

Научная статья

УДК 023.5:378.046.4

DOI <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2025-3-98-105>

Повышение квалификации библиотечных работников как необходимое условие непрерывного профессионального развития

Improvement of Librarians' Skills as an Indispensable Condition of Continuous Professional Development

© **Рынкova Светлана Анатольевна**

ведущий методист научно-

методического отдела,

Новосибирская государственная

областная научная библиотека,

ул. Советская, 6, Новосибирск, 630007, Россия

ORCID: 0000-0001-5932-6513

e-mail: nakmetod@mail.ru

Rynkova Svetlana Anatolievna

Leading methodologist of the Scientific

and Methodological Department,

Novosibirsk State Regional Scientific Library,

6 Sovetskaya St., Novosibirsk, 630007, Russia

ORCID: 0000-0001-5932-6513

e-mail: nakmetod@mail.ru

Аннотация. Цель статьи – анализ данных по повышению квалификации работников муниципальных библиотек Новосибирской области. В статье обоснована актуальность непрерывного профессионального развития для библиотечных специалистов в связи с введением профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности». Непрерывное профессиональное развитие рассмотрено как комплекс формального, неформального и информального обучения. Описаны возможности получения дополнительного профессионального образования на базе Новосибирской государственной областной научной библиотеки с учетом индивидуальных потребностей и целей муниципальных библиотек. Проанализированы деятельность образовательного центра «Сибирика» и актуальные дополнительные профессиональные программы. Делается вывод о том, что существует противоречие между высокой потребностью в освоении дополнительных профессиональных программ сотрудниками муниципальных библиотек и их финансовыми возможностями. Выход из сложившейся ситуации видится в создании банка краткосрочных курсов и использовании различных форм неформального образования для обеспечения профессионального развития библиотечных специалистов.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, дополнительные профессиональные программы, библиотечные работники, повышение квалификации

Для цитирования: Рынкova С. А. Повышение квалификации библиотечных работников как необходимое условие непрерывного профессионального развития // Труды ГПНТБ СО РАН. 2025. № 3. С. 98–105. <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2025-3-98-105>

Abstract. The purpose of the article is to analyze data on advanced training of employees of municipal libraries in the Novosibirsk region. The article substantiates the relevance of continuous professional development for library specialists in connection with implementation of the professional standard «Specialist in library and information activity». Continuous professional development is considered as a complex of formal, informal and non-formal training. The article describes the possibilities of obtaining additional professional education on the basis of the Novosibirsk State Regional Scientific Library, taking into account individual needs and goals of municipal libraries. The author has analyzed the activities of the educational center “Sibirika” and the most relevant additional professional programs. It is concluded that there is a contradiction between the high need of municipal libraries’ staff to master additional professional programs and their finance capabilities. The way out of this situation is seen in the creation of a bank of short-term courses and use of various forms of non-formal education to ensure the professional development of library specialists.

Keywords: continuous professional development, additional professional programs, librarians, improvement of professional skills

Citation: Rynkova S. A. Improvement of Librarians' Skills as an Indispensable Condition of Continuous Professional Development // Proceedings of SPSTL SB RAS. 2025. No. 3. P. 98–105. <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2025-3-98-105>

Введение

Тема повышения квалификации работников муниципальных библиотек была, есть и будет актуальной по нескольким причинам: во-первых, далеко не все студенты, обучающиеся в колледжах и вузах по направлению «Библиотечно-информационная деятельность», становятся сотрудниками библиотек после выпуска. По данным федерального статистического наблюдения «Сведения об общедоступной библиотеке» за 2023 г., 60 % работников сельских библиотек Новосибирской области (НСО) не имеют профильного высшего или среднего профессионального образования [1, с. 33]. Во-вторых, остро стоит вопрос соответствия библиотечных кадров профессиональному стандарту «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»¹, согласно рекомендациям которого сотрудники библиотек должны обучаться по дополнительным профессиональным программам (повышение квалификации) не реже одного раза в три года. Важной задачей «Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года» является «регулярное повышение квалификации сотрудников по ключевым направлениям модернизации отрасли; развитие на базе федеральных и региональных библиотек практико-ориентированного обучения по дополнительным профессиональным программам и переподготовке профильных специалистов»². В-третьих, необходимо соответствовать требованиям эпохи, в которой мы живем, с ее цифровым прорывом, ведь, как верно утверждал Э. Р. Сукиасян, «образование надо продолжать всю сознательную жизнь. Тогда и только тогда формируется настоящий библиотечарь, способный видеть неотложные задачи, острые проблемы, находить пути их решения...» [2, с. 259]. Кроме того, по данным Ежегодных информационно-аналитических отчетов муниципальных библиотек НСО, в 2025 г. 30 % основного персонала высказали потребность в освоении дополнительных профессиональных программ.

Изученность проблемы

Вопросами непрерывного образования библиотечных кадров занимались многие авторы. Е. Б. Артемьева и О. В. Макеева проанализировали результаты развития библиотечных кадров и раз-

вития персонала библиотек Сибири и Дальнего Востока [3]. М. И. Акилина, рассматривая проблему повышения квалификации методистов библиотек, пришла к выводу об отсутствии эффективной системы непрерывного образования для этой категории работников [4, с. 77]. Г. М. Брагина на базе проведенного исследования определила основные направления повышения квалификации библиотечных кадров [5] и, предложив в качестве инструмента профессионального развития библиотечных работников индивидуальный образовательный маршрут, акцентировала внимание на самообразовании и персонификации обучения [6].

Е. Б. Артемьева, на основе результатов деятельности Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН констатировала, что именно система дополнительного профессионального образования (ДПО), своевременно отслеживающая перемены в социуме и информационных технологиях, может способствовать развитию библиотечных кадров [7]. В условиях недостатка бюджетного финансирования программ ДПО проблему непрерывного профессионального развития может решить взаимодействие с библиотеками региона [8]. Н. В. Лопатина отмечает, что непрерывное библиотечное образование обусловлено готовностью специалиста к изменениям с использованием информационных технологий [9]. Л. Н. Пирумова и И. А. Коленченко на примере Центральной научной сельскохозяйственной библиотеки показали возможности системной работы по повышению квалификации персонала, состоящей из «взаимосвязанных и дополняющих друг друга форм обучения» [10], последовательность и периодичность которых зависит от потребностей отдела и работника.

Профессиональное развитие работников библиотек зависит не только от организации системной работы по повышению квалификации, но и от наличия рефлексивного компонента и самооценки деятельности специалиста [5], «творческой самостоятельности и самостоятельности личности» [11, с. 106].

Непрерывное профессиональное развитие работников библиотечной сферы представляется нами в виде совокупности базового профессионального образования (библиотечного или иного) и видов непрерывного образования: формального, неформального и информального. Формирование и развитие универсальных компетенций (например мотивация, стремление к самоактуализации и рефлексии, лидерство и умение работать в команде, критическое мышление и коммуникативность, креативность и принятие решений в критической ситуации и др.) происходит «через всю жизнь», в том числе в ходе освоения профессиональных навыков на рабочем месте, формального либо неформального обучения. Особое беспокойство вызывают специалисты

¹ Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: утв. приказом М-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 14.09.2022 г. № 527н // Профессиональные стандарты: сайт. URL: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=116630 (дата обращения: 26.08.2024).

² Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства Рос. Федерации от 13 марта 2021 г. № 608-р // Правительство России: сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/NFWPpXpAAAEbPW60HiZiDvdZZ8AcSNUu.pdf> (дата обращения: 26.08.2024).

без профессионального (высшего или среднего профессионального) образования, поскольку им доступно получение только неформального образования (краткосрочные курсы с получением сертификата, мастер-классы, семинары, вебинары и подобные формы повышения квалификации) и закрыт доступ к повышению по карьерной лестнице из-за несоответствия профессиональному стандарту.

Статистические данные о повышении квалификации персонала муниципальных библиотек за 2024 г.

По данным Ежегодных информационно-аналитических отчетов, полученным от муниципальных НСО в 2023–2024 гг., наблюдаются изменения по освоению дополнительных профессиональных программ (ДПП) сотрудниками.

На рисунке 1 представлено число слушателей, обучающихся по федеральному проекту «Творческие люди» национального проекта «Культура», реализуемого ведущими центрами непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров сфере культуры (ЦНОиПК): в 2024 г. число слушателей незначительно уменьшилось в связи с уменьшением количества квот, и далеко не все Централизованные библиотечные системы (ЦБС) получали возможность обучить свои кадры в ходе реализации проекта (2019–2024 гг.). Доля слушателей ДПП, реализуемых Новосибирской государственной областной научной библиотекой (НГОНБ), по сравнению с 2023 г. уменьшилась на 10 %, что обусловлено предоставлением библиотек с 2024 г. только платных образовательных услуг.

Соответственно, слушатели распределились между другими образовательными организациями (ОО), оказывающими платные услуги, и доля их увеличилась на 13 %.

По полученным данным, 67 человек из муниципальных ЦБС НСО освоили программы профессиональной переподготовки по направлению «Библиотечно-информационная деятельность». Из них 38 сотрудников обучились на базе ГПНТБ СО РАН за счет областного бюджета – субсидии, выделенной НГОНБ.

Неформальное и информальное обучение персонала библиотечной сферы реализуется как на рабочем месте, так и в ходе реализации специальных программ, созданных ЦБС муниципальных библиотек НСО: 27 из 35 ЦБС разработали программы профессионального развития работников библиотек. Программы отличаются разнообразием и, как правило, включают в себя адаптационные мероприятия, или Школу молодых специалистов, график повышения квалификации персонала, а также школу профессионального мастерства.

Можно рекомендовать к изучению следующие доступные на официальных сайтах программы:

- «Программа непрерывного образования библиотечных работников Баганского района «Компьютерный ликбез»»;
- «Развитие ЦБС через развитие кадрового персонала» (также Баганская ЦБС);
- «Библиотекарь в мире информационных технологий» (Колыванская ЦБС);
- «Мастерство и качество – путь к успеху» (ЦБС Куйбышевского района);
- Школа начинающего специалиста «Шесть шагов к профессионализму» (Мошковская ЦБС);

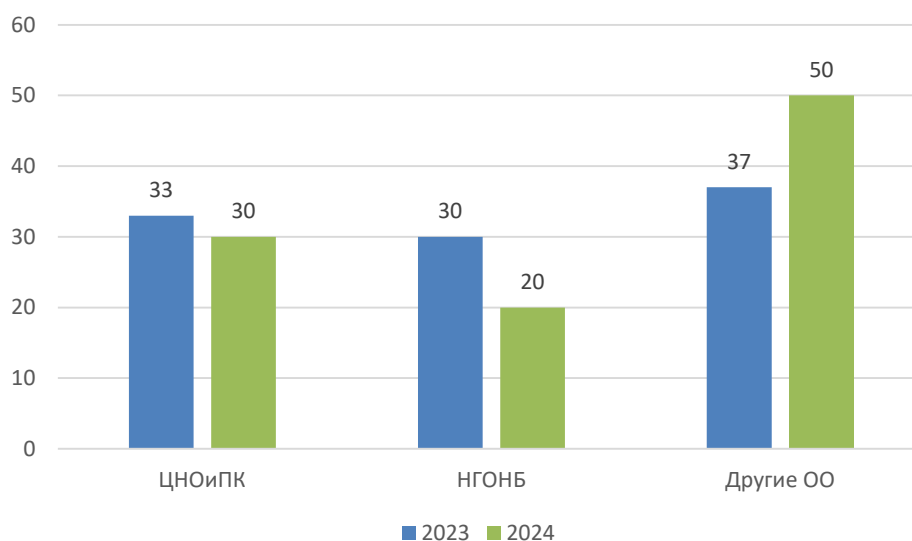


Рис. 1. Освоение ДПП сотрудниками муниципальных библиотек Новосибирской области (2023–2024 гг.)

Fig. 1. Mastering additional professional programs by municipal libraries' staff of the Novosibirsk region (2023–2024)

- «Содействие» (МКУ Новосибирского района «ЦБС»);
- «БиблиоРост» (Сузунская ЦБС);
- «БиблиоПрофи» (Татарская ЦБС).

Кроме реализации перечисленных программ, ЦБС НСО обеспечивают участие персонала в мероприятиях муниципального, областного и федерального уровней, которые способствуют профессиональному развитию библиотечных кадров.

Деятельность образовательного центра «Сибирика» НГОНБ

Поскольку НГОНБ является методическим центром для муниципальных библиотек НСО, профессиональное развитие библиотечных работников ЦБС стало одним из направлений ее деятельности. Библиотека была основана как краевая в 1929 г., а с 1936 г. (время образования библиотечно-методического кабинета) осуществляет методическую поддержку общедоступных библиотек области. В самые сложные периоды: во время Великой Отечественной войны, в ходе централизации библиотек, в 1990-е годы – НГОНБ организовывала обучение на местах, проводила семинары, курсы повышения квалификации.

В 2009 г., когда назрел вопрос об организации системы профессионального развития персонала муниципальных библиотек в связи с проблемой старения кадров и недостаточным количеством работников с профильным образованием, под руководством З. М. Саенко в качестве структурного подразделения НГОНБ был создан Центр профессионального развития (ЦПР) [8]. В период с 2009 по 2018 г. ЦПР проводил семинары и тренинги по актуальным вопросам деятельности библиотек, была организована Школа библиотечной инноватики по вопросам внедрения системы менеджмента качества, проведена конференция молодых специалистов, был сформирован и реализован Сводный план основных мероприятий по повышению квалификации, переподготовке и профессиональному развитию библиотечных кадров Новосибирска и области. В обучающих мероприятиях участвовали от 180 до 543 человек в год.

В 2018 г. НГОНБ получила лицензию на осуществление образовательной деятельности, а с 2020 г. свою работу начал образовательный центр (ОЦ) «Сибирика» – виртуальная платформа на базе обучающей среды Moodle, которая была разработана в период пандемии и продолжает функционировать в настоящее время.

Необходимо отметить, что с 2018 по 2023 г. НГОНБ предоставляла образовательные услуги в рамках государственного задания. В 2018 г. 100 % слушателей муниципальных библиотек обучились

на бесплатной основе, а в 2019 г. уже 16 % работников библиотек – платно. Доля платных образовательных услуг постепенно увеличивалась: с 7 % (2020 г.) до 25 % (2023 г.). После 2023 г. ЦПР не имел возможности осуществлять обучение в рамках государственного задания и был расформирован. Функции по повышению квалификации сотрудников муниципальных библиотек стал выполнять научно-методический отдел. С 2024 г. НГОНБ реализует дополнительные профессиональные программы только на внебюджетной основе, что сокращает возможности по профессиональному развитию кадрового состава муниципальных библиотек в связи с их ограниченным финансированием.

НГОНБ реализует в среднем 10 дополнительных профессиональных программ в год, при этом их отличается

- актуальность: программы своевременно обновляются, создаются новые, соответствующие передовым тенденциям в библиотечной сфере;
- комплексность: как региональный методический центр НГОНБ включает в образовательную деятельность все направления своей работы (научно-методическое, краеведческое, информационно-библиографическое, автоматизация библиотечных процессов, оцифровка, организация и формирование библиотечных фондов, консервация и реставрация фондов, создание модельных библиотек, цифровые услуги, продвижение книги и чтения и другие);
- гибкость: программы создаются на блочно-модульной основе, что обеспечивает легкое конструирование под запрос ЦБС и слушателей;
- адаптивность: содержание программ разрабатывается сотрудниками-практиками НГОНБ, которые системно работают с сельскими библиотеками, следовательно, программы отвечают запросам муниципальных библиотек;
- разнообразие: программы соответствуют всем направлениям работы библиотек;
- диссеминация: распространение опыта индивидуальной работы с одной ЦБС до выхода на региональный уровень.

Помимо названных преимуществ, реализация дополнительных профессиональных программ характеризуется практикоориентированностью, инновационностью, использованием контекстного подхода в обучении. При составлении контента используются прикладные исследования специалистов НГОНБ в области краеведения, информационно-библиографических ресурсов, библиографоведения, книговедения и др.

Актуальной в 2024 г. стала программа «Современные практики продвижения книги и чтения среди разных групп населения», разработанная сектором «Центр книги и чтения» отдела обслуживания читателей НГОНБ – по ней обучилось 26 % слушателей. Программа включает

самый широкий диапазон тем: от истории чтения в России и мире, социологии чтения, психологии детского, подросткового и молодежного чтения, продвижения семейного чтения до работы в социальных сетях, с сообществами и партнерами, книжными издательствами; а также знакомит с правовой средой продвижения чтения, содержит девять практических заданий и два теста. Пользуются спросом программы повышения квалификации по теме создания модельных библиотек. В 2024 г. эти программы освоили 19 % слушателей. Программы по автоматизации библиотечных информационных систем (АБИС OPAC-Global) также востребованы: в 2024 г. по ним обучились около 15 % библиотекарей, столько же прошли курсы по программе «Цифровые услуги библиотек. Мультимедийное и радиочастотное оборудование в библиотеках: техника, технология обслуживания». Обновленную дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Краеведческая деятельность современной библиотеки» освоили 14 % слушателей муниципальных библиотек НСО, причем пользу от этого курса отметили как начинающие, так и опытные библиографы-краеведы, слушатели из сельских и городских библиотек.

Самой значительной и плодотворной стала программа «Модернизация библиотечного пространства в современных социокультурных условиях» общим объемом 152 часа, которая была реализована Новосибирским библиотечным обществом при поддержке Президентского фонда культурных инициатив в рамках проекта «Обмен опытом», направленного на укрепление межрегионального профессионального сообщества, знакомство работников библиотек новых регионов с библиотечными проектами в рамках национального проекта «Культура» на территории региона. Уникальность этой программы состоит в том, что в ее реализации участвовали три учреждения, и нацелена она была на взаимодействие с коллегами из новых регионов РФ в части создания модельных библиотек. Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации для сотрудников библиотек новых субъектов РФ были разработаны специалистами Новосибирской областной специальной библиотеки («Роль библиотеки в социальной реабилитации и адаптации в обществе лиц с ограниченными возможностями здоровья», 16 часов), Новосибирского государственного университета архитектуры и дизайна («Современная библиотека: архитектура и дизайн библиотечного пространства», 32 часа) и НГОНБ («Модельная библиотека – флагман развития библиотечной сети», 104 часа). Сотрудники новых регионов обучались в очно-заочном формате с использованием дистанционных образовательных технологий.

Двенадцать библиотечных работников из новых регионов России посетили Новосибирск в феврале

2024 г., чтобы познакомиться с работой городских и сельских библиотек области, с опытом участия коллег в конкурсе на создание модельных библиотек; научиться формулировать тематическую концепцию заявки, проектировать новое библиотечное пространство. Они узнали о новшествах в предоставлении информационно-библиотечных услуг разным категориям читателей, какие особенности необходимо учитывать при работе с гражданами с ограниченными возможностями здоровья, как продвигать услуги библиотек в социальных сетях, оформлять документы для заявки на конкурс по созданию модельных библиотек и проводить стратегическую сессию «Пересоберем библиотеку» по разработке концепции модельной библиотеки. Дистанционный курс в виртуальной образовательной среде Moodle ОЦ «Сибирика» включал в себя темы по проектной деятельности, продвижению библиотеки в социальных сетях, цифровизации и цифровой трансформации библиотек, формированию фондов модельных библиотек, содержал обширный теоретический и практический материал. В результате такой образовательной и методической поддержки коллеги из новых субъектов РФ разработали семь дизайн-проектов модельных библиотек (три из них открыты в 2024 г., две – в 2025 г.). Кроме того, между муниципальными библиотеками Новосибирской области и новыми регионами налажен контакт по проекту «Библиотеки-сестры», проводятся совместные мероприятия, обмен опытом.

Среди слушателей, обучающихся по программам повышения квалификации, в 2024 г. было 92 % женщин, 8 % мужчин, 21 % руководителей разного уровня. Мужчины в основном обучались по программе «Цифровые услуги библиотек. Мультимедийное и радиочастотное оборудование в библиотеках: техника, технология обслуживания» и являлись методистами, системными администраторами, руководителями отделов. Обучение за счет юридических лиц составило 61 %, физических лиц – 28 %, гранта Президентского фонда культурных инициатив – 11 %. Распределение по возрастам выглядит следующим образом: от 35 до 59 лет – 81 %, от 25 до 34 лет – 9 %, 5 % – старше 55 лет и столько же – до 25 лет. Градация на [рисунке 2](#) показывает обобщенные результаты анкетирования, которые выявили, что молодежь среди обучающихся составляет меньшинство, а основная масса – это сотрудники от 35 до 59 лет.

На базе профильного высшего (ВО проф) и среднего профессионального образования (СПО проф) обучились 25 % слушателей (по 12,5 % соответственно). Непрофильное высшее (ВО) и среднее профессиональное образование (СПО) – у 75 % обучившихся ([рис. 3](#)).

Что же касается мероприятий, проведенных в рамках неформального образования научно-методическим и другими отделами НГОНБ,

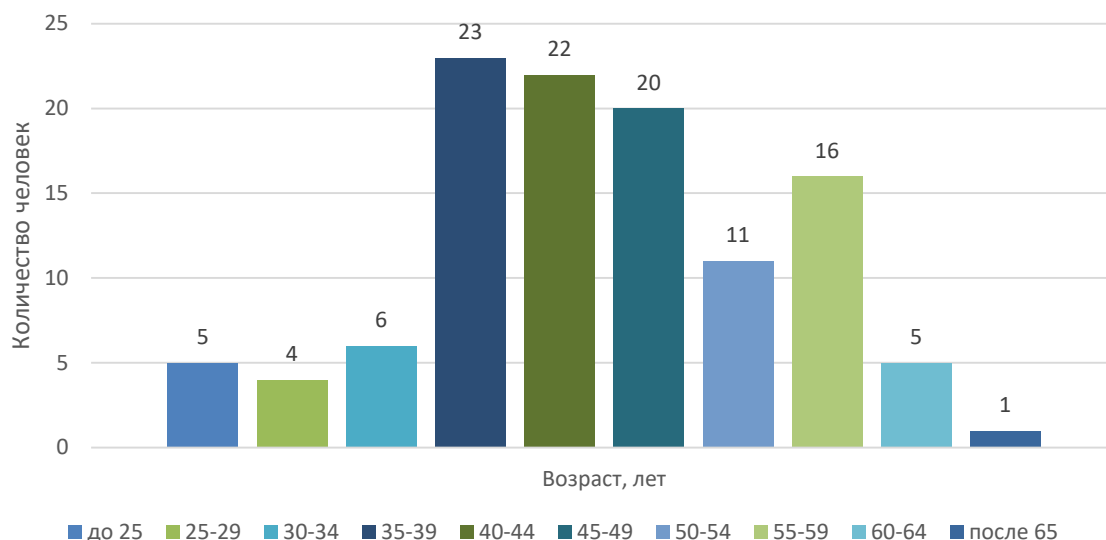


Рис. 2. Статистические данные по возрасту слушателей ДПП ОЦ «Сибирика» (2024 г.)

Fig. 2. Statistical data on the age of audience mastering additional professional programs at the Training Center "Sibirika" (2024)

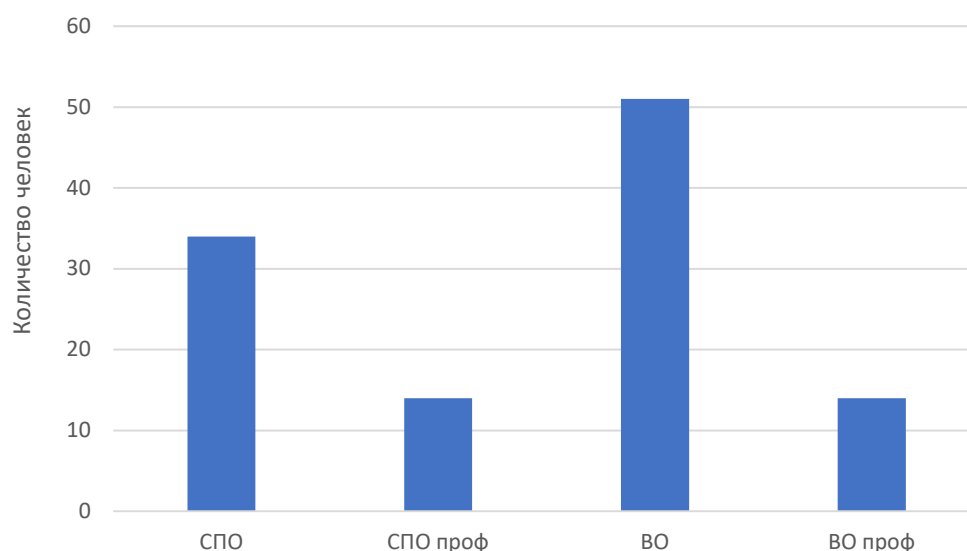


Рис. 3. Статистические данные по уровню профессионального образования слушателей ДПП ОЦ «Сибирика» (2024 г.)

Fig. 3. Statistical data on the level of professional education of the audience mastering additional professional programs at the Training Center "Sibirika" (2024)

то в 2024 г. по сравнению с 2023 г. их количество выросло на 12 %. Тенденция к увеличению взаимодействия как в офлайн-, так и онлайн-режиме, организации неформальных мероприятий для муниципальных библиотек – вебинаров, семинаров, мастер-классов, экскурсий, конференций и т. д. – сохраняется и в 2025 г.

В перспективе хотелось бы отметить планы НГОНБ в обеспечении повышения квалификации специалистов библиотек в сфере консервации и реставрации библиотечных фондов. В 2024 г. сектор сохранности фондов отдела книгохранения

НГОНБ был трансформирован в Региональный центр консервации и реставрации библиотечных фондов НСО. Открытие центра стало значимым событием для культуры НСО, обеспечило новые ресурсы для библиотечного сообщества и подтвердило статус региона как «Территории книги и чтения». Цель Регионального центра состоит не только в сохранении книжных памятников, но и в трансляции опыта. Он оснащен оборудованием по современным требованиям, имеет лабораторию для предреставрационных исследований, карантинное помещение для документов; является самым большим по занимаемым

площадям, оснащению, объему оборудования, количеству сотрудников среди подобных региональных центров. Планируется, что повышение квалификации сотрудников муниципальных библиотек НСО будет организовано путем проведения профессиональных экскурсий, вебинаров, мастер-классов и реализации дополнительной профессиональной программы «Консервация библиотечного фонда: нормативная база, режимы хранения, стабилизация и реставрация документов».

Заключение

Итак, результаты исследования показали, что у значительного количества работников муниципальных библиотек НСО отсутствует профессиональное библиотечное образование, ввиду чего высока потребность в освоении дополнительных профессиональных программ. Но из-за отмены бюджетного финансирования курсов повышения квалификации по таким программам муниципальным библиотекам сложнее справляться с выполнением требований профессионального стандарта.

Список литературы

1. Библиотеки Новосибирской области в цифрах в 2023 году / сост.: М. С. Давыдова, С. А. Хмелевцева, А. И. Черепанова. Новосибирск : ГАУК НСО НГОНБ, 2024. 95 с.
2. Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. ст. и докл. Москва : Гранд : ФАИР-пресс, 2004. 448 с.
3. Артемьева Е. Б., Макеева О. В. Библиотечные кадры Сибири и Дальнего Востока в условиях социокультурных трансформаций: проблемы изучения // Научные и технические библиотеки. 2016. № 12. С. 90–108. DOI: <https://doi.org/10.33186/1027-3689-2016-12-90-108>
4. Акилина М. И. Кадры методистов центральных библиотек субъектов Российской Федерации // Труды ГПНТБ СО РАН. 2021. № 1. С. 71–79. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7575-2021-1-71-79>
5. Брагина Г. М. Актуализация проблематики повышения квалификации библиотечных кадров на основе профессионального стандарта «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности» // Ученые записки (Алтайская государственная академия культуры и искусств). 2017. № 2. С. 114–118.
6. Брагина Г. М. Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития библиотечного специалиста // Труды ГПНТБ СО РАН. Новосибирск, 2018. Вып. 13: Библиотеки в контексте социально-экономических и культурных трансформаций : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Кемерово, 25–29 сент. 2017 г.), т. 1. С. 82–88.
7. Артемьева Е. Б. Дополнительное профессиональное образование – система, способствующая вхождению библиотек в глобальное сетевое информационное общество // Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки. 2014. № 2. С. 23–26.

Анализ реализованных программ повышения квалификации ОЦ «Сибирика» за 2024 г. выявил, что самыми востребованными среди работников муниципальных библиотек стали программы, посвященные продвижению книги и чтения, краеведческой деятельности, автоматизации информационно-библиотечных процессов и цифровым услугам библиотек. ОЦ «Сибирика» планирует расширить банк дополнительных профессиональных программ, краткосрочных курсов, различных форм неформального образования путем внедрения актуальных тем и использовать технические возможности для осуществления персонифицированного обучения сотрудников муниципальных библиотек Новосибирской области.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Конфликт интересов

Автор заявляет об отсутствии конфликтов интересов, требующих раскрытия в этой статье.

8. Артемьева Е. Б., Саенко З. М. Непрерывное образование библиотечных кадров: региональный подход // Социальные и культурные практики в современном российском обществе : материалы науч. форума преподавателей, студентов и аспирантов (Новосибирск, 19–29 апр. 2016 г.). Новосибирск, 2016. С. 6–15.
9. Лопатина Н. В. Непрерывное образование библиотечных специалистов: содержание определит формат // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2020. № 4. С. 132–139.
10. Пирумова Л. Н., Коленченко И. А. Формы и методы непрерывного образования работников библиотек: опыт ЦНХБ // Культура: теория и практика : электрон. науч. журн. 2023. Вып. 1. URL: <http://theoryofculture.ru/issues/129/1598/> (дата обращения: 26.08.2024).
11. Рубинштейн С. Л. Принцип творческой самодетельности (к философским основам современной педагогики) // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 101–109.

References

1. Davydova MS, Khmelevtseva SA and Cherepanova AI (comps) (2024) Libraries of the Novosibirsk region in figures in 2023. Novosibirsk: GAUK NSO NGONB. (In Russ.).
2. Sukiasyan ER (2004) Library profession. Personnel. Continuous education: coll. of articles and reports. Moscow: Grand, FAIR-press. (In Russ.).
3. Artemyeva EB and Makeeva OV (2016) Librarians in Siberia and the Far East under socio-cultural transformations: problems of study. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki* 12: 90–108. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.33186/1027-3689-2016-12-90-108>

4. Akilina MI (2021) The methodologist staff in central libraries of the Russian Federation subjects. *Trudy GPNTB SO RAN* 1: 71–79. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7575-2021-1-71-79>
5. Bragina GM (2017) Updating the issues of professional development of library staff based on the professional standard “Specialist in the field of library and information activities”. *Uchenye zapiski (Altaiskaya gosudarstvennaya akademiya kul'tury i iskusstv)* 2: 114–118. (In Russ.).
6. Bragina GM (2018) Individual educational route of professional development of a library specialist. *Trudy GPNTB SO RAN*. Novosibirsk, iss. 13, vol. 1, pp. 82–88. (In Russ.).
7. Artemyeva EB (2014) Additional professional education as a system that facilitates the entry of libraries into the global network information society. *Vestnik Dal'nevostochnoi gosudarstvennoi nauchnoi biblioteki* 2: 23–26. (In Russ.).
8. Artemyeva EB and Saenko ZM (2016) Continuing education of library staff: a regional approach. *Sotsial'nye i kul'turnye praktiki v sovremennom rossiiskom obshchestve: materialy nauch. foruma prepodavatelei, studentov i aspirantov (Novosibirsk, 19–29 apr. 2016 g.)*. Novosibirsk, pp. 6–15. (In Russ.).
9. Lopatina NV (2020) Continuous education of library specialists: the content will determine the format. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv* 4: 132–139. (In Russ.).
10. Pirumova LN and Kolenchenko IA (2023) Forms and methods of continuous education of library staff: the experience of the Central Scientific Agricultural Library (CSAL). *Kultura: teoriya i praktika: e-journal* 1. (In Russ.). URL: <http://theoryofculture.ru/issues/129/1598/> (accessed 26.08.2024).
11. Rubinshtein SL (1986) The principle of creative self-activity (towards the philosophical foundations of modern pedagogy). *Voprosy psikhologii* 4: 101–109. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию / Received 14.04.2025

Получена после доработки / Revised 22.07.2025

Принята для публикации / Accepted 05.08.2025