review of the research in adult education and training. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 14, 1-24.
- Meyer, E. (2014, September 14). Looking another culture in the eye. *The New York Times*, p. B8.
- Miller, L. (2014). 2014 state of the industry report. *TD [Talent Development]*, 68(11), 30-35.
- Moore, J.C. (2011). A synthesis of Sloan-C effective practices. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 16(1), 91-115. [jaln_v16n1_7_A_Synthesis_of_Sloan-C_Effective_Practices,_December_2011_0.pdf](http://www.sloan-c.org/publications/jaln_v16n1_7_A_Synthesis_of_Sloan-C_Effective_Practices,_December_2011_0.pdf)
- Moore, J. L., Dickson-Deane, C., & Galyen, K. (2011). e-Learning, online learning, and distance learning environments: Are they the same? *Internet and Higher Education*, 14(2), 129-135.
- Mortenson Center. (2012). www.library.illinois.edu/mortenson/activities/projects
- Mott, V. W. (2000). The development of professional expertise in the workplace. In V. W. Mott & B. J. Daly (Eds.), *Charting a course for continuing professional education: Professional practice*, (*New Directions in Adult and Continuing Education*, no. 86, p. 23-31). San Francisco: Jossey-Bass.
- Munson, K. I.; Walton, L. J. (2004). Assessing reference staff competency in the electronic environment. *Medical Reference Services Quarterly*, 23 (2), 33-40.
- Neal, B. (2014). How to develop training quality standards. *Infoline*, 31(1402).

Neerpath, S., Leach, A. and Hoskins, R. (2006), "Towards establishing guidelines for performance appraisal of subject librarians in Kwazulu-Natal academic libraries. *Mousaion*, 24(1), 51-74.

Nguyen, H. S. (2008). *A contextual model for planning continuing education programmes for university library practitioners in Vietnam* (Doctoral dissertation, Victoria University of Wellington, New Zealand). <http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/10063/821>

Nilson, C. D. (2003). *How to manage training: A guide to design and delivery for high performance* (3rd ed.). New York: American Management Association.

Noonan, P., Langham, A., & Gaumer Erickson, A. (2013). *Observation checklist for high-quality professional development in education*. Center for Research on Learning, University of Kansas, Lawrence, Kansas. www.researchcollaboration.org/page/high-quality-professional-development-checklist

North Carolina State Library. (2014). *The Train Station: Overview, Continuing Education for North Carolina Library Staff* <http://statelibrary.ncdcr.libguides.com/trainstation>

Ocholla, D.N. (2008). The current status and challenges of collaboration in library and information studies (LIS) education and training in Africa. *New Library World*, 109(9/10), 466-479.

Online Learning Consortium (OLC). (2014). <http://onlinelearningconsortium.org/about/quality-framework-five-pillars>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). Recognition of Non-formal and Informal Learning-Home. www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm

Park, J., Tosaka, Y., Maszaros, S., & Lu, C. (2010). From metadata creation to metadata quality control: Continuing education needs among cataloging and metadata professionals. *Journal of Education for Library and Information Science*, 51, 158-177.

Paster, L.R. (2004). Current issues in staff development. In J. Simmons-Welburn & B. McNeil (Eds.), *Human resource management in today's academic library* (pp. 37-46). Westport, Conn.: Libraries Unlimited.

Pegrum, M., & Kiel, R. (2011). Changing the way we talk: Developing librarians' competence in emerging technologies through a structured program. *College & Research Libraries*, 72(6), 583-598.

Perez, L. (2012). Innovative professional development: Expanding your professional learning network. *Knowledge Quest*, 40(3), 20-22.

Piggott, S.E.A. (2005). Competency based training; A Special Library Association (SLA) strategic professional development tool for the 21st century. In P. Genoni & G. Walton (Eds.), *Continuing professional development: Preparing for new roles in libraries, a voyage of discovery* (IFLA Publications 116, p. 157-169). Munich: Saur.

Pinkston, J. (2009). Wanted: A revolution in library continuing education. *Public Library Quarterly*, 28(4), 295-311.

- Queeney, D.S. (1995). *Assessing needs in continuing education: An essential tool for quality improvement*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Queeney, D.S. & Smutz, W.D. (1990). Enhancing the performance of professionals: The practice audit model. In S.L. Willis & S.S. Dubin, (Eds.), *Maintaining professional competence* (p. 162-187). San Francisco: Jossey-Bass.
- Reed, L. & Signorelli, P. (2011). *Workplace learning and leadership: A handbook for library and nonprofit trainers* (p. 15-34). Chicago: American Library Association.
- Reed, V., Schifferdecker, K., & Turco, M. (2012). Motivating learning and answering outcomes in continuing medical education. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(4), 287-294.
- Ritchie, A. & Smith, I. (2003). Proposal for the development of IFLA approved quality guidelines for continuing professional development and workplace learning. [copy available from varlejs@rutgers.edu]
- Robinson, L. & Glosiene, A. (2007). Continuing professional development for library and information science - Case study of a network of training centres. *Aslib Proceedings*, 59(4-5), 462-474.
- Rooney, M.P. (2010). The current state of middle management preparation, training, and development in academic libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 36(5), 383-393.
- Russell, K., Ames-Oliver, K., Fund, L., Proctor, T., & Vannaman, M. (2003). Organizational development, best practices, and employee development. *Library Administration & Management*, 17(4), 189-195.
- San Jose State University School of Information. (2014). Library 2.0. www.library20.com/page/2014-recordings
- Schniederjurgan, A. (Ed.). (2007). *World guide to library, archive and information science education*. (3rd ed., IFLA Publications 128-129). Munich: K. G. Saur
- Shatona, M. N., Asplund, J., Heino, T., & Helminen, P. (2012). Working together beyond borders: Capacity building in information literacy education at three university libraries in Namibia, Tampere and Helsinki. In R. Gwyer, R. Stubbings, & G. Walton (Eds.), *The road to information literacy: Librarians as facilitators of learning* (IFLA Publications 157, p. 143-153). Berlin: Gruyter Saur.
- Shepherd, E. (2010). In-service training for academic librarians: A pilot program for staff. *The Electronic Library*. 28(4), 507-524
- Silberman, M. (1996). *Active learning: 101 strategies to teach any subject*. Boston: Allyn and Bacon.
- Smith, D. J., Hurd, J., & Schmidt, L. (2013). Developing core competencies for library staff. *College & Research Library News*, 74(1), 14-17; 35.

Smith, I.W. (2002). Staff development and continuing professional education: Policy and practice in Australian academic and research libraries, in P.L. Ward (Ed.), *Continuing professional education for the information society*, p. 25-38. Munich, K.G. Saur.

Smith, I.W. (2006). Continuing professional development and workplace learning: Examining policy and practice in Australian and U.K. academic and research libraries. Unpublished manuscript.

Smutz, W.D. & Queeney, D.S. (1990). Professionals as learners: A strategy for maximizing professional growth. In R.M. Cervero & J.F. Azzelitto (Eds.), *Visions for the future of continuing professional education* (p. 183-208). Athens, GA: The University of Georgia Press.

Song, Y. (2005). Continuing education in Chinese university libraries: Issues and approaches. *Libri* 55 (1), 21-30.

Special Libraries Association (SLA), Professional Development Committee. (2014). *Practices for evaluation and approval of annual conference CE courses*. www.sla.org/governance/governing-documents/policies-and-practices/practices-for-evaluation-and-approval-of-accc Special Libraries Association, Click University. www.sla.org/category/click-university

Stolovitch, H. D. & Keeps, E. J. (2002). *Telling ain't training*. Alexandria, VA: ASTD Press.

Stone, E. W. (1974). *Continuing library and information science education: Final report to the National Commission on Libraries and Information Science*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.

The survey of library employee training practices (Primary Research Group report). (7 May 2012). *OCLC abstracts electronic newsletter*, 15(19).

Tan, S., Gorman, G., & Singh, D. (2012). Information literacy competencies among school librarians in Malaysia. *Libri*, 62(1), 98-107.

Terrill, L. J. (2014). Catalogers' perceptions and use of social media and conventional information sources for professional development. *Cataloging & Classification Quarterly*, 52(2), 181-228.

Thorhauge, J. (2005). New demands-old skills. A strategy for bridging the competency gap: Building competencies in a daily working context. *IFLA Journal*, 31 (2), 162-168.

To, T. (2011). Library assistants as situated learners: How they learn more effectively. *IFLA Journal*, 37(2), 126-138.

Todaro, J. (2001). Evaluating your program. In E.F. Avery, T. Dahlin, & D. A. Carver (Eds.), *Staff development: A practical guide* (3rd ed., p. 155-161). Chicago: American Library Association

Todaro, J. (2013). Planning a training and development infrastructure for library and information environments. In A. W. Stewart, C. Washington-Hoaglund, & C. T. Zsulya (Eds.), *Staff development: A practical guide* (4th ed., p. 145-164). Chicago: American Library Association.

Tosaka, Y. & Park, J. (2014). RDA: Training and continuing education needs in academic libraries. *Journal of Education for Library and Information Science*, 55(1), 3-25.

Turmel, W. (2011, 20 June). Webcast or? *Moneywatch*. www.cbsnews.com/news/do-you-need-a-webinar-webcast-or-videoconference

UNESCO (1994). UNESCO/IFLA Public Library Manifesto. http://portal.unesco.org/ci/en/ev.php-URL_ID=4638&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html University of

Washington. (2014). *Universal Access: Making Library Resources Accessible to People with Disabilities*. www.washington.edu/doit/UA/PRESENT/libres.html

Varlejs, J. (1999). On their own: Librarians' self-directed, work-related learning. *Library Quarterly*, 69(2), 173-201.

Varlejs, J. (2001). COPE II: Implications for LIS educators. *Journal of Education for Library and Information Science*, 42(4), 369-371.

Varlejs, J. (2002). Quality control and assurance for continuing professional education. In P.L. Ward (Ed.), *Continuing professional education for the information society* (IFLA Publications 100, p. 232-242). Munich: K. G. Saur.

Varlejs, J. & Walton, G. (Eds.). (2009). *Strategies for regenerating the library and information profession*. (IFLA Publication 139). Munich: K. G. Saur.

Villegas, D. M. (2012). The Future of Mobile Learning: Empowering Human Memory and Literacy.

<http://techcommgeekmom.businesscatalyst.com/FutureofMobileLearningWhitepaper.pdf>

Voyles, J. F. & Huff-Eibl, R. (2013). Crossfunctional training and collaboration within the organization. In Stewart, Washington-Hoagland, & Zsulya (Eds.), *Staff development: A practical guide* (4th ed., p. 97-112). Chicago: American Library Association.

Web-Based Information Science Education (WISE). (2009). A model for quality online education in library and information science. www.wiseeducation.org/media/documents/2009/2/principles.pdf

WebJunction. (2014a). *Competency index for the library field*. B. Gutsche & B. Hough (Eds.). Dublin, OH: OCLC. www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html

WebJunction. (2014b). Staff training and development. In B. Gutsche & B. Hough (Eds.), *Competency index for the library field* (p. 34-35). Dublin, OH: OCLC. www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html

WebJunction. (2014c). Events Calendar. <http://webjunction.org/events/webjunction.html>

WebJunction. (2014d). Find training. <http://webjunction.org/find-training.html>

Woolls, B. (2009). Developing your leadership style—A workshop. In J. Varlejs & G. Walton (Eds.), *Strategies for regenerating the library and information profession*, (IFLA Publications 139, p. 223-234). Munich: K.G. Saur.

Woolls, B. (1997). Measuring continuing education needs and results: Competency for the twenty-first century. In P. L. Ward & D. E. Weingand (Eds.), *Human development: Competencies for the twenty-first century* (IFLA Publications 80/81, p. 161-178). Munich: K.G. Saur.

Yeo, Z. B., Muthu, V. P., & Kailani, I. (2013). *A corporate climate for learning: Practices from National Library Board, Singapore*. Paper presented at: IFLA WLIC 2013 - Singapore - Future Libraries: Infinite Possibilities in Session 100 - Continuing Professional Development and Workplace Learning with Education and Training. <http://library.ifla.org/112/>

Yeoh, J., Straw, V., & Holebrook, C. (2004). Staff development and continuing professional education: Policy and practice in academic libraries. *SCONUL Focus* 33, 16-20. www.sconul.ac.uk/pubs_stats/newsletter/33/

Yokote, G., Homan, J., & Shipman, J. (2012). The Chicago Collaborative: Working together to address the grand challenges of scholarly communication. *Against The Grain* 24(3), 14-15.

Приложение А. Непрерывное профессиональное развитие:

принципы и передовой опыт, 2006 г.

Данное руководство было утверждено в мае – июне 2006 г. в ходе виртуального заседания Постоянного комитета Секции непрерывного профессионального образования и обучения на рабочем месте

ИФЛА, Международная федерация библиотечных ассоциаций и учреждений

Непрерывное профессиональное развитие: принципы и передовой опыт

Вступление

Качество обслуживания общества библиотечными учреждениями и информационно-справочными службами зависит от знаний и опыта их работников. Постоянные перемены в потребностях общества, возникновение новых технологий и прогресс в научных областях требуют от информационных специалистов постоянного расширения своих профессиональных знаний и навыков. Как сказано в Манифесте публичных библиотек ИФЛА/ЮНЕСКО 1994 года: «Библиотекарь является активным посредником между пользователями и ресурсами. Профессиональное и непрерывное образование библиотекаря является обязательным условием предоставления услуг на должном уровне».

Компетентность обслуживания зависит от того, насколько работники подготовлены и продолжают ли свое профессиональное образование. Поэтому чрезвычайно важным является качество непрерывного образования. В этом документе изложены принципы, обеспечивающие высокое качество непрерывного профессионального образования библиотечных работников. Данный документ был разработан от имени Секции непрерывного профессионального образования и обучения на рабочем месте при участии членов секции и на средства небольшого гранта, выделенного ИФЛА.

Основные принципы

Ответственность за непрерывное образование и профессиональное развитие лежит на самих работниках библиотек, на библиотечных организациях, профессиональных ассоциациях, а также на вузовских учебных программах по библиотечной и информационной науке.

Согласно передовому опыту должны выполняться следующие условия:

1. регулярная оценка потребностей в обучении;

2. предоставление широкого спектра возможностей для обучения, как формального, так и неформального, в различных форматах с тем, чтобы можно было удовлетворить индивидуальные потребности работников в обучении. Учебные модули должны быть всех уровней: от начинающего до продвинутого;
3. организаторы мероприятий по подготовке персонала и непрерывному образованию должны проявлять лидерские качества и заинтересованность, а также компетенцию и опыт в вопросах непрерывного образования для взрослых;
4. широкое распространение точной и достоверной информации о непрерывном образовании и ресурсах;
5. методическое построение мероприятий непрерывного образования, основанное на соответствии учебных целей выявленным потребностям в обучении, следующее принципам методического построения и теории познания, предполагающее привлечение инструкторов не только сведущих в предмете, но и педагогически подготовленных, а также широкое применение приобретенных знаний и поощрение обратной связи;
6. участие в мероприятиях непрерывного образования должно документироваться и учитываться при приеме на работу и продвижении по службе;
7. не менее 0,5 – 1% от бюджета учреждения должно ассигноваться на цели повышения квалификации сотрудников, как записано в документе ИФЛА «Рекомендации по организации обслуживания в публичных библиотеках»;
8. приблизительно 10% рабочего времени должно выделяться на посещение конференций, семинаров, обучение на рабочем месте и прочие образовательные мероприятия, а также неформальные учебные проекты;
9. оценка программ и инициатив непрерывного образования и развития персонала;
10. проведение исследований в целях оценки состояния работы по непрерывному профессиональному образованию, а также эффективности и результативности программ непрерывного образования и подготовки персонала.

Ниже приведены основные тезисы из обзора литературы и дискуссий по каждому из вышеназванных принципов:

1. Передовой опыт требует проведения регулярного, ориентированного на производительность труда, пересмотра целей обучения, предполагающего участие сотрудников и руководства и исходящего из целей и задач организации. Профессиональное развитие должно быть доступным как отдельным работникам, так и коллективам, что отвечает интересам раскрытия потенциала всей отрасли в

целом. Поэтому ответственность за периодический пересмотр целей обучения лежит на сотрудниках, учреждениях и профессиональных ассоциациях.

2. Передовой опыт требует, чтобы сотрудники, отвечающие за программы непрерывного образования, создавали и предоставляли широкий спектр мероприятий и продуктов, соответствующих выявленным потребностям в обучении. Учебные продукты должны быть разных форматов и соответствовать разным стилям и уровням обучения: от начинающего до продвинутого. Необходимо также учитывать культурные и языковые различия, а также пространственные и временные ограничения. Учебные ресурсы – профессиональная литература и наставническая поддержка – должны быть доступны на рабочем месте, а также в процессе составления и реализации личного плана профессионального развития.
3. Передовой опыт требует заинтересованности руководства, наличия внутренних правил, регламентирующих обязанности сотрудников и руководства в сфере непрерывного профессионального образования, а также привлечения координаторов, поддерживаемых руководством и имеющих опыт по планированию и реализации программ непрерывного образования.
4. Передовой опыт требует наличия пособий по пользованию учебными порталами, сайтами, содержащими информацию о различных возможностях для непрерывного образования, электронными дискуссионными рассылками и прочими источниками, использующими разнообразные средства связи и информирующими об учебных курсах, продуктах, конференциях и других возможностях для обучения. Желаящие учиться должны иметь возможность проконсультироваться при выборе учебного ресурса. Предлагаемые учебные мероприятия должны иметь точное описание необходимого уровня начальных знаний, технических требований, касающихся доступа к информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ), ожидаемых результатов, стоимости обучения и т.п.
5. Передовой опыт требует, чтобы инструкторы непрерывного образования были не только экспертами своего дела, но и хорошими педагогами. В системе непрерывного профессионального обучения должен активно применяться каскадный метод «обучения учителей». Работодатели должны создавать атмосферу, поощряющую работников применять полученные знания.
6. Передовой опыт требует документирования и формального подтверждения участия работников в мероприятиях непрерывного образования. Каждому работнику рекомендуется вести собственное портфолио, отражающее его активность в области формального и неформального образования. Работодателям следует учитывать усилия сотрудников, направленные на приобретение знаний и навыков.

7. Передовой опыт требует, чтобы на нужды непрерывного образования сотрудников выделялась адекватная доля средств, идущих на оплату рабочей силы. Адекватность доли определяется потребностями и обстоятельствами в каждой конкретной ситуации. Наиболее разумным представляется выделение средств, равных 2% от общих затрат на рабочую силу в том случае, если в бюджет организации изначально не закладывалась соответствующая статья расходов.
8. Передовой опыт требует, чтобы работодатели разрешали своим сотрудникам использовать на нужды непрерывного образования не менее 10% рабочего времени – для участия в конференциях и семинарах, а также учебных мероприятиях, способствующих повышению квалификации работника при выполнении им текущих должностных обязанностей.
9. Передовой опыт требует, чтобы организаторы непрерывного образования собирали отзывы обучающихся по окончании учебных мероприятий, а также отслеживали по возможности влияние непрерывного образования на практические аспекты их повседневной работы. Результаты этих наблюдений должны помогать совершенствовать систему непрерывного образования и учитываться при проведении анализа потребностей в обучении. Эффективность администрирования самих мероприятий непрерывного профессионального образования также должна периодически подвергаться ревизии.
10. Передовой опыт требует регулярного проведения сравнительного анализа наиболее эффективных форм повышения квалификации персонала и сопоставления их с оценкой качества обучения, полученной от организаций-участниц. Такие исследования позволили бы усовершенствовать систему непрерывного профессионального образования и сделать использование средств, на нее выделяемых, более эффективным. Проведение таких исследований предполагает сотрудничество и поддержку со стороны международных учреждений. Результаты этих исследований должны доводиться до сведения широкой общественности.

ИСТОЧНИК: www.ifla.org/publications/spdwl-quality-guidelines-project,

(имеются переводы на ряд языков)

Приложение Б. Примеры руководств по непрерывному образованию

Бухучет

Accounting: www.nasba.org/files/2012/02/AICPA_NASBAStandardsFinal.pdf

Совет по аккредитации непрерывного медицинского образования. Критерии аккредитации

Accreditation Council for Continuing Medical Education. Accreditation Criteria

www.accme.org/sites/default/files/626_20140626_Accreditation_Requirements_Document.pdf

Совет по аккредитации непрерывного образования и обучения

Accrediting Council for Continuing Education & Training (ACCET). 2010. www.accet.org

Американская библиотечная ассоциация. 1988 год. Руководство по обеспечению качества непрерывного образования для информационных и библиотечных специалистов, а также работников СМИ.

American Library Association. 1988. *Guidelines for Quality in Continuing Education for Information, Library, and Media Personnel*.

Американская психологическая ассоциация. Резолюция по обеспечению качества профессионального развития и непрерывного образования. 2013 г.

American Psychological Association. Quality Professional Development and Continuing Education Resolution. 2013. www.apa.org/ed/sponsor/about/policies/improving-quality.aspx

Американская физиотерапевтическая ассоциация

American Physical Therapy Association.
www.apta.org/uploadedFiles/APTAorg/About_Us/Policies/BOD/Professional_Development/StandardsOfQuality.pdf

Ассоциация психологических советов штатов и провинций. Руководство по непрерывному профессиональному образованию. 2014 год.

Association of State and Provincial Psychology Boards. Guidelines for Continuing Professional Development. 2014.

http://c.ymcdn.com/sites/www.asppb.net/resource/resmgr/guidelines/asppb_guidelines_for_continu.pdf?hhSearchTerms=%22continuing+and+education+and+guidelines%22

Ассоциация советов по социальной работе. Утвержденное руководство по программам непрерывного образования. 2013 г.

Association of Social Work Boards. Approved Continuing Education Programme Guidelines. 2013. www.aswb.org/wp-content/uploads/2013/10/ASWB_ACE_Guidelines.pdf

Австралийская библиотечно-информационная ассоциация. Профессиональное образование для библиотечных и информационных специалистов.

Australian Library and Information Association. Professional development for library and information professionals. www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/professional-development-library-and-information-professionals

Международная ассоциация по непрерывному образованию и обучению.

International Association for Continuing Education and Training (IACET). ANSI/IACET Standard. 2013. <http://iacet.org/index.php/iacet-standard/ansi-iacet-standard>

Преподавание K-12 – Обучение на опережение.

K-12

Teaching

-

Learning

Forward.

<http://learningforward.org/docs/pdf/standardsreferenceguide.pdf>

Медицинская библиотечная ассоциация. Определения и критерии программы непрерывного образования. 2014 год.

Medical Library Association. MLA Continuing Education Programme Definitions and Criteria. 2014. www.mlanet.org/education/cech/cecriteria.html

Национальная ассоциация социальных работников.

National Association of Social Workers.

www.socialworkers.org/practice/standards/naswcontinuingstandards.pdf

Департамент образования штата Нью-Джерси. Определение профессионального образования и стандартов профессиональной подготовки. 2013 г.

New Jersey Department of Education. Definition of Professional Development and Standards for Professional Learning. 2013. www.state.nj.us/education/profdev/regs/def.pdf

Некоммерческая ресурсная сеть. Стандарты мастерства: специализированные и общедоступные семинары. 2014 г.

Non-profit Resource Network. Standards for excellence: Tailored and open-enrollment workshops. 2014. www.nonprofitresourcesnetwork.org/training

Перечень вопросов для оценки качества профессионального образования. Центр исследований учебного процесса. Университет штата Канзас.

Observation Checklist for high quality professional development in education. Center for Research on Learning, University of Kansas, Lawrence, Kansas, 2013.

www.researchcollaboration.org/page/high-quality-professional-development-checklist

Онлайн-учебный консорциум. Шкала оценки качества 2014 г.: критерии мастерства в администрировании онлайн-программ.

Online Learning Consortium. Quality Scorecard 2014: Criteria for Excellence in the Administration of Online Programmes <http://onlinelearningconsortium.org/olc-scorecard>

Ассоциация университетов, предоставляющих профессиональное и непрерывное образование (UPCEA) & Вопросы качества. Рубрика непрерывного и профессионального образования.

University Professional and Continuing Education Association (UPCEA) & Quality Matters. Continuing and Professional Education (CPE) Rubric www.qualitymatters.org

Образование в области информатики на основе веб-технологий, 2009 г. Модель качественного онлайн-образования в области библиотековедения и информатики.

Web-Based Information Science Education (WISE), 2009. A model for quality online education in library and information science. Retrieved from

www.wiseeducation.org/media/documents/2009/2/principles.pdf

ПриложениеВ. ВебДжанкшн (WebJunction), обучающая платформа для библиотечных работников США:

критерии оценки профессионализма библиотечных специалистов (2014)

Обучение и подготовка персонала

Тому, кто обучает читателей и местное сообщество навыкам XXI века, необходимо самому обладать этими навыками. Для создания в рамках какой-либо организации атмосферы, способствующей обучению и инновациям, важна поддержка со стороны руководства. С технической стороны, подготовка персонала является одной из зон ответственности отдела кадров. Цифровая платформа ВебДжанкшн (WebJunction) придает большое значение этой деятельности и потому отдельно рассматривает требующиеся для нее качества.

Для создания в библиотеке атмосферы, способствующей учебе, определите стратегии и запланируйте долгосрочные инициативы. Для этого необходимо:

- подчеркивать важность непрерывного профессионального образования и поддерживать/создавать возможности для обучения и претворения в жизнь идей;
- создавать условия для проектной деятельности и обучения, основанного на опыте;
- раскрывать связь между повышением квалификации работников библиотеки и качеством библиотечных услуг, ими предоставляемых;
- созидать атмосферу, поощряющую формальное и неформальное обучение по месту работы;
- отслеживать, насколько успешно реализуются учебные цели и задачи и насколько велико их влияние на эффективность труда работников;
- стимулировать профессиональный рост сотрудников и поощрять наставничество.

Планирование и обеспечение мероприятий по повышению квалификации сотрудников предполагает:

- проведение оценки потребностей сотрудников в обучении;
- увязывание потребностей в обучении сотрудников с внутренними и внешними факторами, воздействующими на библиотеку;
- использование подхода, основанного на принципе компетенции, а также других методов для оценки квалификации сотрудников и развития их профессиональной карьеры;
- проведение анализа должностных обязанностей и подведение итогов;
- составление планов развития для приобретения сотрудниками необходимых навыков и знаний;
- создание и выявление возможностей для обучения таким навыкам XXI века, как умение решать проблемы, критическое мышление, коммуникативность и инновационность.

Развитие и культивирование среды, стимулирующей непрерывное обучение, включает:

- создание условий для обмена опытом между отдельными сотрудниками и коллективами;
- создание благоприятной среды, поощряющей готовность к принятию рисков;

- стимулирование экспериментаторской деятельности как метода обучения;
- применение теоретических знаний, касающихся обучения взрослых;
- методическое построение учебных мероприятий в соответствии с потребностями учащихся и поставленными целями;
- разработка учебно-методических подходов, учитывающих особенности обучаемых и различные стили усвоения материала;
- осознание разнообразия имеющихся учебных методик, в том числе обучение в виртуальной среде и смешанное обучение;
- понимание и применение на практике учебно-методических концепций;
- управление обучающей средой в целях оптимизации учебного процесса и результатов.

Разработка эффективных методов оценки учебных инициатив предполагает:

- приглашение всех работников к участию в разработке, реализации и оценке личных учебных целей;
- формулировка ожидаемых результатов при самостоятельном определении и реализации учебных целей;
- определение шкалы эффективности для всех учебных стратегий;
- применение различных методов оценки;
- разработка методик оценки применения полученных знаний и умений на рабочем месте и степени овладения ими;
- выделение времени и обеспечение организационных предпосылок для проведения анализа существующей учебной деятельности и выявления направлений ее совершенствования.

Источник:

www.webjunction.org/

[documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html](http://documents.webjunction.com/Competency_Index_for_the_Library_Field.html)

Приложение Г. Примеры учебных ресурсов

ALATechSource <http://alatechsource.org>

ALCTS Online Course Grant for Library Professionals from Developing Countries

www.ala.org/ala/mgrps/divs/alcts/awards/grants/onlinegrant.cfm

Beyond Access <http://beyondaccess.net>

Australian Library & Information Association <https://membership.alia.org.au/pdinfo/alia-pd-scheme>

Educause – see for example

www.educause.edu/research-and-publications/7-things-you-should-know-about

www.educause.edu/careers/special-topic-programs/mentoring/mentee-or-protege

Electronic Information for Libraries <http://EIFL.net>

ECDL (European Computer Driving Licence), known as ICDL (International Computer Driving Licence) outside of Europe. www.ecdl.com

Global Libraries www.gatesfoundation.org

International Association for Continuing Education and Training (IACET) www.iacet.org

IFLA Building Strong Library Associations – Learning/training resources www.ifla.org/bsla

IFLA/OCLC Early Career Development Fellowship Programme www.ifla.org/funds-grants-awards

Library Career People <http://librarycareerpeople.com>

Library/Information Conference Lists <http://lcp.douglashasty.com/international.html>

Library Success: A Best Practices Wiki http://libsucccess.org/Main_Page - see Online Training Resources for Librarians http://libsucccess.org/Online_Training_Resources_for_Librarians

Lynda – online video tutorials www.lynda.com

Merlot II – Multimedia Educational Resource for Learning and Teaching www.merlot.org/merlot/index.htm

Mortenson Center for International Library Programs www.library.illinois.edu/mortenson/

Mozilla Webmaker Training <https://sendto.mozilla.org/page/s/webmaker-training>

Northeast Document Conservation Center www.nedcc.org

OCLC (@OCLC) | Twitter <https://twitter.com/OCLC>

Online Learning Consortium <http://onlinelearningconsortium.org/consult/quality-scorecard>

PRIMOwww.ala.org/acrl/aboutacrl/directoryofleadership/sections/is/iswebsite/projpubs/primo/site

Technology and Social Change Group<http://tascha.uw.edu>

Techsoup for Libraries<http://techsoupforlibraries.org>

TLT Group<https://sites.google.com/a/tltgroup.org/1111/home>

UniversalDesign<http://ada.osu.edu/resources/fastfacts/UniversalDesign.htm>

Приложение Д. Выдержка из «Рекомендаций Обернского университета (США) по организации и отчетности модульного непрерывного образования, осуществляемого в рамках обучения, не предусматривающего сдачу экзамена или зачета, а также в целях широкой просветительской деятельности»

Утверждено в ноябре 1994 года, пересмотрено в июне 2011 года.

Предисловие

Понятие «модульного непрерывного образования» было введено в обращение в декабре 1971 года Комиссией по делам колледжей, принадлежащих к Южной ассоциации колледжей и вузов. В 1968 году это понятие было сформулировано Национальной целевой рабочей группой в связи с необходимостью выделять и поощрять тех работников, которые участвуют в непрерывном образовании (не предусматривающем сдачу экзамена или зачета). *С самого начала под «модулем непрерывного образования» подразумевались десять часов учебных мероприятий, проходящих под руководством квалифицированного инструктора непрерывного образования.*

Комиссия по делам колледжей также составила руководство, регламентирующее присуждение сертификата о прохождении «модуля непрерывного образования» по учебным курсам (не предусматривающим зачета или экзамена).

В соответствии с данным руководством, учреждения-организаторы программ непрерывного образования используют понятие «модуля непрерывного образования», по крайней мере, в следующих трех ситуациях:

- для определения продолжительности участия работника в учебных мероприятиях, отвечающих определенным критериям;
- для определения масштабов деятельности организации в области непрерывного образования (не предусматривающего сдачи экзамена или зачета);
- в качестве инструмента обеспечения качества программ непрерывного образования (не предусматривающих сдачи экзамена или зачета).

...Этот документ отражает национальные стандарты сертификации учебных программ (не предусматривающих сдачи экзамена или зачета), а также администрирования модульного непрерывного образования (см. «Модульное непрерывное образование: рекомендации» Комиссии по делам колледжей, принадлежащих к Южной ассоциации колледжей и вузов). Данные рекомендации были сформулированы на основе критериев модульного непрерывного

образования, опубликованных Ассоциацией непрерывного образования и обучения (IACET) и другими организациями.

Источник:

<http://sites.auburn.edu/admin/universitypolicies/Policies/ContinuingEducationUnitPolicyandReportingGuidelines.pdf>

Приложение Е. Перечень материалов спутниковых телеконференций Секции по непрерывному образованию и обучению на рабочем месте и Круглого стола по непрерывному профессиональному образованию ИФЛА

[Примечание: первая телеконференция не имела статуса конференции ИФЛА]

Horne, E. E. (Ed.). (1985). *Continuing education: Issues and challenges*. Papers from the conference held at Moraine Valley Community College, Palos Hills, Illinois, USA, August 13-16, 1985/World Conference on Continuing Education for the Library and Information Science Profession (under the auspices of IFLA and ALA). Munich: K. G. Saur.

Woolls, B. (Ed.). (1993). *Continuing professional education and IFLA: Past, present and a vision for the future*. Papers from the IFLA CPERT second World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Profession (IFLA Publications 66/67). Munich: K. G. Saur.

[Held August 19-21, 1993, in Barcelona, Spain]

Ward, P. L. & Weingand, D. E. (Eds.). (1997). *Human Development: Competencies for the twenty-first century*. Papers from the IFLA CPERT third International Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Professions (IFLA Publications 80/81). Munich: K. G. Saur.

[Held August 27-29, 1997, in Copenhagen, Denmark]

Woolls, B. & Sheldon, B. E. (Eds.). (2001). *Delivering lifelong continuing professional education across space and time*. (2001). The fourth World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Professions (IFLA Publications 98). Munich: K. G. Saur.

[Held August 15-17, 2001, in Chester, Vermont, USA]

Ward, P. L. (Ed.). (2002). *Continuing professional education for the information society*. The fifth World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Professions (IFLA Publications 100). Munich: K. G. Saur.

[Held August 14-16, 2002 in Aberdeen, Scotland]

Genoni, P. & Walton, G. (Eds.). (2005) *Continuing professional development, preparing for new roles in libraries: A voyage of discovery*. Sixth World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions (IFL Publications 116). Munich: K. G. Saur.

[Held August 10-13, 2005, in Oslo, Norway]

Ritchie, A. & Walker, C. (Eds.). (2007). *Continuing professional development: Pathways to leadership in the library and information world*. [Seventh World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions] (IFLA Publications 126). Munich: K. G. Saur.

[Held August 14-16, 2007, in Johannesburg, South Africa]

Varlejs, J. & Walton, G. (Eds.). (2009). *Strategies for regenerating the library and information professions*. Eighth World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions (IFLA Publications 139). Munich: K. G. Saur.

[Held August 18-20, 2009, in Bologna, Italy]

Gwyer, R., Stubbings, R. E. & Walton, G. (Eds.). (2012) *The road to information literacy: Librarians as facilitators of learning*. Ninth World Conference on Continuing Professional Development and Workplace Learning for the Library and Information Professions (IFLA Publications 157). Berlin: De Gruyter Saur.

[Held August 8-10, 2012, Tampere, Finland]

Приложение Ж. Перечень контрольных вопросов по обеспечению качества обучения в целях повышения профессиональной квалификации

Загрузите PDF-версию полного текста исследования по ссылке:

www.researchcollaboration.org/uploads/HQPD%2-Checklist.pdf

«Перечень контрольных вопросов по обеспечению качества обучения в целях повышения профессиональной квалификации»¹ задумывался как анкета, которую должен заполнить наблюдатель с тем, чтобы выявить уровень качества обучения, ведущегося в целях повышения профессиональной квалификации персонала. Эта анкета может быть также использована теми, кто организует или ведет данное обучение для того, чтобы лучше понимать, насколько качественно предлагаемое ими обучение. Кроме того, этот документ может быть полезен при методическом построении или пересмотре учебного плана профессиональной подготовки. Документ представляет собой компиляцию выработанных в ходе исследований показателей, характеризующих качество профессиональной подготовки. Высококачественным обучение может считаться, только если в каждом из разделов анкеты невыполненным остается лишь один из пунктов раздела.

- 1 Noonan, P., Langham, A., & Gaumer Erickson, A. (2013) „Observation Checklist for High-quality professional development in education.” Center for Research on Learning, University of Kansas, Lawrence, Kansas, USA

Контекстная информация

Дата:

Докладчик:

Местоположение:

Наблюдатель:

Тема:

Роль:

Приложение 3. Критерии оценки онлайн-учебных материалов Комитета PRIMO (Peer Reviewed Instructional Materials Online – коллегиально рецензируемые учебные материалы онлайн)

Члены Комитета PRIMO рассматривают и дают свою оценку учебным материалам, предоставляемым на рассмотрение для включения в базу данных PRIMO, в соответствии со следующими критериями:

Критерий №1

Методологическое построение материала (ресурса) эффективно с педагогической точки зрения, то есть оно направлено на решение тех учебных задач, которые заявлены автором.

- Назначение материала и задачи четко оговорены.
- Организация ресурса согласуется с поставленными задачами.
- Содержание ресурса отвечает поставленным задачам.
- Мобилизуются когнитивные навыки мышления, ведения дискуссии, рассуждения, выдвижения гипотез, сравнения, классификации и т.п.
- Учитываются разные стили познания и запоминания (например, визуальный, слуховой, кинетический).
- Проводится оценка с помощью разных методик.

Критерий №2

Технология, на основе которой создан ресурс, способствует усвоению учебного материала, то есть уместна и эффективна.

- Технология помогает усвоению учебного материала, а не отвлекает от него.
- Технология надежна в эксплуатации.
- Технология не зависит от типа используемого браузера или платформы (или же имеются инструкции для тех случаев, когда функциональность зависит от типа браузера или платформы).
- Требуемые дополнительные программные или загрузочные модули легкодоступны и просты в установке.

Критерий №3

Обучение, предоставляемое данным ресурсом, основано на технологии, применяемой инновационным образом.

Используемая технология ранее не применялась для целей обучения или же она была применена новым, инновационным образом.

- 5 очков: да
- 3 очка: нет

Критерий №4

Содержание и язык материала (ресурса) просты для понимания, и их отличает выразительность и точность.

- Инструкции и разъяснения легки для понимания.
- Форма изложения материала отвечает целям проекта.
- Материал изложен с учетом особенностей восприятия целевой аудитории проекта.
- Содержание ресурса отвечает целям проекта.
- Содержание ресурса отвечает особенностям и требованиям целевой аудитории.

Критерий №5

Информация, содержащаяся в материале, не имеет неточностей.

- Отсутствуют серьезные опечатки.
- Отсутствуют фактографические ошибки.
- На сайте есть указание того, когда информация обновлялась последний раз.
- На сайте есть контактная информация создателей сайта (электронная почта, телефон, почтовый адрес), предназначенная для вопросов посетителей сайта или же сообщений о технических неполадках.

Критерий №6

Материал организован ясно и просто.

- Для облегчения навигации есть карта сайта, оглавление или указатель.
- Посетители могут легко перейти вновь на домашнюю страницу и/или другие разделы.
- Логичная структура или последовательность в изложении материала строго соблюдаются.
- Текст легко читается, графические иллюстрации легки для понимания.

Критерий №7

Этот материал демонстрирует уникальный или творческий подход к использованию графиков, примеров и вспомогательных интерактивных элементов (programmed feedback, flexible learning paths).

- Материал содержит графическую информацию, мультимедийные и интерактивные элементы (например, flexible learning paths).
- Налицо творческий подход; отсутствует плагиат.
- Материал организован с учетом особенностей целевой аудитории.
- Все элементы материала образуют единое целое.
- Все элементы материала уместны и профессионально выполнены (понятные графики и качественная анимация, хорошо отредактированные видео- и аудио-файлы, простые в использовании интерактивные элементы).

Критерий №8

Материал представляет собой разработку, которая может широко применяться, то есть использоваться за пределами той организации, для которой она была первоначально сделана.

- Материал легко доступен для пользователей, не принадлежащих к организации его разработчиков (даже если отдельные его части остаются недоступными для сторонних пользователей, это не препятствует их полноценному использованию данным материалом).
- Структура материала (разбивка на части, последовательность изложения и т.п.) может быть приспособлена и использована при обучении другим навыкам или на других ресурсах.
- Способ презентации (текст, звук, графика, анимация, видео, композиция, построение, примеры) может быть приспособлен и использован при обучении другим навыкам или на других ресурсах.
- Технологии, использованные разработчиками ресурса, доступны вне учреждения, которое они представляют.
- Информация о системных требованиях, обеспечивающих эффективное применение материала, общедоступна.
- Подход разработчиков к обучению или применению какой-либо технологии стимулирует дальнейшие разработки в этой области.

Источник: www.ala.org/acrl/aboutacrl/directoryof leadership/sections/is/iswebsite/projpubs/primo/criteria