

**БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ ПРОФЕССИЯ ЗА РУБЕЖОМ:
современное состояние, проблемы, перспективы**

*(Обзор по материалам отечественной и зарубежной англоязычной
литературы 2006-2008 гг.)*

СО Д Е Р Ж А Н И Е

1.	Перемены в профессии в условиях электронной революции	2
2.	Управление знаниями и библиотечно-информационная деятельность	6
3.	Старение библиотечных кадров	7
4.	Психологические аспекты управления библиотечными кадрами	7
5.	Имидж библиотекаря	11
6.	Лидерство в библиотечном деле	12
7.	Подготовка библиотечных кадров	19
8.	ИФЛА и библиотечно-информационная профессия	24
9.	Список использованной литературы	26

1. Перемены в профессии в условиях электронной революции

Стремительное вторжение в библиотечное дело новых информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) приводит к кардинальным переменам в профессии: трансформируется роль библиотекаря, который из информационного посредника становится скорее «навигатором знаний», содействующим образованию и исследованиям; внедряются новые методы и формы библиотечно-информационного обслуживания, растут требования к подготовке библиотекарей.

В последнем десятилетии главными факторами, влияющими на библиотеки, стали вызовы, связанные с пользователями, и перемены в природе процесса научных коммуникаций.

Изменяются возраст пользователей, их социально-экономический статус и знания в области информационных технологий. Новое поколение молодёжи М.Пренски (США) называет «врождённым поколением цифрового мира» («digital native generation»). Задача библиотеки состоит в том, чтобы понимать ожидания и потребности, как молодёжи, так и представителей других поколений, «двигаться вперёд вместе с ними», непрерывно меняться и адаптируясь.

Огромные вызовы для библиотек возникли в связи с изменениями в научных коммуникациях: если раньше этот процесс начинался и заканчивался в библиотеке, то ныне появились опции, включая электронные исследования, кибер-инфраструктуру, электронное сотрудничество. Будущее научных публикаций, отмечает В.Вильямсон (Канада), ограничено только «нашим воображением и способностью охватить новые технологии и методики».

Линда О'Брайен считает, что именно библиотекари, а не профессионалы информационных технологий, должны управлять новой кибер-инфраструктурой. Если библиотеки не ответят эффективно на изменения в окружающей среде, они могут попросту исчезнуть⁵⁷.

Зарубежные специалисты все чаще говорят о преобразовании библиотечной профессии в «киберпрофессию» (cyberprofession). В литературе появляются такие термины как «кибербиблиотекари» (cybrarians), «кибернавты» (cybernauts), «интернавты» (internauts)⁶.

Библиотекари, изменив и модернизировав свою деятельность, становятся в бóльшей степени информационными специалистами. Соответственно в литературе употребляются термины «менеджер знаний», «менеджер контента», «координатор электронных ресурсов», «специалист интерфейса» и др., которые предлагаются взамен термина «библиотекарь». Даже слово «библиотека» заменяется «более динамичными и современными терминами»: «медiateка» или «инфотека». В Великобритании популярным стал термин «хранилище идей». Соблазну обновления поддалась даже Библиотечная ассоциация в Лондоне – теперь она носит наименование «Дипломированный институт библиотечных и информационных профессионалов» (Chartered Institute of Library and Information Professionals – CILIP). Все это проходит под знаком «борьбы со стереотипом»¹⁵.

Эту тенденцию одобряют не все: так, С. Стори (Гонконг) обвиняет библиотекарей в том, что они слишком быстро приняли новые термины, импортированные из другой профессии, расставшись со своими проверенными временем традиционными терминами. Нет профессий, которые бы так охотно меняли свою терминологию. Например, врачи же не стали «менеджерами телесной системы». Отказываясь от названия своей профессии, библиотекари совершают профессиональное самоубийство. Следует бороться с «ползучей болезнью неофилии» – любви к новому просто потому, что оно – новое, – считает Стори⁴⁹.

В современных условиях библиотечным и информационным профессионалам следует «вновь обрести себя». Для этого, по мнению Д.Хэйи (Великобритания), они должны непрерывно учиться, активнее накапливать опыт, позитивно относиться к переменам – видеть их светлую сторону и

учиться новому; постоянно адаптироваться к электронной среде, эволюционировать в соответствии с её требованиями³⁵.

С. Хэторн следующим образом кратко сформулировал суть процесса радикальных перемен роли, парадигмы и культуры библиотекарей: «Библиотекарь умер, да здравствует библиотекарь»⁴⁰.

Интернет открыл широкую возможность быстрого и простого получения релевантной информации. Доброжелательные к пользователю онлайн-системы дают ему возможность непосредственного доступа к информации, минуя библиотекаря. Однако цифровая информационная среда чрезвычайно велика по объёму и сложна: ресурсы Интернета плохо организованы, им недостаёт надёжности и стабильности, свойственных традиционным ресурсам. Поиск в Интернете, говорит М. Стоувер (США), подобен поиску крупинки золота в куче мусора. Поэтому пользователям не обойтись без помощи библиотекарей: некоторые учёные считают, что они и впредь останутся посредниками между конечным пользователем и информационными ресурсами⁵⁸. Задача библиотекарей, находясь «в сердце информационного потока», уметь взять за руку того, кто ищет информацию, и помочь ему найти, оценить и получить нужные материалы⁴⁰.

Какие специалисты нужны библиотекам в настоящее время? В библиотечных процессах сокращается ручной труд, который могут выполнять вспомогательные работники; возрастает потребность в знаниях в области ИКТ, управления лицензиями, авторского права.

Очевидно, что помимо традиционных знаний книги и библиотечного дела библиотекари должны отвечать и новым требованиям. В этих условиях нужно понять, – подчеркивает Н. Дэвенпорт (США), что вся профессия должна быть открытой для приглашения коллег с другими знаниями²³. Это и происходит на деле в западных библиотеках, где наблюдается рост числа специалистов с неблиотечным образованием.

Особое место занимает вопрос о роли в библиотеке специалистов-отраслевиков. Они необходимы для отбора и классификации книг, помощи

пользователям в сложных разысканиях. Однако ныне ситуация меняется: в отборе и классификации активно используются онлайн-базы данных, национальные библиографии, реферативные источники. В справочном обслуживании наблюдается тенденция к переходу от сложных отраслевых запросов к более простым общим практическим запросам. Пользователи все успешнее ведут поиск информации в веб самостоятельно. Растёт число междисциплинарных исследований. Кроме того, библиотеки, ввиду финансовых трудностей не могут иметь высокооплачиваемых специалистов по всем отраслям знаний, да и тот факт, что отраслевики по своему статусу стоят выше других сотрудников, осложняет отношения в коллективе. Поэтому, считает М Котта-Шёнберг (Дания), потребность библиотек в специалистах-отраслевиках сокращается. Будущее видится в переходе от отраслевиков к информационным специалистам. Желательно приглашать гибридных специалистов, т.е. сотрудников с комбинированным образованием – в области библиотечно-информационной науки или ИКТ плюс какое-либо отраслевое образование. Наилучшим вариантом является широкая междисциплинарная подготовка²².

С. Корралл и А. Брюэртон (Великобритания) предложили в 1999 г. следующую модель компетентности библиотекаря:

1. Общие личные умения в области коммуникаций, решения проблем и др.
2. Профессиональные умения в области развития и менеджмента фондов, организации знаний и др.
3. Умения в области информационных технологий.
4. Умения в сфере бизнеса и менеджмента (финансирования, затрат, маркетинга и др.).
5. Знания организационные и отраслевые.
6. Личное трудовое поведение – ориентация на достижения, лидерство и инициатива, видение стратегических перспектив⁵⁸.

2. Управление знаниями и библиотечно-информационная деятельность

Пояснение концепции управления знаниями (KM – knowledge management) породило споры о соотношении KM и библиотечно-информационной деятельности (LIS). Консенсус в этом вопросе пока не достигнут. Нет единого мнения относительно определения KM: по мнению некоторых специалистов «KM охватывает концепции, методы и технологии, нацеленные на повышение эффективности создания, обогащения, использования и взаимоииспользования знаний»; другие определяют KM как «способность и процесс создания, сбора, выявления ценности информации, которая, будучи распространяемой, используемой и понятой, ведёт к знанию и развитию»³⁸.

Проведённое международное обследование выявило различные мнения LIS профессионалов о KM: KM – ещё одна «причуда менеджмента»; KM – новый термин для того, что всегда делали информационные профессионалы; KM может помочь сделать библиотеки более релевантными в отношении организации, в состав которой они входят, и пользователей; помочь информационным профессионалам в приобретении новых навыков.

Обследование недостаточно репрезентативно, т.к. опирается в основном на ответы сравнительно небольшой группы стран (Австралии, Новой Зеландии, США, Великобритании, Канады и ЮАР). Тем не менее, оно дало основания для следующих главных выводов:

- Интерес к KM среди LIS профессионалов растёт;
- Последние могут и должны участвовать в KM, используя свои навыки информационного менеджмента;
- LIS профессионалам участие в KM сулит выгоды, включая карьерное продвижение и укрепление их статуса;
- KM открывает потенциальные возможности для развития библиотек и самой LIS профессии³⁸.

3. Старение библиотечных кадров

Один из вопросов, который тревожит западных библиотекарей, – быстрое старение кадров. Так, Бюро трудовой статистики США в 1988 г. поместило библиотечную профессию на седьмое место среди профессий с самым большим процентом сотрудников в возрасте 45 лет и старше; 46,4% библиотекарей могут уйти на пенсию в 1998-2008 гг. Таким образом, в США возникает необходимость замены 50 тысяч библиотекарей.

Среди профессионалов и парапрофессионалов в библиотеках Канады четвертая часть имеет возраст более 55 лет (что вдвое больше, чем в целом в трудовых ресурсах страны), в результате в ближайшие 10 лет они уйдут на пенсию⁵⁷.

Австралийская библиотечная ассоциация в обзоре рынка труда в библиотечном деле в 2006 г. сообщила, что возраст 60% библиотекарей страны – 45 лет и старше; только 14% – в возрасте до 35 лет; средний возраст составляет 46 лет. Число библиотекарей, уходящих на пенсию, много выше, чем приток новичков в профессию⁵⁷.

Уходящие на пенсию библиотекари уносят с собой знания, умения и опыт, накопленный годами. Библиотеки, считает В.Вильямсон (Канада)⁵⁷, должны определить, насколько серьезными будут эти потери и как их смягчить. Очень важно планировать замену уходящих на пенсию, обучение сотрудников с целью передачи старшими коллегами важных знаний и навыков.

4. Психологические аспекты управления библиотечными кадрами

4.1. Психологические характеристики библиотечных работников по возрастным группам

В управлении библиотечными кадрами западные специалисты, в первую очередь американские, опираются на определения и характеристики

трудовых ресурсов по возрастным группам. Классическим исследованием в этой области является работа В. Страусса и Н. Хоу «Поколения: история будущего Америки, 1584-2069 гг.», изданная в 1991¹⁾.

В литературе отмечается, что в настоящее время на рабочих местах, в частности, в библиотеках, встречаются четыре поколения: ветераны или «молчаливое поколение» (Silent generation), родившиеся в 1922-1945 гг.; люди, родившиеся в первые десятилетия после Второй мировой войны (1946-1964 гг.) в период бума рождаемости (Baby boomers); поколение Икс (Generation X) – люди, появившиеся на свет в 1961-1981 гг.; поколение Игрек (Generation Y) или «тысячелетники» («millennials»), родившиеся в 1982–2002 гг.²⁾; 33,43.

У каждой из этих возрастных групп своя психология, свои взгляды и мотивация, порождённые условиями, в которых они выросли. Это нужно учитывать в обучении и менеджменте, однако не следует противопоставлять поколения по этому признаку, чтобы не восстанавливать их друг против друга.

Ветеранов в библиотеках с каждым годом становится всё меньше. «Baby boomers» озабочены, главным образом, своим финансовым положением и безопасностью.

Поколения Икс и Игрек росли в обстановке сравнительного изобилия и комфорта; их главной мотивацией является удовлетворённость работой.

Библиотекари поколения Икс в настоящее время уже являются или готовятся стать лидерами и менеджерами, внося в библиотечное дело новые методы управления и, одновременно, «огромный потенциал успеха и конфликтов», – отмечает П. Мосли (США)⁴²⁾. Тот же автор следующим образом характеризует представителей поколения Икс: они отличаются тенденцией к независимости и самостоятельности; думают о путях решения проблем и часто спрашивают «почему»? Они работают лучше, когда перед

¹⁾ Strauss W., Howe N. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. – 1991.

²⁾ Различные авторы указывают разные хронологические границы этих поколений. Например, Р.Гордон (США) относит к поколению Игрек тех, кто родился в 1979-2000 гг., М.Мосли (США) – родившихся в 1982-2002 гг.

ними ставят цель и определяют срок её достижения, но разрешают свободу в выполнении. Поколение Икс великолепно владеет компьютером, рассматривает технологию как рутинное орудие; обладает уникальной способностью концентрироваться на самой важной задаче, нередко работая рывками; плохо переносит ненужный бюрократизм и лицемерие. Молодые менеджеры поколения Икс очень терпимы к семейным проблемам своих подчинённых, к гибкому графику их работы. Считают себя и подчинённых единой командой и часто придерживаются свободного стиля межличностного общения.

Поколение Икс мыслит категориями быстрого успеха и готово без колебаний перейти в другое учреждение.

Библиотека будущего под управлением представителей поколения Икс будет, по мнению П.Мосли, отличаться следующими чертами: поддержкой индивидуальной инициативы и опоры на собственные силы; минимумом официальных заседаний и активизацией деятельности небольших рабочих групп; структурой, скорее, не иерархической, а горизонтальной, где различные лица отвечают за определённые проекты или функции; бóльшей гибкостью индивидуальных графиков, расширением работы на дому. Корпус менеджеров станет более многочисленным, с периодической ротацией ролей.

В обучении менеджеров поколения Икс важно учитывать, что при излишнем давлении они теряют уверенность в себе, а при недостаточном – могут наделать ошибок, запутаться и решить уйти.

П.-Л.Сэнделл и С.Викери (Австралия)⁵³ находят сходные черты в поколении Игрек: его представителей не случайно называют «поколением почему», т.к. они не боятся открыто спрашивать о сути решений, от кого бы они ни исходили. Они независимы в своих суждениях, уверены в себе, амбициозны и ожидают немедленного поощрения. Специфические характеристики поколения Игрек требуют от их руководителей доверия путём выдвижения на более высокие должности и предоставления им того способа трудовой деятельности, который они выбирают (командой в

библиотеке, или на дому). Их следует привлекать к принятию решений, в то же время перенаправляя инициативу в нужное русло и очерчивая их ответственность.

Они отзывчивы на инструктаж и наставничество скорее, чем на директивный стиль. Их желательно обучать публичным выступлениям, бизнес-этикету, решению конфликтов, умению вести переговоры и устанавливать связи. В поколении Игрек, считают Сэнделл и Викери, заложены огромные возможности; при умелом руководстве оно может добиться многого.

4.2. Стрессы библиотекарей¹

В англоязычной профессиональной литературе отражается забота о психологическом состоянии библиотекарей, в частности, изучаются стрессы, которым подвергаются библиотекари на своём рабочем месте.

В ходе конференции Британского психологического общества в 2006 г. был сделан с первого взгляда неожиданный вывод о том, что библиотекарь в своей профессии подвержен бóльшему стрессу, чем пожарный или водитель, превышающий скоростной режим. Библиотекари жалуются на однообразие в работе, скуку, невозможность полностью проявить себя, продвинуться по карьерной лестнице, на усталость от физической среды – нахождения весь день среди книжных полок.

Руководители библиотек нередко сосредотачиваются на удовлетворённости читателей обслуживанием и меньше думают о сотрудниках. Между тем, если не поддержать библиотекарей, находящихся в стрессовом состоянии, снижается производительность их труда, что влияет на всю организацию, а люди, которые не справляются со своим стрессом, «перегорают».

¹ О технострессе см. раздел: «Подготовка библиотечных кадров», С.21.

Одна из главных причин стресса – перегрузка в работе в связи с нехваткой трудовых ресурсов; другая – неадекватность менеджмента.

Симптомами стресса на рабочем месте являются снижение эффективности труда, инициативности, интереса к работе; нежелание сотрудничать с коллегами, негативное поведение в отношении своей рабочей группы, всей библиотеки или профессии, жалобы на недооценку их личных усилий, на то, что они – «козлы отпущения», а виноваты в их ошибках и неудачах другие; признаки психического и физического срыва.

Нужно научиться выявлять стрессовые состояния у сотрудников и разработать стратегию борьбы с ними. В этих целях следует, в частности, собрать больше информации о ситуации.

Кстати, исследования показали, что представители таких профессий как пожарные или полиция, лучше справляются со стрессами, т.к. их этому специально обучают⁵².

5. Имидж библиотекаря

В общественном сознании стран англо-американской культуры, главным образом усилиями СМИ, утвердилось следующее карикатурное описание библиотекаря: «...женщина, не очень молодая, вероятно «старая дева», начитанная, лишённая чувства юмора, в удобной, но скучной одежде – возможно, в твидовой юбке, кардигане, удобных туфлях, старомодных очках (на шейном шнурке), с суровым выражением лица и всегда говорящая «ш-ш-ш»¹⁵.

В США даже изготовили куклу, похожую на Нэнси Перл, библиотекаря и ведущую передачи по радио о книге и чтении. Кукла в консервативной одежде стоит в позе «ш-ш-ш». Её появление возмутило библиотечную общественность как ещё одно проявление отрицательного стереотипа библиотекаря³⁹.

В нынешние дни, если судить по одежде делегатов конференций ИФЛА, женщина-библиотекарь становится более элегантной, что отражает повышение статуса профессии в Западной Европе и США.

Но это – лишь внешняя сторона образа. Многие библиотекари, например, в Великобритании, с обидой отмечают, что фильмы, газеты и журналы нередко незаслуженно создают негативный портрет библиотекаря, наделяя его такими чертами, как ограниченность, эксцентричность, неприветливость. Неоднократные попытки скорректировать и обновить этот имидж пока не дают ощутимых результатов. Между тем, отрицательный имидж библиотекаря отпугивает пользователей.

Не следует придавать этим искажённым представлениям слишком большого значения, считает Т. Барбро (Швеция), однако имидж библиотекаря должен быть прочнее связан с такими позитивными чертами, как знания, надёжность, высокое качество обслуживания, традиции. Библиотекари сами должны громче заявлять о положительных сторонах своей работы, давать людям ясное понимание круга и характера библиотечно-информационных услуг¹⁵.

6. Лидерство в библиотечном деле

Проблема лидерства в библиотеках – одна из самых обсуждаемых в западной литературе. В американском библиотековедении она стала в последние десятилетия важнейшим направлением научных исследований. В профессиональной литературе США, отмечает Г. Варганова (Россия), нет общепринятого определения лидерства. Одно из них: лидерство как «...способность влиять, мотивировать и направлять других на достижение поставленной цели»¹.

«Лидеры – это индивиды, которые впечатляют нас своей способностью ясно формулировать миссию библиотеки и вдохновлять сотрудников на объединение в её поддержку», – говорит Дж. Варлейс (США)⁵⁴.

Некоторые авторы, например, О'Коннор (Австралия), не делают различия между лидерами и менеджерами, употребляя эти термины как синонимы⁴³. Большинство, однако, с этим не согласно: библиотечный лидер отвечает на вопросы, **что** и **почему** нужно делать, а менеджер указывает, **как** это делать. «Менеджер администрирует, лидер мотивирует», – говорит Дж.Варлейс. Лидеры – это «агенты перемен». «Менеджмент порождает порядок, последовательность и предсказуемость. Лидерство ... обеспечивает перемены и адаптируемость»⁵⁴.

Лидеры концентрируют внимание на внешних делах, являются стратегами, катализаторами, смотрят в будущее; менеджеры сосредоточены на внутренних делах, выполняют поставленные задачи, решают возникающие вопросы⁴⁵.

Различные авторы дают свои определения универсальных качеств, которые должны быть присущи идеальному библиотечному лидеру. Вот одно из этих определений:

- Активность и энергия
- Желание руководить
- Честность
- Уверенность в себе
- Ум (и IQ¹⁾, и эмоциональные способности)
- Знание дела
- Самомониторинг – гибкость и умение вести себя в соответствии с ситуацией²⁶.

Другие авторы говорят также о таких качествах лидера, как искренность, доверие к людям, смелость, умение рисковать, желание учиться, любознательность⁴⁸.

По мнению Д. Коулмена (США), высокий IQ лидера не обязательно означает его успешность; необходимы также эмоциональные способности: способность сдерживать гнев, успокаиваться при волнениях, читать чувства

¹⁾ IQ – Intelligence quotient – коэффициент умственного развития

других по невербальным признакам. Эмоциональные способности, считает он, для лидеров даже важнее, чем IQ, т.к. лица с низкими эмоциональными способностями и высоким IQ могут быть опасными на рабочем месте²⁶.

Особые требования предъявляются к лидерам во времена кризисов и перемен: они должны устанавливать контакты с сотрудниками, чтобы снять волнения и спланировать более стабильное будущее. «...Лидеры перемен должны быть душевно здоровыми, творческими, гибкими и оптимистичными»²⁶. Они обычно делегируют ответственность, заботятся о росте самостоятельности своих сотрудников, больше доверяют им, стремясь сократить их чувство зависимости, подчинённости, пассивности в отношении руководителей.

В новых моделях лидерства наблюдается сдвиг от контроля к разделённому управлению (participative management) и распределённому лидерству (distributed leadership), где сотрудники всех уровней облечены определёнными полномочиями.

Значительный интерес представляет исследование М. Мирибель (Франция), результаты которого были доложены на Международной конференции по непрерывному библиотечно-информационному профессиональному развитию и обучению на рабочем месте в Йоганнесбурге (ЮАР) в августе 2007 г.⁴¹.

Существуют три типа лидеров («3 шляпы» лидера):

- лидер по должности;
- эффективный лидер – лицо, принимающее решения, независимо от занимаемой должности;
- психологический лидер – самое влиятельное лицо, которому доверяют другие.

Все три типа лидеров могут объединяться в одном лице, но возможны и другие комбинации. Различие между этими типами наглядно проявляется в кризисных ситуациях.

Лидер по должности назначается официально, указывает направления деятельности, определяет приоритеты и проекты. Он имеет право изменять оргструктуру, поощрять и наказывать сотрудников. Его задача – думать, ставить диагноз, предвидеть, гарантировать последовательность действий своего учреждения в условиях давления: а) вышестоящих организаций, требующих высоких результатов и эффективности при ограниченном штате и низких расходах на оборудование; б) партнёров, стремящихся с помощью совместных действий повысить собственную эффективность; в) пользователей, требующих быстрого, качественного и бесплатного обслуживания.

Специфическими качествами лидера по должности является умение сказать «нет», взять на себя ответственность, ставить на первое место общие интересы. Этот тип лидера должен обладать хорошим здоровьем.

Проблемы, возникающие у лидера по должности, могут быть связаны со стремлением «быть хорошим для всех»; с тем, что, будучи выходцем из того же коллектива, он продолжает поддерживать прежние связи и предоставляет своим бывшим коллегам различные привилегии.

Эффективный лидер в отличие от лидера по должности не назначается, а выдвигается (неофициально) своими коллегами, как лицо, способное помочь, посоветовать, обучить. Его отличают высокая компетентность, опыт, доступ к внешним связям, в частности, со СМИ, профессиональными ассоциациями, международными организациями. Отличительными чертами эффективного лидера являются навыки управления, умение самосовершенствоваться и адаптироваться к переменам, оставаться непредвзятым. Проблемы у лидера этого типа могут возникнуть, если он не повышает свою квалификацию, не обновляет навыки, недостаточно скромно, считая себя выше рядовых сотрудников.

Психологический лидер – самое влиятельное, по мнению его сослуживцев, лицо в коллективе. Он оказывает большое влияние на других, консолидирует отношения между членами группы, играет роль советчика по

служебным и личным вопросам, часто организует для сослуживцев культурные мероприятия вне библиотеки, инициирует вечеринки по разным поводам.

Сослуживцы считают его вездесущим, всемогущим, неуязвимым, неутомимым, бесстрашным, не поддающимся коррупции, человеком, на которого нелегко влиять.

К его типичным чертам относят уважение к коллегам, умение слушать, хранить секреты, харизму, осмотрительность, справедливость (он не высказывает личных предпочтений и не имеет любимчиков и «козлов отпущения»).

Проблемы у психологического лидера могут возникнуть, если он не понимает или не одобряет взгляды и цели лидера по должности. Поскольку психологические лидеры очень влиятельны, в интересах лидера по должности выявлять их, устанавливать с ними контакт и совместно направлять усилия сотрудников.

Очень важно балансировать энергию лидеров и руководимых, иначе последние становятся пассивными. Объединение усилий достигается путём выявления мнений профессионалов и их участия в принятии решений.

На вопрос о том, рождаются ли лидерами, П. Сидорко (Гонконг)⁴⁸ отвечает: бывают и «врождённые лидеры», но их слишком мало и потому будущих лидеров нужно обучать как теории, так и практическим навыкам.

В связи с быстрым развитием института лидерства в США получили распространение учебные заведения, готовящие лидеров. Большие средства затрачиваются на обучение с отрывом от работы, приглашение преподавателей, размещение и транспортировку слушателей, приобретение учебных материалов. Оценка результатов обучения проводится путём интервьюирования слушателей, их самооценки, опроса их руководителей. Отслеживание результатов осуществляется в течение длительного времени: через два месяца после окончания учёбы, через один год, через три года.

Отмечается необходимость разработки методов оценки, т.к. без этого трудно оценить перемены⁵⁹.

В штате Нью-Джерси действует Академия библиотечных лидеров. Её программа включает следующие основные темы: лидерство в библиотеках сегодня – вызовы и возможности; самооценка лидера; принципы и практика эффективного лидерства; влияние лидера на других сотрудников; умение рисковать; управление переменами; личное планирование. Прошедшие обучение респонденты отмечали повышение уверенности в себе, лучшее умение слушать и понимать друг друга, разрешать конфликты, выступать на публике⁵⁵.

Учитывая старение кадров научных библиотек, особенно их директоров, Ассоциация научных библиотек США (ARL) приступила в 2004 г. к реализации программы подготовки лидеров для крупных вузовских и научных библиотек. Её спонсорами стали пять университетов США. Двухгодичная программа включает три проблемных блока и посещение в течение одной недели библиотек-спонсоров. Цель программы – дать слушателям возможность подготовиться к созданию библиотек и библиотечных систем на национальном и международном уровнях, разработать глобальную перспективу развития библиотек и их роли в обществе; овладеть предпринимательским мышлением и умениями; осмыслить значение для научных библиотек инноваций в информационных технологиях.

Осуществление первой двухгодичной программы получило высокую оценку, как спонсоров, так и слушателей. Формируются последующие программы⁴⁶.

В Канаде Институт лидерства (NELI) обучает слушателей, выдвинутых либо соответствующими библиотеками, либо библиотечными ассоциациями. Специальный отборочный комитет рассматривает заявки и выбирает из них 26 человек. Обучение включает три модуля:

- модели лидерства, групповая работа, формирование команды, коллегиальность;
- втягивание слушателей в дискуссию о лидерстве, его понятии и развитии;
- воспитание готовности и желания непрерывно совершенствоваться в профессиональной области.

При планировании программ обучения лидеров учитываются различия между поколениями, работающими в настоящее время в библиотеках²⁵.

Природа изменений в библиотечном деле XXI в. требует, чтобы умение лидировать было свойственно всем сотрудникам, пишет Дж. Уолтон (Великобритания). Прежний стиль «команд и контроля» уже не годится: люди должны вносить свой вклад в процесс принятия решений. Эта ситуация породила новую программу «Лидерство для всех», в ходе которой планируется обучать навыкам лидера всех сотрудников⁵⁶.

Имеются примеры международного сотрудничества в подготовке библиотечных лидеров. Так, в Гонконге при университете действует Институт библиотечного лидерства для Юго-Восточной Азии (Китай, Гонконг, Тайвань, Сингапура, Малайзии, Таиланда, Филиппин и ряда других стран). Его цели состоят в развитии инновационного менеджмента и лидерства в вузовских и научных библиотеках, а также в укреплении сотрудничества библиотек региона. Первоначально Институт предназначался для подготовки директоров, их заместителей и старших библиотекарей, однако потом круг обучаемых расширился. На 2007 г. среди слушателей было 15% директоров, 18% заместителей директора, 25% старших менеджеров и 42% менеджеров низшего звена.

В 2007 г. программа Института была сосредоточена на переосмыслении роли и задач библиотек и вызовах, с которыми сталкиваются их лидеры. Изучались, в частности, управление технологическими переменами, интеллектуальная собственность в цифровом мире, оптимизация трудовых ресурсов в научной библиотеке, методы работы

в группах и командах, управление собственным временем лидера. Обучение проводится в форме дискуссий слушателей и практических занятий⁴⁸.

7. Подготовка библиотечных кадров

В эпоху электронной революции ведётся активный поиск новых подходов к образованию специалистов библиотечно-информационной деятельности.

«Одной из сложнейших проблем, с которой сталкиваются в библиотеке любого типа, – говорит Е. Торхауге (Дания), – является необходимость сохранения профессиональных навыков и развития новых умений в контексте постоянных перемен. В условиях наращивания скорости технологических изменений эта проблема выросла до огромных размеров»¹³. Западные специалисты отмечают отставание LIS образования от требований времени, его недостаточную гибкость и инновационность^{23, 57}.

В. Вильямсон (Канада) сравнивает библиотечно-информационную профессию, переставшую концентрироваться на образовании кадров, с «Титаником», который движется в направлении айсберга. Семена разрушения, пишет он, были посеяны не с изобретением компьютера и соединением компьютеров мира в Интернет, подобно тому, как и изобретение печатного станка не привело к гибели книги. Движение «в направлении айсберга» началось, когда библиотечное сообщество перестало сосредотачиваться на образовании и подготовке, привлекать в библиотечные кадры «свежую кровь», стало противодействовать переменам и отвергать инновации. Реальная проблема сегодня состоит в том, что библиотечную профессию могут заменить информационные провайдеры. Только сотрудничая в сфере образования и подготовки кадров, как новичков, так и ветеранов, можно обеспечить долгосрочное выживание профессии⁵⁷.

В целях корректировки развития LIS профессионалов изучается рынок труда, разрабатываются стратегические планы подготовки библиотекарей.

Так, кафедра научных исследований университета Тампере (Финляндия), проведя анализ рынка труда, определила умения библиотекарей, которые будут необходимы к 2015 г. Выявлены основные сферы библиотечной деятельности, в частности, формирование сетей, управление информационными ресурсами, юридические проблемы, связанные с цифровой передачей информации и новыми формами публикаций. Особо подчеркнута потребность в гибридных специалистах, строящих «концептуальные мосты между различными умениями и между сетями»^{47a}.

Датское национальное библиотечное управление разработало стратегию реализации государственной программы широкомасштабного развития навыков и повышения квалификации библиотекарей «...с целью приближения всех библиотек к решению проблем информационного общества и внедрения новых способов организации работы, обучения и повышения квалификации»¹³.

Представитель Хорватии С. Фалетар на 71-й сессии ИФЛА (2005 г.) поставил вопрос о том, что конвергенция библиотек, архивов и музеев в электронном веке должна получить отражение и в сфере профессионального образования: «профессионалы наследия» нуждаются в определённом круге общих знаний и навыков, однако в большинстве стран подготовка библиотекарей и специалистов в области архивного и музейного дела пока проводится раздельно. С этой точки зрения интересен опыт факультета информатики Загребского университета Хорватии, где с середины 80-х гг. XX века организовано обучение на степень бакалавра библиотечного, архивного и музейного дела. Первые четыре семестра все студенты изучают одинаковые курсы и только потом выбирают специализацию в одной из трёх сфер²⁹.

Изменения в LIS образовании относятся как к его содержанию, так и к форме. Ключевым элементом учебных программ во многих странах к началу XXI в. стал информационный менеджмент, часто в комбинации с такими ориентированными на бизнес предметами, как бухгалтерский учёт и

финансы. Всё большее внимание уделяется изучению современных компьютерных и коммуникационных технологий²⁷.

Взрывное развитие Интернета вызвало у многих библиотекарей техностресс: они рассматривают его как угрозу, своего рода атаку на престиж библиотечной профессии. Преодолеть этот страх библиотекари могут только приобретя новые знания и умения, научившись интегрировать доступ к печатным и цифровым материалам и обслуживанию в традиционных и электронных формах. В электронной среде библиотекари должны овладеть знаниями в области информационной технологии, разбираться в различных электронных ресурсах, протоколах поиска и пользования, в вопросах авторского права, уметь отбирать надёжную, аутентичную и релевантную информацию в виртуальных ресурсах³⁰.

В Великобритании считают необходимым введение новой дисциплины – «Развитие профессиональных навыков», которая обучит библиотечно-информационных специалистов умениям Интернет-менеджера, веб-мастера, контент-менеджера⁸.

Канадские специалисты подчёркивают важность обучения маркетингу, менеджменту проектов и лидерству⁵⁷.

Распространяется электронная форма обучения с использованием веб-конференций, веб-консультаций и др. Его преимущества видятся в удобстве для обучающихся, возможности их широкого охвата, свободе выбора оптимальной формы, в экономической эффективности. Основными препятствиями считаются недостаточное финансирование, нехватка времени у сотрудников, отсутствие практического опыта электронного обучения.

По мнению М. Мэйсона и Ван-Ноорда (США) более экономично покупать готовые электронные обучающие модули, а не разрабатывать их самостоятельно²⁸.

Датские библиотекари считают самым важным инструментом повышения квалификации кадров ротацию: все новые сотрудники должны менять характер работы в библиотеке не реже одного раза в три года; за

время работы сотрудники должны поработать во всех отделах и по всем основным направлениям²².

Теоретически обоснована и реализуется во многих странах концепция непрерывного образования, которое следует за основным профессиональным образованием. В отличие от повышения квалификации персонала, которое, как правило, проводится по инициативе организации, непрерывное обучение проходит обычно по инициативе самого библиотекаря. Программы непрерывного образования предусматривают различные формы – от официальных курсов до самостоятельных занятий; наиболее распространённой формой обучения являются семинары-практикумы⁶.

Непрерывное образование должно обеспечивать практиков текущей информацией, обучать новым навыкам и готовить к вызовам будущего; для его успешного осуществления важно разработать методы оценки потенциала сотрудников. Помочь библиотекам должны разрабатываемые ИФЛА международные стандарты непрерывного профессионального образования и Руководство по этому вопросу.

Впечатляют масштабы непрерывного образования в Дании, где всем директорам публичных библиотек предлагается за небольшую плату пройти новый курс дипломированных специалистов по библиотечному менеджменту. Различные курсы в рамках непрерывного образования предлагают несколько организаций страны, главная из которых – Королевская школа библиотечной и информационной науки; ежегодно она проводит 300-400 курсов, охватывая пять тысяч человек (при том, что общее число библиотекарей публичных библиотек страны немногим более пяти тысяч)¹³.

С середины 90-х гг. XX века наблюдается быстрое развитие интернационализации высшего LIS образования. Большинство библиотечно-информационных учебных заведений Европы и Северной Америки признают необходимость давать студентам знания и навыки, облегчающие эффективную работу в международном масштабе.

Секция образования ИФЛА много лет выступает как центр кооперации школ LIS во всём мире. В Европе действует Европейская ассоциация библиотечного образования и исследований (EUCLID). Её главный проект – LIS образование в Европе, направленный на разработку общих целей, политики и общеевропейских стандартов в данной области.

В 2004 г. И. Абдуллахи (США) и Л. Кайберг (Дания) изучили влияние интернационализации на учебные программы LIS в Европе, США и Канаде. Собрав данные с помощью вопросника, они сделали следующие выводы: в США и Канаде давно установилась традиция приглашения на обучение иностранных студентов, в Европе это встречается реже. Практикуются взаимные посещения преподавателей LIS, регулярный обмен информацией, совместные научные исследования в области LIS с участием преподавателей и студентов других стран.

Самая сложная задача состоит в пересмотре и совершенствовании учебных программ; международная программа должна включать терминологию, определения, концептуальную структуру международного библиотековедения, общие ценности, основные методы исследования; данные о ЮНЕСКО и других международных межправительственных и неправительственных организациях.

В учебный курс должно быть также включено изучение иностранных языков: знание одного или нескольких языков высоко ценится в настоящее время. Желательно разработать спецкурс иностранного языка для профессионалов LIS (по образцу «немецкого языка для инженеров»).

Каждая LIS школа, осуществляющая обмен студентами и преподавателями, должна рассматривать зарубежных коллег как «окна в мир», открывающие новые возможности профессионального развития местного библиотечного сообщества. «Если мы не попытаемся ответить на вызовы глобализации, обновляя наши взгляды на образование и переобучая будущих информационных профессионалов, мы не выполним свои

обязанности как граждане мира», – подчёркивают авторы статьи «Интернационализация LIS образования в Европе и Северной Америке»³⁶.

Одним из примеров сотрудничества межконтинентального масштаба в области LIS образования является инициатива библиотекарей США, Уганды и Пуэрто-Рико: на совместном заседании Отдела региональной деятельности и Секции образования и обучения ИФЛА в 2007 г. представители этих стран договорились в целях «формирования понимания и восприимчивости к международным культурным различиям» обмениваться знаниями и опытом для развития навыков работы в условиях мультикультурного взаимодействия. Проведено сравнение учебных программ, разрабатываются новые курсы, создаются условия для дистанционного обучения; сформированы общие ценности: интеллектуальная свобода, кооперирование ресурсов, обеспечение доступа к информации на равноправной основе и др.⁷.

8. ИФЛА и библиотечно-информационная профессия

Проблемам библиотечно-информационной профессии уделяет большое внимание ИФЛА. Работа в этой области сосредоточена главным образом в двух секциях – Секции образования и подготовки кадров и Секции непрерывного профессионального образования и обучения на рабочем месте. Положения, относящиеся к этим вопросам, содержатся во всех основных программах ИФЛА.

Стратегический план ИФЛА на 2006-2009 гг. предусматривает выявление и распространение лучшего практического опыта библиотек мира; реконструкцию веб-сайта IFLANET в целях помощи профессиональному развитию библиотекарей и обмену опытом их работы; содействие непрерывному образованию библиотекарей как ключевому условию их функционирования в информационном обществе; разработку Программы развития библиотечных ассоциаций (GLAD)⁹.

Начиная с 1985 г. ИФЛА регулярно организует Всемирные конференции для обсуждения теоретических и практических вопросов непрерывной профессиональной подготовки LIS специалистов. В августе 2007 г. состоялась 7-я Всемирная конференция в Йоганнесбурге (ЮАР), главной темой которой стало лидерство²¹.

В серии «IFLA publications» издаются материалы различных конференций, относящихся к LIS профессии. Например, в 2005 г. вышел № 115 Публикаций, посвященный заседанию в Женеве по электронному обучению библиотечному менеджменту и маркетингу¹⁾.

В 2007 г. ИФЛА опубликовала третьим изданием Всемирный справочник по образованию в области библиотечной, архивной и информационной науки. Он охватил более 900 университетов и других учреждений и содержит данные о содержании учебных программ, продолжительности и уровне обучения, стоимости обучения и др.²⁾.

* * *

Кардинальные перемены в библиотечно-информационном деле и в окружающей среде привели к тому, что LIS профессия оказалась на распутье⁵⁸.

Пока библиотекари остаются востребованными, поскольку им удалось во многом модернизировать свою практику и подходы к обслуживанию. Но если они не хотят оказаться в числе «исчезающих видов», они должны быть активными, упреждать изменения, разбираться в технологиях, применимых в библиотечной деятельности, ориентироваться на конечного пользователя. Если мы будем ценить богатые традиции своей профессии, – говорит М. Мельхионда (Италия), – гордиться тем, что мы – библиотекари, и не допустим снижения уровня своих услуг, то к концу XXI века мы останемся уважаемыми людьми, поддерживающими культуру и интеллектуальные дерзания общества⁴⁰.

¹⁾ E-learning for management and marketing in libraries. – München, K.G.Saur, 2005. – 165 p. (IFLA publications, № 115).

²⁾ World guide to library, archive and information science education. 3rd new and completely rev. edition. – München: K.G.Saur, 2007 (IFLA publications, № 128/129).

9. Список использованной литературы

1. Варганова Г.В. Лидерство как направление библиотековедческих исследований в США // Науч. и техн. б-ки. – 2008, № 8. – С.87-95.
2. Калегина О.А. Библиотечно-информационное образование в контексте мировых тенденций: теоретико-методологический аспект. Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. д-ра пед. наук. – СПб., 2007. – 48 с.
3. Лиховид Т.Ф. Высшее библиотечно-информационное образование в Великобритании // Библиотековедение. – 2007, № 3. – С.94-98.
4. Лиховид Т.Ф., Царева А.В. Библиотечно-информационное образование во Франции // Библиотековедение. – 2006, № 3. – С.122-128.
5. Нгуен Тхи Донг. Модернизация библиотечно-информационного дела Вьетнама и проблема подготовки профессиональных кадров // Науч. и техн. б-ки. – 2007, № 6. – С.37-45.
6. Пушкова С.В. Современные тенденции в непрерывном профессиональном образовании библиотекарей за рубежом // Открытый доступ. Библиотеки за рубежом 2006 / Сост. С.В.Пушкова. – М.: «Рудомино», 2006. – С.291-309.
7. Создание глобального партнёрства: межконтинентальные инициативы по сотрудничеству между программами LIS / Совместное заседание отдела VIII. Региональная деятельность и Секции по образованию и обучению // Новости Междунар. федерации библиотечных ассоциаций и учреждений. – 2008, № 4(73). – С.24-28.
8. Стивенс Д. Введение дисциплины «Развитие профессиональных навыков» в программу обучения по специальности «Библиотечная и информационная наука» в Великобритании // Новости Междунар. федерации библиотечных ассоциаций и учреждений. – 2007, № 2(65). – С.35-37.
9. Стратегический план ИФЛА на 2006-2009 годы // Новости Междунар. федерации библиотечных ассоциаций и учреждений. – 2007, № 3(66). – С.7-10.
10. Сукиасян Э.Р. Гипотетическая модель структуры библиотечного образования // Науч. и техн. б-ки. – 2008, № 11. – С.23-31.
11. Сукиасян Э.Р. Проблемы библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования на крымских форумах // Науч. и техн. б-ки. – 2008, № 2. – С.7-18.
12. Тихонова Е.В. Система библиотечного образования в Италии // Библиотековедение. – 2006, № 6. – С.116-119.

13. Торхауге Е. Новые требования – старые навыки. Стратегия преодоления разрыва: развитие новых умений в контексте повседневной работы // Новости Рос. комитета ИФЛА. – 2006, № 3(60). – С.39-44.
14. Царева А.В. Подготовка библиотечно-информационных специалистов во Франции // Библиотековедение. – 2007, № 1. – С.86-93.
15. Barbro T. The image of the librarian. Past, present and future // Scandinavian public library quarterly. – 2007, Vol. 40, № 4. – P.20–21.
16. Bergstedt E. A need for mixed skills // Scandinavian public library quarterly. – 2008. – Vol.41, № 1. – P.11-13.
17. Broady-Preston J. CILIP: a twenty-first century association for the information profession? // Library management. – 2006. – Vol.27, № 1/2. – P.48-65.
18. Chute M. Efforts in leadership and succession planning, large and small / Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information profession. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur, 2007. (IFLA publications, № 126). – P.85-99.
19. Continuing professional education for the information society / Fifth World conference on continuing professional education for the library and information science professions. Ed. by P.L.Ward. – München: K.G.Saur, 2002. – 316 p. (IFLA publications, № 100).
20. 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. Ed. by P.Genoni and G.Walton. – Munich: K.G.Saur, 2005. – 307 p. (IFLA publications, № 116).
21. Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world / Proceedings of the Seventh World conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information professions. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G. Saur. 2007. – 320 p. (IFLA publications, № 126).
22. Cotta-Schønberg M. The changing role of the subject specialist // LIBER quarterly. – 2007. – Vol.17, № 3/4. [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://liber.library.uu.nl/Vol.17> issue 3/4 2007.
23. Davenport N. Digital libraries and librarians of the 21st century // Journal of library administration. – 2007. – Vol.46, № 1. – P.89-97.

24. Developing an international library leadership institute: thinking outside the borders / Ford B., Schnuer S., Johnson D. // Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information professions. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur. 2007. (IFLA publication, № 126). – P.40-56.
25. Developing a North/South leadership dialogue: building on the Northern exposure to leadership institute (NELI) / Ingles E., Adams K., Romaniuk M.-J. // Ibid. P.253-270.
26. Dran, von G. Human resources and leadership strategies for libraries in transition // Library administration and management. – 2005. – Vol.19, № 4. – P.177-184.
27. Education for information professionals in the UK / Young Um A., Feather J. // The International information and library review. – 2007. – Vol.39, № 3/4. – P.260-268.
28. E-learning: one path to leadership development / Mason M., Van Noord R. // Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information professions. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur. 2007. (IFLA publications, № 126). – P.112-125.
29. Faletar S. Can archivists, librarians, museologists and IT specialists join hands to do better job? / World library and information congress: 71st IFLA General conference and council. Aug 14th–18th 2005, Oslo, Norway // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.ifla.org/iv/ifla71/Programme.htm>.
30. Fatt Cheong Choy. Libraries and librarians – what next? // Library management. – 2007. – Vol.28, № 3. – P.112-124.
31. Forrest M. Disability awareness training for library staff: evaluating an online module // Library review. – 2007. – Vol.56, № 8. – P.707-715.
32. Forrest T. Leading modern public libraries: a national development programme for England / Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information professions. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur. 2007 (IFLA publications, № 126). – P.68-84.

33. Gordon R. Next generation librarianship // American libraries. – 2006. – Vol.37, № 3. – P.36-38.
34. Hannabuss S.
Рец. на кн.: Pantry S. Managing stress and conflict in libraries. – London: Facet, 2007. – 140 p. // Journal of librarianship and information science. – 2008. – Vol.40, № 3. – P.223-225.
35. Heye D. Characteristics of the successful twenty-first century information professional. – Oxford: Chandos Publishing, 2006. – 167 p.
36. Internationalization of LIS education in Europe and North America / Abdullahi I., Kajberg L., Virkus S. // New library world. – 2007. – Vol.108, № 1/2. – P.7-24.
37. Kajberg L. The European LIS curriculum project: findings and further perspectives // Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie. – 2008, № 3/4. – P.184-189.
38. LIS professionals and knowledge management: some recent perspectives / Sarrafzadeh M., Martin B., Hazeri A. // Library management. – 2006. – Vol.27, № 9. – P.621-635.
39. Luthman A. Librarians, professionalism and image: stereotype and reality // Library review. – 2007. – Vol.56, № 9. – P.773-780.
40. Melchionda M. Librarians in the age of the Internet: their attitudes and roles. A literary review // New library world. – 2007. – Vol.108, № 3/4. – P.123-140.
41. Miribel M. Which leader are you? Or: three functions for leadership, linking with strategic goals // Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information professions. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur. 2007. (IFLA publications, № 126). – P.126-138.
42. Mosley P.A. Mentoring Gen X managers: tomorrow's library leadership is already here // Library administration management. – 2005. – Vol.19, № 4. – P.185-192.
43. O'Connor S. The heretical library manager for the future // Library management. – 2007. – Vol.28, № 1/2. – P.62-71.
44. Promis P. Are employers asking for the right competencies? A case for emotional intelligence // Library administration and management. – 2008. – Vol.22, № 1. – P.24-30.
45. A question of confidence: developing future leaders and managers for library and information services – a case study of a tailored approach to personal and professional development / Roberts S., Black C. // Continuing

- professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information professions. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur. 2007. (IFLA publications, № 126). – P.166-182.
46. Research library leadership development: creating a best practice / Neal J., Owen V., Garrison W. // Ibid. P.152-165.
 47. Schachter D. The new secrets to success: change, leadership, and expertise // Information outlook. – 2007. – Vol.11, № 10. – P.40-41.
 - 47a. Seppo V. Library skills of the future // Scandinavian public library quarterly. – 2008. – Vol.41, № 1. – P.7.
 48. Sidorko P. Leadership needs of Asian librarians: an account of an Asian library leadership institute // Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and information professions. – Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur. 2007. (IFLA publications, № 126). – P.199-215.
 49. Storey C. Treasuring our traditions and our people. Riding the wave and making difference over the next 25 years // Library management. – 2007. – Vol. 28, № 8/9. – P.488-500.
 50. Teper T. Planning for the unexpected: developing innovative disaster training exercises for library personnel / 72nd IFLA General conference and Council. 20-24 August 2006, Seoul, Korea // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.ifla.org/iv/ifla72/index.htm>.
 51. Topper E. What's new in libraries: The library as intergenerational workplace // New library world. – 2007. – Vol. 108, № 5/6. – P.286-288.
 52. Topper E. What's new in libraries: Stress in the library workplace // New library world. – 2007. – Vol.108, № 11/12. – P.561-564.
 53. Two X'ers tell why and how: succession planning for the future / Sandell P.-L., Vickery S. // Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information professions. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur. 2007. (IFLA publications, № 126). – P.288-306.
 54. Varleys J. Introduction to the conference // Ibid. P.11-19.
 55. Varleys J. The New Jersey academy of library leadership: What impact has it had? // Ibid. P.183-198.

56. Walton G. Developing the concept of «Leadership for all» in library and information services: exploring the rationale and making it happen // Ibid. P.307-319.
57. Williamson V. Surviving change and growing the profession together // Library management. – 2006. – Vol.27, № 8. – P.548-561.
58. Yamazaki Hisamichi. Changing society, role of information professionals and strategy for libraries // IFLA Journal. – 2007. – Vol.33, № 1. – P.50-58.
59. Zauha J. The observant I: self assessment and the evaluation of library leadership development // Continuing professional development: pathways to leadership in the library and information world. Proceedings of the seventh world conference on continuing professional development and workplace learning for the library and information professions. Ed. by A.Ritchie and C.Walker. Johannesburg, South Africa, 14-16 August 2007. – München: K.G.Saur. 2007. (IFLA publications, № 126). – P.216-232.

*И.Ю.Багрова – вед. науч. сотр. ОмБС РГБ,
канд. юрид. наук*

20 января 2009 года

*Автор благодарит Н.Г. Севостьянову, О.А. Дьяконову, Ю.В. Самодову
за помощь в подготовке обзора.*