

Проблемы дополнительного профессионального образования персонала библиотек: критерии выбора программ и компромиссы

Advanced professional education for library staff: Criteria for program selection and compromises

Е. В. Линдеман, Д. С. Мосеева

*Государственная публичная научно-техническая библиотека России,
Москва, Россия*

Elena Lindeman and Darya Moseeva

*Russian National Public Library for Science and Technology,
Moscow, Russia*

Обсуждаются проблемы качества образовательных программ различных центров дополнительного профессионального образования, осуществляющих обучение по направлению библиотечно-информационной деятельности, а также проблемы повышения квалификации сотрудников собственной библиотеки по широкому спектру актуальных направлений. Отмечается, что библиотека вынуждена выбирать между дорогими курсами с гарантированным качеством получения новых знаний и навыков сотрудников и некоторыми онлайн-курсами в экспресс-режиме (быстрыми, простыми, недорогими), в которых новые знания сотрудник не получает, но при этом быстро и недорого получает необходимое удостоверение о повышении квалификации установленного образца. Это способствует появлению новых учебных центров онлайн-обучения, которые просто зарабатывают деньги за счет спроса на удостоверение установленного образца. Двойные стандарты оценки программ обучения сказываются не только на качестве процесса обучения, но, самое главное, на качестве полученных знаний и навыков, необоснованно подтвержденных документально. Проблема контроля образовательной организации, выдавшей удостоверение, стоит достаточно остро в свете проводимой библиотеками повсеместно аттестации собственных специалистов.

The quality of programs in library and information activity offered by various advanced professional training centers are discussed along with the issues and vectors of advanced training of the RNPLS&T staff. The RNPLS&T has to choose between expensive courses when new knowledge and skills are guaranteed, and online express courses (fast, easy, cheaply) where no new competences are guaranteed though employees get standard certificates. This trend facilitates establishing more and more online training centers that are just making money due to the demand for standardized certification. The double standards of education programs evaluation influence the quality of knowledge, though documented and certified. The authors argue that the above mentioned educational organizations have to be controlled, the more so, as the libraries are to accomplish their staff appraisal.

В настоящее время каждая библиотека ежегодно формирует планы повышения квалификации своих сотрудников по различным направлениям деятельности библиотеки, но при этом зачастую обсуждается не качество знаний и навыков, которые должны получить специалисты, а объем затрачиваемых средств на эти мероприятия, достоверность получаемых удостоверений установленного образца, проверка образовательной организации в реестре лицензий на осуществление дополнительного профессионального образования и т.д. Следует отметить, что часть сотрудников, проявляя инициативу, самостоятельно ищут курсы и готовы вкладывать собственные деньги для прохождения обучения, при этом кто-то явно планирует, получив удостоверение, искать новое место работы или надеется, что именно это поможет ему пройти аттестацию и получить новую должность.

Двойственное отношение к дополнительному образованию, к сожалению, меняет рынок данных услуг. С одной стороны, мы знаем надежные, давно существующие развивающиеся учебные центры, образовательные подразделения в крупных государственных библиотеках, таких как Российская государственная библиотека, Российская национальная библиотека, Российская государственная библиотека для молодежи, Российская государственная детская библиотека, Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы им М.И. Рудомино, Государственная публичная научно-техническая библиотека России, Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения РАН, и во многих других библиотеках во всех

регионах. На занятиях в образовательных подразделениях этих организаций сотрудники библиотек получают не только хорошие знания предмета, но и приобретают навыки, которые так необходимы им в работе. С другой стороны, в стране развиваются и процветают центры дополнительного образования в форме обществ с ограниченной ответственностью, в которых вся работа построена на удовлетворении спроса на получаемый документ (удостоверение) после обучения, а не на получение знаний и навыков. В большинстве из них содержания курсов и занятий по теме представляют из себя пару абзацев текста и картинку/схемы, по завершении программы проводится контроль знаний с весьма примитивными вопросами, ответы на которые точно есть в том тексте, который был представлен в разделах. Такие программы на 24–40 часов можно начать и закончить за пару часов. В них есть и программы по библиотечно-информационной деятельности рядом с курсами по успешному управлению организацией, программированию, как создать дорожную карту, психология успеха и т.д. Спрос рождает предложение. Аттестация специалистов библиотек получила широкую известность и выявила спрос на программы (точнее, на получаемые документы) повышения квалификации с выдачей удостоверения установленного образца. Спрос рождает предложение, и рынок услуг отреагировал быстро, предоставив достаточно недорогие курсы в режиме онлайн, ценность которых весьма спорная.

Возникает вопрос – чему необходимо научить сотрудников, какие навыки они должны приобрести для того, чтобы после повышения квалификации способствовать развитию своей организации? Данный вопрос не всегда обсуждается. Хотя всегда уточняется, какой курс обучения должен соответствовать необходимой специальности или направлению деятельности специалиста, какова цена и длительность занятий. Никто не спорит, что к цене следует относиться внимательно и экономить деньги, но делать это надо разумно, так как потери финансов от более дорогих курсов будут меньше, чем от дешевого некачественного повышения квалификации и работы плохо обученного специалиста.

На самом деле речь должна идти не только о различных курсах по библиотечно-информационному направлению, но и другим направлениям, как то: оказание первой доврачебной помощи преподавателями ДПО, антикоррупционная деятельность в бюджетных организациях, обеспечение пожарной безопасности, обеспечение антитеррористических мер безопасности, проведение закупок, новое в законодательстве по вопросам кадровой политики и т.д.

Иногда складывается ситуация, что библиотека имеет сотрудника знающего предмет, постоянно занимающегося самообразованием, и руководство библиотеки понимает, что ему фактически для представления проверяющим органам достаточно только документа, остальное он узнает сам и без отрыва от производства, и без финансовых затрат. Когда можно поступать таким образом и можно ли вообще использовать постоянно такие критерии? Как нам кажется, к этому следует относиться очень аккуратно. Неужели качественная работа библиотекаря важнее качества оказания первой доврачебной помощи ученикам курсов, или знаний ответственного за пожарную безопасность. Часто мы привычно машем рукой – это не важно, подумаешь, безопасность... В каких случаях мы используем критерии объема и качества знаний, количества навыков полученных при обучении, а в каких главным являются сэкономленные деньги?

Как отмечает Наталья Токарь в статье «Бумажка вместо навыков: почему онлайн-образование не подготовит лидеров будущего» (Forbes от 17.05.2019 г.) «...Люди, заплатившие за курс, добавляют его в резюме и искренне путают наличие сертификата с наличием профессиональных навыков, которые нарабатываются годами практики. Проблема бизнеса сегодня – искаженное восприятие своих компетенций миллионами сотрудников, которые получают сертификаты о лидерстве, управлении бизнесом и навыках коммуникации за три дня или три месяца и считают, что получили навык, достойный повышения...». Хотелось бы отметить, что это не только проблема бизнеса, это относится ко всем сферам деятельности, включая и библиотечно-информационную сферу и медицину, и космическую отрасль и др.

Обсуждаемая проблема существует во всем мире, и там, где онлайн-образование начали использовать значительно раньше, чем в России, оно стало превращаться в успешный бизнес. К этим проблемам в последние годы многие руководители и кадровые агентства стали относиться более серьезно. Работодатели все внимательнее изучают представленные документы об окончании

курсов и получении образования и к онлайн-образованию начинают относиться более настороженно. А это значит, что критический момент изменений нельзя пропустить и в нашей отрасли.

Сегодня ряд библиотек имеют свои программы дополнительного профессионального образования. В них преподаватели – сотрудники библиотек передают свои знания, создают условия для приобретения новых навыков. Требуется трезвое понимание существующей ситуации и правильный выбор приоритетов. При современной ситуации, когда от библиотеки требуют умения зарабатывать деньги (в том числе на образовании), а актуальность удаленных онлайн-курсов повышения квалификации растет с каждым днем, не пойдет ли и библиотека на компромисс с совестью, отдав приоритет финансовым показателям, а не качеству образования. Это совсем не значит, что образовательные семинары и лекции онлайн являются плохими и их надо перечеркнуть. Главное, не переоценить их возможности, найти правильную нишу для использования на благо образования сотрудников и развития библиотек.