ВУЗОВСКИЕ БИБЛИОТЕКИ ЗАПАДНО-СИБИРСКОЙ ЗОНЫ

издательство томского университета '89

17

ТОМСКИЙ ОРДЕНА ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ И ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.В.КУЙБЫШЕВА

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА

ВУЗОВСКИЕ БИБЛИОТЕКИ ЗАПАДНО-СИБИРСКОЙ ЗОНЫ

Опыт работы

Вып. 17

Редакционная коллегия: А.Д.Данзанова, Г.С.Ерохина, Е.Г.Залесская, Н.Г.Зиновьева, О.Г.Шабурова

Издательство Томского университета

Томск - 1989

Вузовские библиотеки Западно-Сибирской зоны: Опыт работы. Вып. 17 / Ред. Г.С.Ерохина. - Томск: Изд-во Том. ун-та, 1989. - 52 с. - 50 к. 500 экз. 4403040000.

В очередном выпуске сборника много внимания уделяется вопросам работы с кадрами: изучению и адаптации молодых специалистов библиотек, повышению квалификации, материальному стимулированию труда библиотекарей. Статьи знакомят с опытом сотрудничества библиотечных коллективов и кафедр вузов в деле внедрения автоматизации библиотечно-библиографических процессов, нравственно-этического воспитания студентов, формирования их информационной культуры.

Для работников библиотек высших учебных заведений.

Рецензент - З.А.Седельникова, директор НТБ Томского политехнического института.

Ответственный за выпуск Е.Н.Сынтин

$\text{В}\ \frac{4403040000}{\text{I77(0I2)-89}}\ 89$

© Научная библиотека ТГУ, 1989

И.С.ГЕЛЛЕР, Г.Б.ПАРШУКОВА

ИЗУЧЕНИЕ РАБОТЫ ВУЗОВСКОГО БИБЛИОТЕКАРЯ

Несомненно, что качество работы библиотек, в том числе и вузовских, во многом определяется состоянием кадров. В библиотеках вузов (по данным 1988 г.) трудится около 36 тыс. человек, которые обслуживают около 7 млн читателей.

Кадровый состав библиотек вузов сегодня очень разнообразен. Наряду с сотрудниками, со специальным образованием в библиотеках работают и те, кто не имеет библиотечного образования. Из 560 работников вузовских библиотек г. Новосибирска 45% имеют высшее образование (высшее специальное - 14%), 55% имеют среднее образование (среднее специальное - 14%). Ежегодно меняется около четверти сотрудников.

В связи с этим возникает необходимость создания хорошо разработанной и научно обоснованной системы подготовки кадров и повышения их квалификации. Представляется важным изучение работы специалиста библиотеки вуза, так как без такого изучения создание системы повышения квалификации и переподготовки вузовских библиотекарей невозможно. Особенно интересно, на наш взгляд, изучить работу библиотекаря вуза с той точки зрения, как он может влиять на чтение студентов: его тематику, содержание, мотивы. Актуальность этого аспекта проблемы вытекает из переориентации высшего образования на самостоятельную работу студентов, которая невозможна без активного использования библиотечно-библиографических ресурсов вузовской библиотеки. Естественно, что неквалифицированность библиотекаря как читателя не позволит ему вести успешно работу по руководству чтением, более того, руководство чтением таким (неквалифицированным) библиотекарем будет иметь отрицательный результат. Отсюда и задача библиотеки, налаживающей систему руководства чтением, - обеспечение высокого уровня квалификации сотрудников. Это возможно при создании оптимальной системы повышения квалификации и переподготовки кадров в условиях конкретной библиотеки или группы библиотек - методического объединения.

Исходя из вышеизложенного, библиотека Новосибирского электротехнического института (НЭТИ) запланировала проведение НИР по изучению специалиста вузовской библиотеки.

По инициативе библиотеки НЭТИ тема данного исследования об-

суждалась на Зональном методическом совете вузовских библиотек Западной Сибири, где было рекомендовано библиотекам принять участие в этой работе.

Целью исследования будет выработка концепции переподготовки и повышения квалификации кадров библиотеки вуза. В ходе исследования предполагается решить следующие задачи:

- проанализировать состояние и использование кадровых ресурсов библиотек вузов;
- выявить особенности содержания библиотечного труда работников вузовских библиотек в условиях перестройки высшей школы;
- предложить конкретные формы и методы повышения квалификации и переподготовки кадров вузовских библиотек, наиболее эффективно обеспечивающие необходимый уровень подготовки кадров.
- определить потенциальные возможности руководства чтением студентов (или отсутствие таковых), исходя из уровня читательской культуры работников библиотек вузов.

Приступая к осуществлению исследования, мы выдвинули некоторые гипотезы, подлежащие подтверждению:

I. Библиотека вуза представляет специфическую группу библиотек.

2. Состояние и использование кадровых ресурсов вузовских библиотек неудовлетворительно. Для оптимизации кадров необходима научно обоснованная система подготовки кадров, учитывающая специфику вузовских библиотек и повышения квалификации.

3. Эффективность руководства чтением студентов вуза зависит от уровня читательской культуры библиотекарей.

В плане наших исследований стоит проведение анкетирования и диагностика читательской культуры с помощью тестов по методике В.Ф.Вормсбехера. Сбор данных о чтении библиотекарей предполагается провести с помощью внедрения "Карты чтения библиотекаря" (см. приложение).

Важной проблемой при проведении подобных исследований становится определение достоверности выборки, являющейся частью общей процедуры социологического исследования, в задачу которой входят определение объекта исследования и выделение конкретных единиц наблюдения для последующего сбора научной информации. В данном исследовании единицей наблюдения станет сотрудник библиотеки вуза, генеральной совокупностью - сотрудники вузовских библиотек. Для определения выборочной совокупности мы воспользовались рекомендациями к проведению социологических об-

следований. Исходя из общепринятых норм, обследовано должно быть около 700 работников вузовских библиотек. Мы предполагаем, что это будут сотрудники вузовских библиотек Западной Сибири, т.е. нашего зонального методического объединения.

Естественно, что по мере проведения исследования будут уточняться и методы, и формы; возможно, будут точнее сформулированы гипотезы, подлежащие подтверждению. Однако актуальность подобных исследований и сегодня не вызывает у нас никаких сомнений.

Приложение

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА ЧТЕНИЯ РАБОТНИКОВ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК

(Первая сторона)

Ф.И.О. _____

Должность, место работы _____

Образование _____

Стаж библиотечной работы _____

ГОД	Формирование научного мировоззрения и политического кругозора									Формирование общей культуры общеобразовательного читательского кругозора					
	Марксизм-ленинизм	Философия, социология, логика	Педагогика, психология	Государство и право	Экономика, управление НХ	История. Политика	Технические науки, автоматизация (АСУ)	Естественные науки		Другие	Художественная литература	Искусство	Культура	Спорт	Другие

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА ЧТЕНИЯ РАБОТНИКОВ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК

(Вторая сторона)

Формирование и углубление профессионального кругозора	Библиотечное дело, библиотековедение		
	Библиография, библиографоведение		
	Информатика		
	Экономика и управление биб-. делом		
	Другое		
Источники углубления специальных знаний и навыков	Инструктивная литература и ОРД		
	Методические рекомендации		
	Опубликованный опыт работы б-к		
	Научная литература		
	Учебная литература		
	Журналы		
	Другое		
Дополнительные показатели читательской культуры	В каких б-ках города записан		
	Имеется ли личная б-ка (объем, тематика)		
	Используемые источники информации (вторичные)		
Показатели уровня чтения	Уровень чтения (скорость чтения)		
	% усвоения (качество усвоения прочитанного текста)		
	Постоянно читаю газеты и журналы		
Примечание			

Е.Н.КИНДИЧЕНКО

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В БИБЛИОТЕКЕ КУЗБАССКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА

Время профессиональной адаптации молодых специалистов, их профессиональная активность являются одним из важных критериев эффективности и качества работы коллектива библиотеки, так как молодые специалисты - это основной источник пополнения штата, наиболее перспективная категория для резерва руководящего состава.

Штат библиотеки КузПИ - 66 человек, в коллективе много молодых специалистов. С открытием в 1969 году в Кемерове института культуры в библиотеку было распределено 54 специалиста, сегодня из них работают 15 человек (28%). Семь молодых специалистов сменили профессию библиотекаря. Причины ухода из библиотеки разные: неустроенные бытовые условия, низкая заработная плата, рождение ребенка. В то же время у многих специалистов наблюдается неудовлетворенность своей работой, некоторые не могут реализовать сформировавшиеся у них профессиональные интересы, поэтому работают без желания, без стремления к повышению профессионального мастерства, в результате возникает пренебрежительное отношение к профессии. Недостаточная подготовка по специальности, нежелание выполнять неквалифицированную, "черную" работу, равнодушное отношение к своим обязанностям вызывают, в свою очередь, негативное отношение со стороны кадровых сотрудников.

Поэтому перед библиотекой остро стоит проблема профессионального становления и роста молодых специалистов, воспитания в них любви к библиотечной профессии.

Анализ организации работы с молодыми специалистами показал, что существующая система обучения предусматривала использование только традиционных форм, совет наставников не имел полной информации о молодых специалистах, деятельность наставников по воспитанию молодых специалистов не анализировалась и не оценивалась.

В 1987 году в библиотеке введена новая система работы с молодыми специалистами, главная задача которой состоит в том, чтобы помочь им осознать и ощутить себя полноправными сотрудниками библиотеки, полюбить свою профессию. В первый день работы молодым специалистам предлагается анкета, в которой просят ответить на вопросы: семейное положение, состояние здоровья, Ваши увлече-

ния, отношение к профессии, мотивы распределения в библиотеку КузПИ, высказываются пожелания о месте работы. Судя по анкетам, предпочтение всегда отдается отделу обслуживания. Одновременно с анкетированием молодые специалисты тестируются на тип темперамента. Эти данные используются администрацией и советом наставников для предварительного распределения молодых специалистов по отделам с учетом их здоровья, темперамента, пожеланий.

Следующим шагом в профессиональной адаптации молодых специалистов в библиотеке является стажировка, главная задача которой - дать знания о вузе, о библиотеке в целом, месте и роли каждого отдельного участка. Общее руководство стажировкой осуществляет зам. директора, в отделах - их руководители. Для повышения эффективности занятий, создания на них творческой атмосферы была переработана программа стажировки и специализации.(Материалы по стажировке и специализации см. в Пособии по организации стажировки молодых специалистов (в помощь руководителям стажировки) /Кузбасс. политехн. ин-т. Науч.-техн. б-ка. - Кемерово, 1987). Стажировка рассчитана на двести часов, специализация на один год. В программу были включены новые формы и методы проверки усвоенного материала по теме: это и ответы на вопросы, практические задания, тесты, ситуационные игры, учебные практикумы, дискуссии. К каждому изучаемому разделу имеется список рекомендуемой литературы. Проведение занятий требует большой подготовительной работы самих руководителей отделов, так как набор заданий, вопросов, ситуаций - типовой, примерный. Каждый руководитель может разрабатывать и предлагать для обучения свои задания в зависимости от профессионального опыта, и поэтому подготовка руководителей стажировки к занятиям с молодыми специалистами становится творческим процессом. Например, в отделах обработки и справочно-библиографическом молодые специалисты проходят тестирование на знание стандартизованной терминологии, применяемой в каталогизации и справочно-библиографической деятельности; набор ситуаций "Поиск ведет библиограф" позволяет в игровой форме изучить справочный фонд библиотеки; в секторе идейно-воспитательной работы проводятся учебные практикумы по оформлению книжно-иллюстративных выставок, подготовке обзоров литературы Руководителем сектора готовятся 1-2 обзора, которые предлагаются в записи на магнитной пленке в качестве образца. В отделе обслуживания читается лекция по культуре обслуживания читателей, проводятся ситуационные игры по данной теме. В записи на магнитной пленке предлагается набор си-

туаций, с которыми молодые библиотекари встретятся уже в первые месяцы работы в библиотеке.

Стажировка молодых специалистов включает встречи с администрацией, председателем совета наставников, на которых обсуждаются встречающиеся трудности, высказываются пожелания. По итогам стажировки сдается зачет, который выявляет пробелы в усвоении материала. Руководители отделов высказывают мнение о специалистах, рекомендуют наставникам, на что им следует обратить внимание при дальнейшем обучении.

Обучение молодых специалистов продолжается в отделах, на местах постоянной работы. Этот этап специализации начинается с наставничества.

Изменилось и само наставничество. Назрела необходимость в обучении наставников, изучении эффективности их работы с подшефными, в обмене опытом работы. С целью помощи наставникам в овладении педагогическими знаниями председателем совета наставников проведена беседа "Педагогическое мастерство наставника". Наставники предложили включить в анкету для молодых специалистов вопросы оценки деятельности наставников.

В 1988 году по предложению наставников проведен круглый стол "Наставничество: формы, организация, опыт". Обсуждались вопросы о необходимости наставничества, каким должен быть наставник, пути адаптации молодых, роль наставника в конфликтных ситуациях, причины падения интереса к профессии библиотекаря и др. Состоялся интересный, открытый обмен опытом. В результате обсуждения были выработаны рекомендации по усилению воспитательной работы с молодыми библиотекарями, введению ежегодных отчетов наставников, о проведении диспута "Мир моей профессии" и др.

По истечении 3-х месяцев молодым специалистам предлагается анкета, где они высказывают свое мнение о стажировке, о коллективе отдела, о наставнике(его профессиональной подготовке, требовательности, культуре общения, умении доступно излагать технику выполнения производственных процессов), об удовлетворенности работой в отделе, высказывают пожелания совету наставников. В свою очередь, наставники заполняют "Аттестационные карты наставляемых", где характеризуют освоение молодыми специалистами производственных процессов, отношение к трудовым обязанностям, профессиональную активность, выполнение норм выработки, дисциплину труда, культуру общения с читателями, товарищами по работе, отношение к общественным поручениям, удовлетворенность работой.

Делаются предварительные выводы о соответствии занимаемой должности возможностям, интересам и склонностям молодых специалистов, о продлении или прекращении срока наставничества. Необходимость заполнения "Аттестационных карт" заставляет наставников постоянно держать молодых специалистов в центре внимания. Данные анкет позволяют сделать некоторые выводы о процессе адаптации молодых специалистов в коллективе. По мнению и молодых специалистов, и их наставников, он, в основном проходит быстро, хотя и имеются исключения; взаимоотношения наставников с молодыми специалистами ограничиваются только профессиональным обучением; все наставники пользуются авторитетом. Расходятся мнения о сроках наставничества. Если сами молодые специалисты считают, что 3-х месяцев вполне достаточно, то наставники в большинстве случаев за увеличение этого срока. Тревогу вызывает отмечаемое наставниками безынициативное отношение молодых специалистов к работе, низкая познавательная активность.

Следующим этапом в работе с молодыми специалистами является аттестация, которая проводится по истечении 3- месячного срока работы в отделе и через год по итогам специализации.

По истечении срока специализации принимается окончательное решение о дальнейшем использовании молодых специалистов (оставление в данной должности, перевод на более высокую должность, на другой участок работы).

Но и по истечении года молодые специалисты продолжают оставаться в центре внимания и руководителей отделов, и совета наставников, и администрации библиотеки.

Пропаганде профессии библиотекаря, адаптации молодых специалистов в коллективе во многом способствуют и такие мероприятия, как "Посвящение в профессию", "Встречи поколений", "Дни библиотекаря" и др.

Какова же эффективность проводимой работы? Руководители отделов и наставники считают, что организация стажировки и специализации, введение в программу активных методов обучения способствуют более глубокой подготовке молодых специалистов к решению практических задач, получению необходимых навыков для работы в разных отделах, развивают интерес к профессии, помогают повысить качество и производительность труда. Такая система работы с молодыми специалистами, когда они постоянно находятся в центре внимания и администрации библиотеки, и руководителей отделов, и

совета наставников, способствует быстрому профессиональному становлению молодых специалистов, развитию их профессиональной и социальной активности, закреплению в библиотеке, формированию резерва высококвалифицированных кадров. Поиск эффективных путей и форм работы с молодыми специалистами должен продолжаться, чтобы работа библиотекаря приносила им радость, стала любимой профессией на всю жизнь.

Л.А.ЛАЗАРЕВА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ПОДРЯД В БИБЛИОТЕКЕ ТОМСКОГО ИНЖЕНЕРНО-СТРОИТЕЛЬНОГО ИНСТИТУТА

В настоящее время нет важнее задачи, чем закрепить квалифицированные кадры, поднять трудовую активность работников, создать нормальные условия для производительного и качественного труда. Сегодня положение в библиотеках таково, что в них много вакансий, большое количество больничных листов, поскольку это женские коллективы, а вместе с этим большая взаимозаменяемость сотрудников, которые меньшим числом выполняют весь перечень библиотечно-библиографических процессов, стараются своевременно удовлетворить информационные потребности читателей.

Библиотекари давно трудятся коллективно. На наш взгляд, именно коллективный подряд позволит решить проблему закрепления кадров, а также повысить эффективность работы библиотеки на основе усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

Со времени выхода в свет методических рекомендаций Минвуза РСФСР "О бригадной форме оплаты труда" от 28.01.88 г. идет разговор о внедрении коллективного подряда в подразделениях вузов, в том числе и в библиотеках. Библиотека Томского инженерно-строительного института (вторая категория, штат 49 человек) решилась перейти на эту форму оплаты труда. Большую помощь в переходе на коллективный подряд ей оказали преподаватели кафедры "Экономика и организация строительства" Г.И.Мишин и Т.Ю.Овсянников.

Экономическая сущность коллективного подряда заключается в том, что трудовой коллектив принимает на себя обязательства по выполнению определенных объемов работ, а администрация обязуется предоставить подрядному коллективу необходимые для этого ресурсы.

В условиях библиотеки конечный результат - это выполнение годового плана работы, т.е. коллектив библиотеки берет на себя обязательства выполнить годовой план работы, составленный в со-

ответствии с бюджетом рабочего времени и нормами выработки, сохранить всю номенклатуру работ, определенную "Положением о библиотеке высшего учебного заведения".

Выполнение плана меньшим числом сотрудников возможно за счет экономии рабочего времени, четкой организации труда, а также организованности и ответственности каждого за свою работу и за работу коллектива в целом. И, конечно, за счет увеличения объемов, расширения зон обслуживания, повышения квалификации сотрудников.

Коллективный подряд основывается на товарищеской взаимопомощи и взаимотребовательности, общей заинтересованности членов коллектива в результатах своего труда.

Основными условиями внедрения коллективного подряда в библиотеке являются:

- относительная организационная обособленность коллектива библиотеки;

- выполнение ею законченного цикла работ, связанных с комплектованием и обслуживанием литературой учебного, научного и воспитательного процессов в институте;

- обоснованность ежегодных плановых заданий.

Переход на коллективный подряд в библиотеке ТИСИ закреплен приказом ректора на основе решения общего собрания коллектива.

Коллектив заключил с администрацией института двусторонний трудовой договор и принял ответственность за своевременное и качественное выполнение работ в установленном объеме в соответствии с планом работы библиотеки на календарный год.

При этом коллективу библиотеки гарантирована выплата фонда заработной платы, рассчитанного в соответствии с типовым штатным расписанием.

Обязательства администрации института, в свою очередь, предусматривают предоставление сметы на приобретение литературы и осуществление подписки на периодические издания, машины для своевременной доставки литературы, необходимого оборудования и товаров для обеспечения технологических процессов.

Трудовой договор был обсужден на общем собрании коллектива, согласован с профсоюзным комитетом.

Со стороны администрации института договор подписал проректор по учебной работе, в ведении которого непосредственно нахо-

дится библиотека, главный бухгалтер и начальник планового отдела.

Со стороны библиотеки - заведующий библиотекой и председатель совета трудового коллектива (СТК).

В условиях коллективного подряда полномочия трудового коллектива между общими собраниями осуществляет совет трудового коллектива.

Функции совета трудового коллектива закреплены в Положении о коллективном подряде в библиотеке , утвержденном ректором института.

Одной из функций СТК является распределение фонда заработной платы между сотрудниками библиотеки.

Оплата труда сотрудников библиотеки осуществляется на основании действующих окладов с применением поправочного коэффициента, учитывающего расширенную зону обслуживания, увеличение количества и качества труда.

Расчет заработной платы производится по следующей формуле:

$$Фот - Фзп = ПР$$

$$\frac{ПР}{Фзп} = К,$$

где Фот - ежемесячный фонд оплаты труда, рассчитанный на основе должностных окладов в соответствии с типовым штатным расписанием;

Фзп - фонд заработной платы, фактически начисленный сотрудникам библиотеки с учетом отработанного времени;

ПР - приработок, или экономия заработной платы, образованная из суммы заработной платы по вакантным должностям, экономии заработной платы, вызванной неявками на работу сотрудников библиотеки по различным причинам (больничные листы, отпуска без сохранения заработной платы и т.д.);

К - поправочный коэффициент, или коэффициент приработка на каждый рубль заработной платы.

Например, Фот равен 1628 руб., Фзп - 1238 руб., ПР - 390 руб., следовательно, $К = \frac{390}{1238} = 0,315$.

Определяемый приработок начисляется следующим образом. Должностной оклад каждого сотрудника умножается на поправочный коэффициент. Затем суммируется должностной оклад и приработок. Это и будет фактическое начисление каждому сотруднику коллектива.

Распределение фонда оплаты труда оформляется по определенной форме: фамилия и инициалы сотрудника, должность, должностной оклад, поправочный коэффициент, персональная надбавка, если таковая есть, и фактическое начисление к выплате.

Распределение подписывается заведующей библиотекой, председателем СТК и его членами и принимает директивную силу для бухгалтерии, которая, согласно решению СТК, производит начисление каждому сотруднику библиотеки.

Сотрудники, которые находятся на сессии, в очередных отпусках, а также надомники (например, переплетчик) решением общего собрания поправочный коэффициент не получают.

Кроме того, поправочный коэффициент к окладу мы не даем в течение двух месяцев новым сотрудникам, не имеющим специального библиотечного образования. Это позволит материально заинтересовать их в овладении основами библиотечной работы. В результате этого у нас есть возможность производить надбавку к окладу сверх установленного поправочного коэффициента. В основном надбавка устанавливается рядовым и старшим библиотекарям с большим опытом работы и высокой квалификацией.

Сотруднику, вышедшему на работу после болезни, поправочный коэффициент устанавливается с того дня, с которого он приступил к исполнению своих обязанностей.

Переход на коллективный подряд требует от коллектива укрепления трудовой дисциплины и порядка на производстве. В случаях нарушения отдельными сотрудниками трудовой, технологической или исполнительской дисциплины, зафиксированных распоряжением по библиотеке, поправочный коэффициент к заработной плате данному сотруднику не устанавливается в течение месяца.

Почему мы применяем поправочный коэффициент, а не коэффициент трудового участия (КТУ)? Потому что нет критериев оценки выполняемых в библиотеке процессов и операций; кроме того, применение КТУ потребует ведения многих дополнительных бумаг, например, журнала ежедневной проверки объемов выполняемых работ, журнала учета оценок работы членов коллектива и т.д.

С приобретением опыта работы библиотеки на коллективном подряде, возможно, мы и перейдем на распределение заработной платы с помощью КТУ.

Переход на коллективный подряд - дело новое, а, как у любого нового дела, есть подводные рифы, которые сразу и не видны.

Но уже сейчас заметны положительные моменты. Меняется отношение людей к выполнению своих производственных обязанностей, растет заинтересованность работников библиотеки в улучшении результатов труда, в выявлении и использовании резервов.

Внедрение коллективного подряда позволяет использовать квалифицированные кадры внутренних отделов в работе отдела обслуживания, где, как известно, кадры в профессиональном отношении слабее. А в конечном итоге все это работает на читателя, на авторитет библиотеки.

Г.Д.ГАЛЬЧУК, Л.Н.ДМИТРИЕВА,
Л.Н.РЕЙН

ДЕКАДА "БИБЛИОТЕКА. ЧИТАТЕЛЬ. ВРЕМЯ" КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕКИ ВУЗА

Успешное выполнение задач, стоящих перед библиотеками страны, во многом зависит от уровня профессиональной подготовки сотрудников, их творческой инициативы, активности, эрудиции.

В научно-технической библиотеке Новосибирского инженерно-строительного института (НТБ НИСИ) проводится большая плановая работа по совершенствованию профессионального, идейно-политического и культурного уровня подготовки кадров.

Штат библиотеки - 45 человек, 60% сотрудников не имеют библиотечного образования. В связи с этим профессиональная подготовка и повышение квалификации кадров являются очень важными вопросами научной организации труда.

При разработке планов мероприятий по повышению квалификации учитывается стаж работы, образование и специализация.

Учебные программы повышения квалификации предусматривают обучение следующих категорий сотрудников: с высшим и средним библиотечным образованием, с высшим и средним не библиотечным образованием, а также руководящего состава.

Сотрудники повышают квалификацию на уровне библиотеки, городского и зонального методических объединений. Сотрудникам НТБ НИСИ предоставляется возможность обучения на курсах повышения квалификации, в "Школе молодого библиотекаря" и "Школе руководящего состава", участие в работе республиканских и городских конференций, научно-практических и теоретических семинаров, посещение библиотек с целью обмена, выявления и внедрения передового опыта, возможность стажироваться и самостоятельно изучать специальную литературу.

В современных условиях большое значение приобретает качество повышения квалификации. НТБ НИСИ постоянно ищет новые формы и методы работы в этом направлении. Именно на это и были нацелены мероприятия декады "Библиотека. Читатель. Время", которая впервые организована в НТБ НИСИ в 1987 году.

Декада включала конференцию, семинары, деловую игру, дискуссию, просмотр литературы и подведение итогов конкуроов.

Открылась декада "Библиотека. Читатель. Время" семинаром "Что я прочитал и внедрил за год?" В докладах заведующих отделами всесторонне освещалась работа каждого структурного подразделения библиотеки по выявлению, изучению и внедрению передового опыта. Так, в течение года в практику работы библиотеки был введен ряд новшеств, направленных на совершенствование технологических процессов, были внедрены комплексные мероприятия, например, "Неделя политической книги" и "Декада науки".

Повышенный интерес у сотрудников библиотеки вызвала деловая игра "Изучи и внедри". При разработке заданий был использован опыт организации деловых игр в библиотеке Горьковского инженерно-строительного института. Целью деловой игры являлось не только внедрение новой формы повышения квалификации, но и проверка знаний внедряемых стандартов, умение применять их в повседневной работе. Игра состояла из двух этапов. В ходе первого этапа каждый участник игры получил в конверте два задания. Первое задание было рассчитано на знание терминологии в соответствии с ГОСТами 7.26-80 "Библиотечное дело. Основные термины и определения" и 16447-78 "Издания. Термины и определения основных видов".

Второе задание включало описание книги и статьи из журнала в соответствии с требованием ГОСТа 7.1-84 "Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления". Экспертная комиссия оценивала определенным количеством баллов не только правильность ответа, но и затраченное время. Второй этап игры включал проигрывание восьми ситуаций по различным вопросам библиотечной работы. Как показала практика, деловая игра явилась самой действенной и результативной формой изучения и внедрения стандартов в работу библиотеки.

О высоком профессионализме, творческом подходе к делу, новых требованиях, предъявляемых к нашей профессии, шла речь в ходе дискуссии "Поговорим о профессии". Здесь же был дан анализ анкет "Мир профессии моей".

Итоги конкурса "Лучший по профессии" как среди руководителей отделов, так и среди сотрудников были подведены на осно-

вании анкет "Оценка руководителей" и "Оценка сотрудников библиотеки". Качества руководителя и сотрудников определялись по пятибалльной системе. На основании результатов анкетирования и предложений комиссии выводился средний балл.

Критериями оценки в конкурсе на лучший библиографический обзор являлись актуальность тематики, интересная подача материала, культура речи выступающего, логическая последовательность изложения. Анализ листа оценки библиографического обзора позволил определить победителей конкурса, а сам конкурс, длившийся в течение восьми месяцев, способствовал повышению качества библиографических обзоров.

Декада как форма повышения квалификации была включена в план библиотеки и на следующий год. Программа была составлена с учетом рекомендаций участников декады 1987 г. и кроме семинара, деловой игры и т.д. были проведены заседание "Круглого стола" на тему "Состояние работы библиотеки. Проблемы перестройки" и читательская конференция "Как мы Вас обслуживаем?". Эта конференция сыграла большую роль в совершенствовании работы отдела обслуживания. Результаты опроса студентов и преподавателей помогли выявить не только эффективные формы работы, но и наши недостатки в обслуживании читателей. В дальнейшем предполагается использовать декаду "Библиотека. Читатель. Время" для повышения квалификации библиотекарей, внося в нее новое содержание. Так, планируется проведение конференции "Психологические проблемы общения библиотекаря с читателем" (с участием психолога); конкурс профессионального мастерства, открытый урок с участием администрации и наставников.

Мероприятия декады не только повышают профессиональное мастерство, но и выявляют пробелы в знаниях библиотекарей, с учетом которых корректируют текущий и перспективные планы профессиональной подготовки кадров.

Л.Я.ДИСТАНОВА

БИБЛИОТЕКА И ГУМАНИТАРИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ БИБЛИОТЕКИ НГУ)

В последнее время в вузах стали обращать внимание на гуманитаризацию обучения студентов, поскольку приобщение к культуре, искусству плодотворно воздействует на научную деятельность, развивает художественное мышление, способствует становлению и формированию личности, обогащает сферу человеческих отношений.

В 1985 году в Новосибирском государственном университете (НГУ) была создана кафедра истории культуры и разработана программа "Студент и мировая культура", содержащая ряд факультативов по истории русской и зарубежной литературы, истории мирового театра, музыки и изобразительного искусства. Программа рассчитана на студентов негуманитарных факультетов. В 1987 году на некоторых факультетах студентам была дана возможность выбрать спецкурсы по гуманитарным проблемам.

С момента создания программы гуманитаризации работа библиотеки НГУ строится на тесном взаимодействии с кафедрой истории культуры.

На решение поставленных задач направлены все формы и методы индивидуальной и массовой работы с читателями.

Прежде всего - это организация круга чтения студентов негуманитарных факультетов. Было введено приоритетное обслуживание слушателей факультативов и лекториев по живописи, литературе, музыке, которые проводит кафедра истории культуры. У студента появилась возможность прочитать текст непосредственно к занятию, лекции, обсуждению.

Важно и то, что библиотека непосредственно участвует в проведении занятий. Работники абонемента художественной литературы читают лекции, ведут спецкурсы по истории мировой живописи, русской и советской литературы.

Кроме этого библиотека использует традиционные формы работы: проводит встречи, обсуждения, беседы, обзоры, просмотры и выставки. Эта деятельность в основном связана с абонементом художественной литературы, который в 1987 году был размещен в просторном помещении с удобным расположением фонда открытого дос-

тупа, большое внимание было уделено эстетическому оформлению. Абонемент имеет небольшой уютный зал, где можно посидеть с книгой, перелистать альбом репродукций, познакомиться с новыми литературно-художественными журналами и книгами, с несколькими интересными выставками. Здесь проходят различные мероприятия, по сложившейся традиции их называют термином "массовые", хотя чаще всего они нацелены не на количество присутствующих, а на качество проведения, на высокий содержательный уровень. Небольшое количество участников - "малые группы" - позволяет вести заинтересованный, непосредственный диалог с читателями. Именно такой диалог повышает читательскую активность, вырабатывает умение и навыки критического мышления, формирует эстетический вкус. Тематика этих мероприятий разнообразна: "Пиковая дама" А.Пушкина и П.Чайковского, "Блок и музыка", "Поэты пушкинского круга", "Театр М.Булгакова", "Немецкая антифашистская литература", "Романы Дж.Фаулза" и другие.

Действительно, массовых мероприятий проводится немного. На широкое обсуждение выносятся произведения сложные по проблематике, содержанию и форме. Решающее условие для живого разговора с большой аудиторией - современность и гражданское звучание книги. Показательно в этом плане обсуждение романа "Плаха" Ч.Айтматова, которое проходило сразу после выхода романа в свет (1986 г.). Подготовка к обсуждению началась с индивидуальной работы с читателями на абонементе художественной литературы. Были выбраны ведущие (4 человека - филологи и историк), которые предложили вопросы для обсуждения. Только после этого появились красочные афиши, листовки, объявления. Затем началось обсуждение в студенческих группах. Студенты-филологи делали сообщения о творчестве Ч.Айтматова, рассматривали связи его творчества с литературной традицией, использование мифа в романе и т.д. Были проведены обзоры литературы, посвященной творчеству Айтматова, и составлен рекомендательный список.

Последним звеном явилось само обсуждение романа, собравшее уже подготовленную, заинтересованную аудиторию. Поднятые романом проблемы глубоко затронули читателей, и желающих высказаться оказалось очень много.

Другой пример массового мероприятия - встреча с китайскими искусствоведами, представляющими выставку современной китайской живописи в Новосибирской картинной галерее. В нашу задачу входило

привлечь внимание студентов к этой выставке. В университете были развешены рекламные плакаты. Абонемент художественной литературы представил читателям каталоги выставки, по ним работники библиотеки проводили консультации, беседы, рассказывали о картинах, представленных на выставке. Благодаря этой работе многие студенты и сотрудники университета посетили картинную галерею. Из индивидуальных бесед выяснилось, что студенты очень поверхностно знакомы с культурой Китая. Поэтому был организован просмотр литературы "Знакомство с Китаем". Разделы просмотра включали книги по философии, истории, широко представлена была художественная литература - проза и поэзия, классика и современность. В течение двух дней просмотр посетили 670 человек. Яркие, необычные объявления, стилизованно оформленные нашими художниками, пригласили всех желающих на встречу с искусствоведами из Китая. Состоялась очень интересная встреча, на которой гости рассказывали о Национальной галерее Китая. Затем произошло расширение тематических рамок разговора, так как слушателей интересовало очень многое: от традиционной живописи Гохуа до вопросов современного образования и проблем сегодняшней культурной жизни.

Опыт работы библиотеки НГУ показывает, что одной из наиболее эффективных форм является объединение одноразовых мерсприятий в цикл. Так, объединение литературно-музыкальных вечеров и выставок в цикл по жанровому, тематическому, идейному принципу позволяет целенаправленно и планомерно проводить работу по нравственно-эстетическому воспитанию. Цикл "Серебряный век русской поэзии", который проводил абонемент художественной литературы, включил вечера, посвященные творчеству Ахматовой. Музыка Альбиони, Перголези, Вивальди, звучащие ахматовские строки, строки писем воссоздали неповторимый мир поэта. Создание такой целостности и гармоничности требует тщательной подготовки. Своеобразным итогом явился большой благотворительный вечер памяти А.А.Ахматовой "В то время я гостила на земле", который с успехом прошел в Доме ученых. Деньги, собранные во время вечера, были переданы в фонд музея А.А.Ахматовой в Ленинграде. Вызывает большой интерес также объединение выставок в циклы.

В прошлом году, например, на абонементе впервые был представлен цикл выставок-просмотров "В мире музыки". Его составили три выставки: "Русская классическая музыка", "Зарубежная классика", "Музыка XX века", которые посетили 1660 человек. Интерес к книгам был обусловлен направленностью и целого ряда мероприятий, посвященных Дню музыки, которые проводила кафедра истории культуры.

Сравнительно небольшой опыт работы библиотеки с кафедрой истории культуры показывает, что работа в направлении гуманитаризации может быть эффективной. Все усилия, вся работа по нравственно-этическому воспитанию дает студентам необходимый ориентир, своеобразную путеводную нить, направляет их в последующем самостоятельном чтении, в осмыслении и прочитанных книг, и увиденных спектаклей, в восприятии музыки и живописи.

И.Н.ВАРЬЯШ

ОТБОР И ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ МАЛОИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ В БИБЛИОТЕКАХ ЗАПАДНО-СИБИРСКОЙ ЗОНЫ

Система депозитарного хранения стала внедряться в нашей стране 15 лет назад. К настоящему времени в этой системе значительное место стали занимать и вузовские библиотеки, накопившие заметный опыт работы, который, однако, пока не стал предметом изучения. Поэтому по решению зонального методсовета был проведен анализ анкет и статистических таблиц вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны, который помог увидеть степень участия наших библиотек в системе депозитарного хранения, вскрыть причины, тормозящие развитие данного направления работы, дать рекомендации.

В анкетировании приняли участие 33 библиотеки из 46. Изучение статистических показателей свидетельствует, что общий объем работы по отбору и перераспределению литературы значительно вырос в библиотеках с 1985 года, когда ГПНТБ СО АН СССР в своем исследовании отмечал, что вузовские библиотеки еще недостаточно включились в межведомственную координацию перераспределения литературы. Сейчас библиотеками вузов накоплен обменный фонд в количестве 118627 экземпляров и настало время, когда можно и нужно говорить о реальной пользе депозитарной системы хранения книжных фондов.

В процессе работы над анкетами все библиотеки были разделены на группы: университетские, политехнические, сельскохозяйственные, медицинские, педагогические, технические (табл. 1).

Как следует из изученных материалов, библиотеки университетов отобрали значительное количество литературы, но несоизмеримо мало передали карточной информации для перераспределения.

В группе политехнических вузов две крупнейшие библиотеки перераспределением литературы не занимаются (НэТИ, КузПИ), а остальные библиотеки перераспределили единичные экземпляры.

Наиболее активно работают в исследуемом направлении библиотеки сельскохозяйственных и медицинских вузов, особенно ОмСХИ, НСХИ и ОГМИ. Количество литературы, отобранной для перераспределения и представленной карточной информацией в этой группе библиотек, соразмерно и, самое главное, эти библиотеки представляют информацию о

количестве изданий в указателях. Только в 1988 г. библиотеки ОмСХИ и НСХИ опубликовали 270 информаций, из фондов библиотеки ОГЗИ запрошено 67% предлагаемой для перераспределения литературы. Библиотеки получают также различные указатели обменных фондов. В общем для данных библиотек характерна большая активность в работе по перераспределению литературы, что обусловлено хорошей постановкой этой работы в отрасли.

В группе библиотек пединститутов работа по перераспределению в начальной стадии - осуществлен только отбор литературы. Библиотекам предстоит завершить начатое, информировать о предлагаемой литературе и передавать ее. Осложняет работу и то, что библиотеки этой группы указателей обменных фондов не получают.

Судя по представленным материалам, среди библиотек технических вузов результативно работают библиотеки ОмИИТа и КемТИПа. Ими отобраны значительные фонды, они представляют карточную информацию и публикуются в указателях. Однако в группе есть библиотеки, где при значительном отборе литературы карточная информация представлена единицами (ТИАСУР), а библиотека ТИСИ ответила, что ГПНТБ СССР и ГПНТБ СО АН СССР отказались помещать в своих указателях информацию об обменных фондах этой библиотеки.

Сравнительный анализ статистических данных деятельности библиотек по обменно-резервным фондам за 1988 г. (табл.2) показал, что темпы вторичного отбора литературы в библиотеках зоны возросли, а отбор литературы для перераспределения сократился, снизилось за последние три года и количество карточной информации. В среднем на каждое тринадцатое издание составляется карточка с описанием, т.е. количество карточек не соответствует реальному содержанию малоиспользуемой литературы в обменных фондах, только 2,8% всей списанной литературы было передано в другие библиотеки, а 50% библиотек совсем не представляют информацию о своих обменных фондах.При анализе создается впечатление, что для перераспределения отбирается учебная литература, а отбор научной литературы не проводится.

Самый сложный вопрос в работе по перераспределению литературы - публикация сведений об отобранной литературе в указателях. От этого зависит спрос. И эффективность использования обменных фон-

дов, как известно, определяется лишь в том случае, если передано 40-50% литературы. Только тринадцать библиотек опубликовали сведения о литературе. Наибольшее количество публикаций дал ОмСХИ - 448. В то же время библиотеки отмечают, что ими отбирается литература преимущественно научная (издания разных лет и периодические издания). С другой стороны, в 1985 г. ППНТБ СО АН СССР отмечала, что около 37% информаций, посланных для отбора литературы в депозитарий, было возвращено библиотекам для списания предложенных изданий как устаревших. Это подтверждают и данные наших анкет: 8,5 тысяч изданий было рекомендовано к списанию на местах. Это можно квалифицировать как брак в работе.

На вопрос о том, запрашивалась ли литература на депозитарное хранение, только 20 библиотек ответили положительно. Более активными в этой работе вновь оказались библиотеки сельскохозяйственных и медицинских вузов. За три года на депозитарное хранение передали: библиотека ОмСХИ - 250, НСХИ - 528, АСХИ - 1300 /периодические издания/, ОГМИ - 1233, ОмИИТ - 229, ОГПИ - 106 изданий. Следует отметить, что в течение этих трех лет передача литературы по годам в названных библиотеках производилась сравнительно равномерно. В то же время из анкет видно, что такие крупные библиотеки, как ТГУ и ТПИ, передали мало литературы /соответственно 104 и 12/.

Общий объем работы вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны по перераспределению литературы характеризуется следующими показателями:

- выделено экземпляров для перераспределения 128607
- представлено карточной информации 16708
- запрошено экземпляров на депозитарное хранение и в обменные фонды 38758
- рекомендовано для списания на месте библиотеками-депозитариями 8500
- докомплектовано экземпляров на основании указателей литературы библиотек-депозитариев 3119

С точки зрения затрат времени результативность работы по перераспределению литературы большинством библиотек отмечается как незначительная, литература перераспределяется медленно.

Самокритично подходя к оценке работы по перераспределению литературы, следует отметить, что в библиотеках зоны недостаточно хорошо поставлена эта работа. Как основной недостаток библиотеки отмечают отсутствие или слабую оперативность информации о литературе, предлагаемой ими для перераспределения. Это характерно для всей системы депозитарного хранения и отмечается нашей профессиональной печатью.

Большую часть литературы, в основном учебной, библиотеки перераспределяют по неформальным каналам, т.е. по спискам, устной договоренности и т.д., расширяя тем самым пути перераспределения литературы. Эта работа также анализировалась нами. Таким образом перераспределили 66223 издания учебной литературы в 26 библиотек.

До сих пор нерешенным остается вопрос о малоиспользуемой литературе, которую не удалось перераспределить. Она либо списывается через два-три года после отбора, либо через 2 года после публикования в указателе не списывается.

Как следует из рекомендаций ГПНТБ СССР, исключение незатребованной литературы, находящейся в обменном фонде, проводится через год после опубликования в Указателе обменных фондов . На практике же библиотека не может дождаться этой публикации два-три года или вообще не предоставляется такая возможность. Поэтому в обменных фондах оседает большое количество литературы.

Один из реальных вариантов решения проблемы - продажа этой литературы. Однако Положение о порядке организации продажи населению книг, других произведений печати и иных материалов из библиотечных фондов разрешает продажу изданий после того, как о них дана информация в указателе обменных фондов и они остались незатребованными.

Итак, анализ показал, что вузовскими библиотеками Западно-Сибирской зоны накоплен определенный опыт работы по перераспределению малоиспользуемой литературы. Но нельзя не отметить и существенные недостатки. В частности,

- многие библиотеки ставят знак равенства между фондами малоиспользуемой литературы и обменно-резервными фондами;

- отбор литературы для перераспределения производится некачественно, в результате чего создается информационная засоренность обменных фондов;

- неудовлетворительная система информационного обеспечения по перераспределению литературы, сложившаяся в регионе и в стране в целом;

- работа по отбору и перераспределению малоиспользуемых изданий ведется несистематически;

- не организована в полном объеме методическая помощь для вузовских библиотек во вопросам депозитарной системы хранения.

В целях дальнейшего совершенствования хранения малоиспользуемой литературы и повышения эффективности использования библиотечных фондов представляется целесообразным осуществить следующие меры:

I. Библиотекам планировать и систематически вести работу по освобождению фондов от малоиспользуемой литературы.

2. Обеспечить постоянную практическую и учебно-методическую помощь библиотекам , организовав на базе библиотек-депозитариев школ передового опыта, стажировок.

3. Одобрить инициативную работу вузовских библиотек по перераспределению учебной литературы в регионе. Научной библиотеке оказать содействие другим библиотекам, организовав для этого информирование о литературе по опыту библиотеки ЛГУ.

4. Решить вопрос о возможности продажи невостребованной литературы в институтах без посредничества книжных магазинов.

Таблица I

Статистические показатели деятельности библиотек по обменно-резервным фондам за 1986–1988 гг.

Кол-во отобранной в обменно-резервный фонд литературы			Библиотеки	Количество карточной информации		
1986	1987	1988		1986	1987	1988
673	566	676	ТГУ	220	204	226
5998	3916	2301	НГУ	-	109	-
1140	1200	300	КемГУ	-	-	-
339	402	1501	АГУ	-	5	6
-	-	2318	ОмГУ	-	-	-
-	-	-	НЭТИ	-	-	-
5185	3669	4288	ТПИ	50	107	110
344	1011	111	СМИ	15	15	15
-	-	-	КузПИ	-	-	-
-	2500	1500	АПИ	132	48	40
638	8072	4873	ОмПИ	100	201	51
и 364	229	205	ОмСХИ	232	111	187
3042	4119	369	НСХИ	810	530	712
215	511	321	ОГВИ	96	-	-
502	1409	267	АСХИ	3864	30	30
1067	-	4202	ОГМИ	2926	493	882
-	110	100	ТМИ	25	135	135
7340	4474	-	КГМИ	-	-	-
2337	54	143	ОГПИ	436	-	-
500	1000	500	ТГПИ	25	25	27
900	590	1300	АГПИ	10	10	15
2000	4000	3000	БГПИ	27	31	37
-	652	652	ГАГПИ	-	-	-
139	327	322	ОГИФК	176	159	198

Продолжение табл. I

I	2	3	4	5	6	7
2722	2722	2722	КемТИПП	-	677	-
-	I27	7I	ТИСИ	-	-	-
343	63	38	ОмИИТ	469	349	52
8720	4800	4600	ТИАСУР	2	2	2
I73	I2	4I	НИИЖТ	-	-	I000
67	-	I50	ОмТИ	50	-	-
48	29	376	СибАДИ	48	29	-
44796	46564	37247	ИТОГО	9713	3270	3725
	I28607		ВСЕГО за три года		I6708	

Таблица 2

Статистические показатели деятельности библиотек по обменно-резервным фондам за I988 год

Библиотека	Кол-во списанной литературы	Кол-во переданной литературы	Кол-во карточной информации, направленной в депозитарии	Обменный фонд
I	2	3	4	5
АПИ	8762I	530	40	
АСХИ	22942	I75	30	
БГПИ	2737I	950	37	
АГУ	52039	I23I	6	
АГМИ	I3232	-	50	
АГИК	20705	I955	I5	
ГАГПИ	I0576	654	-	
БиГПИ	I282I	-	-	
ИТОГО:	247507	5495	I78	I6508I

Продолжение табл.2

I	2	3	4	5
КузПИ	77235	625	-	
КемТИПП	35717	209	-	
КемГУ	9803	II72	-	
КГМИ	I8902	I00	-	
КГИК	2500	-	-	
ИТОГО:	I44I57	2I07	-	I2924
СМИ	33536	I53	I5	
НГПИ	I4585	-	-	
НГИДУВ	-	-	-	
ИТОГО:	48I0I	I53	I5	5000
НЭТИ	79I97	764	-	
НИИЖТ	35660	463	500	
НИСИ	I8065	2I6	-	
НГУ	24568	2I30	-	
НИСКТ	27655	I684	-	
НСХИ	2I403	52	7I2I	
ГНПИ	I04I2	2578	-	
НГМИ	24582	I973	-	
НЭИС	2II99	30	-	
НИИВТ	I9049	57	82	
НИНХ	266I6	98	-	
НИИГАиК	I9209	I287	-	
НИЛП	I0429	-	-	
НГК	I258	-	-	
ИТОГО:	3394I2	II337	I294	28II
ОмИИТ	2335I	47	52	
СибАДИ	4I598	-	-	
ОмПИ	64664	2747	50	
ОГМИ	2I893	489	882	
ОмСХИ	38068	334	I57	
ОГПИ	33288	2918	-	
ОмГУ	34278	I038	-	
ОмТИ	6313	401	-	
ОГИФК	5758	-	I98	

Продолжение табл.2

I	2	3	4	5
ОВИ	7752	321	-	
ИТОГО:	276981	8295	1339	26697
НБ ТТУ	79227	9843	226	
ТПИ	118203	-	107	
ТИСИ	30926	146	22	
ТМИ	45375	875	25	
ТИАСУР	13907	171	3	
ТГПИ	22531	157	20	
ИТОГО:	310169	11191	403	54614
ВСЕГО по зоне:	1366327	38758	3229	118627

Н.И.ЖУРАВЛЕВА

УЧАСТИЕ БИБЛИОТЕКИ В ПРИОБЩЕНИИ СТУДЕНТОВ К ИСТОЧНИКАМ ПАТЕНТНОЙ ИНФОРМАЦИИ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

Отдел специальных видов технической литературы и патентной документации образован в НТБ ТПИ в 1985 г. в соответствии с приказом ректора института, который предусматривал создание в НТБ объединенного, специализированного фонда нормативно-технической и патентной документации. Библиотека располагает вторым по величине в городе (после Томского ЦНТИ) фондом патентной документации - около 900 тыс. экз.

Создание такого узкоспециализированного отдела связано с задачей подготовки в политехническом вузе специалистов, которые будут работать в новых экономических условиях.

Нас не может не беспокоить в этой связи плохая подготовленность студентов к работе с источниками патентной информации, хотя им читается на У курсе специальная дисциплина "Основы патентоведения" в объеме 16-18 час. Мало обращаются студенты к нормативно-технической документации, имеют весьма слабое представление о системах стандартов, о том, какими другими документами они будут руководствоваться на производстве. А ведь это будут не конспекты лекций, не учебники, а конкретные документы: технические условия, стандарты, СНИПы, описания изобретений и т.д., т.е. все то, что является обязательным информационным атрибутом инженерной деятельности на любом предприятии.

На наш взгляд, существующая программа подготовки специалистов (речь здесь идет о технических вузах) в отношении источников информации, необходимых для инженера, не отвечает современным требованиям (к информированности специалиста в своей области). Правда, нельзя не сказать о том, что в Томском политехническом институте в решении этой проблемы задействованы такие отделы, как патентный, стандартизации и метрологии. Сюда входит и обязательность проведения патентного поиска для так называемых реальных дипломных и курсовых проектов, и нормоконтроль, и др. мероприятия.

Не осталась в стороне, конечно, и библиотека. Одна из задач отдела специальных видов технической литературы и патентной документа-

ции - иметь образцово организованный, строго соответствующий тематике научной и учебной деятельности института фонд научно-технической и патентной документации и активно пропагандировать его. Для этого в арсенале библиотеки организация выставок, бесед, обзоров, дней специалистов , дней дипломников и т.д.

В то же время, несмотря на все усилия, которые мы прилагаем, очень низка отдача от нашей работы. Почему? Думается, потому, что инициатива по приобщению студентов к источникам инженерной информации односторонняя - библиотечная. К сожалению, организация и содержание учебного процесса таковы, что не предусматривают воспитание информационной культуры студентов.

В этой связи мы подумали: а нельзя ли то, что мы делаем по приобщению студентов к информации, сделать обязательным для любого преподавателя независимо от его собственной информационной культуры, т.е. включить нашу деятельность в учебный план? Мечта? - Нет. Мы считаем это назревшей необходимостью, вполне осуществимой на практике.

Нашу инициативу поддержала кафедра прикладной механики. Эту дисциплину студенты изучают почти на всех факультетах и впервые сталкиваются с нормативно-технической документацией, с системой стандартов по оформлению конструкторской документации. Обсудив с зав. кафедрой проблему неподготовленности студентов к работе с нормативно-технической документацией и высказав наши предложения по ее совершенствованию, мы пришли к мысли о проведении совместного эксперимента.

В двух группах теоретическую часть курса по ряду вопросов (система ГОСТов ЕСКД; ГОСТ как источник информации; поиск ГОСТа и т.п.) прочитал студентам сотрудник нашего отдела. Библиотекарь также проверил усвоение материала студентами по этому разделу. Для этого проводился нормоконтроль курсовых работ, включающий проверку правильности оформления пояснительной записки к курсовому проекту и чертежей. Занятия с этими группами студентов организованы в читальном зале нормативно-технической документации. Таким образом, налицо реальное участие библиотеки в учебном процессе.

Первые практические результаты сотрудничества кафедры и библиотеки показывают, что лишь тогда студенты активно используют патентную и нормативно-техническую документацию, когда кафедры института активно привлекают библиотекарей к обучению студентов работе с ис-

точниками информации, когда контакт библиотека - кафедра становится частью учебного процесса.

В будущем году мы планируем расширить наши занятия со студентами на кафедре прикладной механики.

Нам могут возразить: не проще ли для библиотеки включить информацию о нормативно-технической документации в курс ББЗ? Мы убеждены, что это не решение вопроса. Практика показывает, что библиотечно-библиографические занятия в той форме, в какой мы проводим их, малоэффективны. Студенты очень быстро забывают все начитанное нами, потому что не применяют сразу полученные знания.

На наш взгляд, именно тесное сотрудничество с кафедрами наиболее результативно в формировании информационной культуры студентов, и в этом направлении мы стремимся организовать работу отдела специальных видов технической литературы. Сегодня в этой работе немало парадоксов и проблем, решением которых мы занимаемся, но твердо убеждены в одном - приобщение студентов к источникам информации - общее дело библиотеки и института.

Л.А.ГОНЧАРОВА

РЕКЛАМА БИБЛИОТЕКИ
(на примере НТБ ТПИ)

Для формирования информационной культуры специалиста библиотека вуза должна использовать разнообразные формы и средства, в том числе и рекламу. НТБ ТПИ пришла к необходимости применения рекламы потому, что она характеризуется активным и целесообразным воздействием, производит определенный психологический эффект и побуждает к действию.

В первую очередь мы обратили внимание на предлагаемую библиотекой информацию для читателей. И в нашей, и в других библиотеках всегда много объявлений, но мало кто их читает. Не всем авторам и оформителям объявлений известно о том, что оно должно остановить на себе взгляд, заинтересовать. убелить.

Наиболее распространенным является традиционное обращение: Уважаемые читатели! , Вниманию читателей! . Большинство объявлений начинается именно так, между тем такие заголовки представляют собой информационный шум, так как заголовок должен содержать до 50% рекламного заряда объявления. Этот прием широко используется в журналистике. Можно использовать опыт применения товарных знаков /в промышленности/, символов /на олимпиадах, фестивалях/. Сейчас мы разрабатываем знак, который должен вызывать ассоциации, связанные с библиотекой, ее услугами, так как будет сопровождать все наши материалы. В дополнение к нему можно применять и другие знаки или систему знаков, которые обозначали бы отдельные мероприятия или виды деятельности библиотеки. Свой знак должно иметь и каждое мероприятие. Например, все материалы по месячнику дипломника с этого года сопровождались специальным знаком: раскрытая книга, рядом фигура человека, вверху слова: НТБ - дипломнику . Нам бы хотелось, чтобы этот знак стал привычен для дипломников и ассоциировался у них с мероприятиями, предназначенными именно этой категории читателей. Поэтому разработанный знак дипломники увидят на выставках, на объявлениях об обзорах и консультациях - на любой информации, касающейся их. Есть и такой пример новой, рекламной формы подачи информации. Ежегодно в сентябре для первокурсников выпускается стенгазета "Библиотекарь", которая знакомит с отделами библиотеки. В 1988 г. редколлегия отошла от традиций

и, чтобы привлечь внимание первокурсников к абонементу художественной литературы, мы предложили им проверить свою начитанность по тесту. Результаты тестирования многим студентам показали, что им нужно записаться на абонемент. Даже библиотекари не могли удержаться, чтобы не проверить свою литературную эрудицию. Также в шутку и всерьез рекламировались занятия по основам информатики, библиотековедения и библиографии. Эта информация шла под девизом: "Только 6 часов в год- и пять лет вы в библиотеке как дома!"

Опыт применения рекламы есть и в отделах библиотеки. В справочно-библиографическом отделе - реклама информационных изданий отраслевых институтов НТИ. В качестве примера можно привести рекламу картотеки отчетов о патентных исследованиях в читальном зале патентной документации.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

НАША РЕКЛАМА

ТОВАРИЩИ ЧИТАТЕЛИ!
У ВАС ПАТЕНТНЫЙ ПОИСК - ЭТО МАССА РАБОТЫ

НЕЛЬЗЯ ЛИ ЕЕ СОКРАТИТЬ?

М О Ж Н О !

Самый надежный и эффективный способ - использовать уже выполненные отчеты о патентных исследованиях, проведенных ВЦПУ для других организаций

СМОТРИТЕ ВЫПУСКИ КАТАЛОГА ПАТЕНТНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ:

Разработчики ряда кафедр нашего института уже оценили эффективность этого способа работы. Они заказали копии таких отчетов и получили их

СМОТРИТЕ НАШУ КАРТОТЕКУ

Заинтересовавший вас отчет вы сможете получить в патентном отделе ТПИ (к. 315, т.992-7-50)

Обучающие программы, разработанные кафедрами института, натолкнули нас на мысль привлечь средства автоматизации для рекламы. Студенты работают с программами в нашем дисплейном классе. И поэтому у нас появилась возможность здесь же обучать студентов основам библиотечно-библиографических знаний. Инициативная группа, совместно с отделом автоматизации приступила к подготовке обучающих программ по основам библиотековедения и библиографии, в которые включаются элементы рекламы. Первым опытом явился Путеводитель по НТБ ТПИ, представляющий собой перечень отделов библиотеки с указанием времени работы, имеющий небольшой рекламный текст, определяющий значение отдела для читателей. Вот, например, два фрагмента из Путеводителя.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Тексты из Путеводителя по НТБ ТПИ

ГАРДЕРОБ - Центральный вход. Направо или налево вниз по лестнице.
ПРАВИЛО ЛЮБОГО КУЛЬТУРНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ:
В ВЕРХНЕЙ ОДЕЖДЕ НЕ ВХОДИТЬ.

ПРАВИЛО ЛЮБОГО КУЛЬТУРНОГО ЧЕЛОВЕКА:
НЕ ЖДАТЬ,ПОКА ЕМУ ОБ ЭТОМ НАПОМНЯТ.

МЫ УВЕРЕНЫ, ЧТО НАШИ С ВАМИ МНЕНИЯ ПО ЭТОМУ ВОПРОСУ СОВПАДАЮТ!

ЧИТАЛЬНЫЙ ЗАЛ ДЛЯ СТУДЕНТОВ СТАРШИХ КУРСОВ (СЧЗ)

Налево от центрального входа (через холл) по лестнице на 3-й этаж, к.309

Часы работы: с 9 до 22 час.
В субботу с 12 до 19 час.
В воскресенье с 10 до 17 час.

- ГДЕ СТУДЕНТУ УДОБНЕЕ ЗАНИМАТЬСЯ: В ЧИТАЛЬНОМ ЗАЛЕ ИЛИ В ОБЩЕЖИТИИ?
- КОНЕЧНО, В ОБЩЕЖИТИИ! МОЖНО ПОЛЕЖАТЬ, ПОПИТЬ ЧАЮ, ПОБОЛТАТЬ С ДРУЗЬЯМИ...
- ВОТ ИМЕННО ПОЭТОМУ МЫ ПРИГЛАШАЕМ ВАС В ЧИТАЛЬНЫЙ ЗАЛ!!!

ЗДЕСЬ ВЫ НЕ ПОЛЕЖИТЕ, НЕ ПОСМОТРИТЕ ТЕЛЕВИЗОР, НЕ ПОСЛУШАЕТЕ МУЗЫКУ,

НО ЗАТО:

ВАШУ РАБОТУ ВЫ ВЫПОЛНИТЕ ЗА БОЛЕЕ КОРОТКОЕ ВРЕМЯ, ЧЕМ ДОМА!

СЭКОНОМЛЕННЫЕ ЧАСЫ В ВАШЕМ ПОЛНОМ РАСПОРЯЖЕНИИ!

ИТАК, ВЫБИРАЙТЕ! ЖЕЛАЕМ УСПЕХА!

Элементы рекламы будут присутствовать в информационно-обучающей программе "Рациональный поиск информации в НТБ ТПИ".

Затем предстоит работа над программой "Информационные услуги НТБ", где реклама просто необходима.

Записанную на машиночитаемом носителе информацию можно тиражировать и передавать на кафедры, оснащенные дисплейно-вычислительными комплексами, а таких кафедр в ТПИ уже немало. Если удастся создать эти программы и осуществить их тиражирование, то это будет отвечать одному из принципов рекламы: охватывать информацией как можно большее количество людей. К сожалению у нас, библиотекарей, недостаточно знаний в таких вопросах, как правильная компоновка экспозиции выставки или стенда, раскладка цветовой гаммы в сочетаниях, вызывающих наибольшее эмоциональное восприятие, составление лаконичных и информативных текстов и т.д. Это очень затрудняет работу.

Надеемся, что наши первые шаги заинтересуют наших коллег и, может быть, опыт, пока и небольшой, окажется полезным для других библиотек.

Л.П.БЕЛЬФЕРМАН

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ "УЧЕБНИК" В ПРАКТИКУ РАБОТЫ БИБЛИОТЕКИ АЛТАЙСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА им. И.И.ПОЛЗУНОВА

Библиотека Алтайского политехнического института им. И.И. Ползунова обслуживает по единому читательскому билету более 12 тыс. читателей, фонд библиотеки на 1.01.89 г. составил 1 млн 178 тыс., в том числе 614 тыс. экземпляров учебной литературы. Фонд библиотеки многоотраслевой, насчитывает более 6 тыс. названий учебной литературы, которая отражена в рейтерной картотеке обеспеченности, студенты обучаются по 23 специальностям.

Со временем картотека обеспеченности перестала удовлетворять библиотекарей, так как на ее ведение требовалось много времени.

Так, чтобы составить макет учебной литературы на одну студенческую группу, квалифицированный сотрудник тратил не менее полутора часов. Если учесть, что на одном курсе в нашем вузе около 60 студенческих групп, а в учебных планах около 400 дисциплин, то на составление макетов требовались большие затраты времени, причем не были исключены ошибки и неточности. Трудоемкость этого процесса и дефицит времени для подготовки и проведения массовой выдачи учебной литературы в начале семестра обусловили необходимость внедрения в библиотеке АПИ автоматизированной системы, получившей в вузе название "Учебник".

Устойчивость базы основной учебной литературы, небольшой объем фонда учебной литературы в названиях, большое количество потребителей - подразделений института, которым крайне важна информация о книгообеспеченности учебного процесса (РИО, кафедры, библиотека, деканаты и т.д.), также позволили в первую очередь заняться автоматизацией картотеки обеспеченности.

Круг вопросов, затрагиваемых в статье, касается организационных аспектов внедрения автоматизированной системы "Учебник". Нами был изучен опыт организации автоматизированной системы библиотек, в том числе библиотек Московского института стали и сплавов и Томского политехнического института, которые использовали пакеты прикладных программ.

В результате обобщения опыта было подготовлено служебное

письмо на имя ректора, затем - сообщение на заседании комиссии по автоматизации учебного процесса в институте.

Было признано целесообразным внедрить готовый пакет прикладных программ АСПИД-5 (автоматизированная система поиска информации по дескриптору), разработанный Институтом математики АН БССР и предназначенный для организации поисковой системы на ЭВМ серии ЕС.

Приказом ректора была организована комиссия, ответственная за внедрение системы "Учебник". Ее задачей стало обеспечение вычислительных ресурсов при внедрении системы АСПИД-5 (которая реализуется в вузе на ЭВМ серии ЕС 1035), установка в библиотеке терминалов ЕС 7920; определены функции библиотеки и вычислительного центра, назначены научный руководитель и разработчик по организации внедрения системы. Ответственность за качество заполнения карт предмашинной обработки была возложена на зав. кафедрами и референтов. Библиотека разработала и представила на утверждение план организационно-технических мероприятий внедрения системы "Учебник". Он включал организационные мероприятия, методическое обеспечение и технологию внедрения системы "Учебник".

Организационные мероприятия предполагали создание в структуре библиотеки отдела автоматизации и механизации библиотечных процессов, проведение заседания с сотрудниками библиотеки, участвующими в автоматизации, занятия с референтами кафедр по заполнению карт предмашинной обработки учебного фонда, составление плана-графика предмашинной обработки массива учебного фонда и т.д.

Методическое обеспечение внедрения системы входило в функции разработчика системы. Оно включало создание схемы базы данных "Учебник", разработку технического задания на внедрение системы, разработку типовых запросов для ввода в память ЭВМ и т.п. Первоначально этим занималась рабочая комиссия библиотеки.

С сентября 1988 года в библиотеке организован отдел автоматизации, штат которого 3 человека. Его возглавила выпускница нашего института инженер-программист. В отделе также работает выпускница кафедры "Автоматизированные библиотечные системы" Кемеровского института культуры.

На этом этапе внедрения системы были изучены запросы с учетом потребностей библиотеки, кафедр, редакционно-издательского отдела института и других заинтересованных подразделений вуза, затем было определено 12 типовых запросов, каждый из которых

включает множество единичных.

На основе типовых запросов была разработана карта предмашинной обработки (см. приложение № I).

Левая часть карты предмашинной обработки заполнялась предварительно сотрудником библиотеки. Правая часть карты заполнялась референтами или преподавателями кафедр, читающими дисциплины. Процесс заполнения карт предмашинной обработки прост, но он потребовал просмотра источников "de visu", поэтому для каждой кафедры был подготовле массив учебной литературы с вложенными картами предмашинной обработки, заполненными сотрудниками библиотеки. После полного заполнения сведений референтом кафедры карта подписывалась зав.кафедрой и вводилась на магнитную ленту сотрудниками вычислительного центра и сотрудниками библиотеки. По предложению разработчика был ликвидирован промежуточный этап ввода карт в ЭВМ. Карта предмашинной обработки не переводилась в машинные коды, а сразу заносилась в память ЭВМ. Пробная обкатка с выполнением демонстрационных примеров была назначена на январь 1989 года. С этой целью было решено ввести в базу данных фонд учебной литературы для одного факультета, поэтому в базу данных был введен полностью массив карт по общественно-политическим дисциплинам, общенаучным, общетехническим и все специальные дисциплины химико-технологического факультета. Обкатка показала, что автоматизированная система "Учебник" задачи выполняет в заданном режиме. И только после этого отдел автоматизации приступил к вводу остальных карт в предварительный массив базы данных "АСП-5 ДОК". Сегодня практически введено около 70% фонда учебной литературы в предварительную базу данных. На введенный фонд учебной литературы получены распечатки, они откорректированы сотрудниками библиотеки и, исправленные и уточненные, переданы для ввода в базу данных. Объем базы данных "Учебник" составляет 4000 названий. Работа системы планируется в диалоговом режиме.

Внедрение системы "Учебник" позволит: составлять с помощью ЭВМ списки учебной литературы любого характера; организовать информационное обеспечение кафедр института; предоставить отделу комплектования аппарат, позволяющий правильно комплектовать фонд учебной литературы; обеспечить ректорат, учебный отдел и деканаты института сведениями для анализа нагрузки студентов.

Система позволит достаточно оперативно изменять и пополнять базу данных.

Приложение I

КАРТА ПРЕДМАШИННОЙ ОБРАБОТКИ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ДЛЯ ВВОДА В ЭВМ

Внимание: Данные сведения должны быть точными и полными

Кафедра

Автор	По какой дисциплине рекомендуется издание	По какой дисциплине рекомендуется издание
Заглавие		
	Каким группам	Каким группам
	В каких семестрах	В каких семестрах
Выходные данные		
	Основная или дополнительная	Основная или дополнительная
Кол-во экз		

Степень использования			Для какого вида занятий	Для какого вида занятий
Использ. активно	Использ. слабо	Не использ.		
I987			Подлежит списанию по причине	
I988			Составитель от кафедры	Составитель от библиотеки
I989			Зав кафедрой	
I990				

Хроника

17 ноября 1988 г. в Новосибирске проходило заседание зонального методического совета библиотек вузов Западной Сибири. На нем рассматривались вопросы совершенствования методического руководства библиотеками вузов зоны в условиях перестройки.

Члены совета И.С.Геллер, И.Н.Варьяш, Г.Е.Деринг, З.А.Седельникова и др. указывали на необходимость четко разграничить функции между библиотеками-методическими центрами, которые зачастую дублируют друг друга. Высказывались предложения об изменении структуры методического руководства, о необходимости серьезного пересмотра системы планирования и отчетности, повышения квалификации. В выступлениях говорилось о необходимости перемен в организации социалистического соревнования. Отмечалось, что настала пора свести к минимуму "методический диктат", сковывающий инициативу библиотек, дать больше самостоятельности методическим объединениям.

По мнению членов совета, основное внимание библиотек методических центров следует сосредоточить на выявлении, изучении и распространении передового опыта, автоматизации библиотечно-библиографических процессов.

По итогам обсуждения были приняты решения:

- Упразднить секции зонального методического совета, вопрос о существовании секций в городских методических объединениях оставить на усмотрение их советов. Практиковать создание временных проблемных комиссий во всех методических объединениях для изучения, анализа, обобщения опыта и оказания практической помощи библиотекам по актуальным вопросам работы.

- Принять к сведению, что зональная научная библиотека Томского университета предполагает не проводить фронтальных проверок библиотек зоны. Посещение библиотек будет осуществляться с целью оказания методической помощи на месте, консультаций, контроля за ходом и итогами выполнения плана методического объединения, участия в конференциях, семинарах.

- Поручить зональной библиотеке пересмотреть систему повышения квалификации. Принять меры для создания на базе Кемеровского государственного института культуры факультета повышения квалификации библиотечных работников.

- Рекомендовать библиотекам пересмотреть сложившееся содержание отчета библиотеки, излагать результаты работы в сжатой форме, подробно характеризуя новое в работе библиотеки за год.

- Считать целесообразным социалистическое соревнование между библиотеками вузов проводить в форме смотров-конкурсов. Объявить по библиотекам зоны на 1989 г. смотр-конкурс по библиографической деятельности библиотек.

Здесь же был рассмотрен план работы зонального совета на 1989 год, утверждена программа научно-практического семинара "Библиографическая деятельность библиотеки вуза".

Члены совета приняли участие в научно-практической конференции "Проблемы подготовки кадров для научных библиотек", организованной ГПНТБ СО АН СССР.

х х х

Очередное заседание зонального методического совета вузовских библиотек Западной Сибири состоялось в Новокузнецке 22 мая 1989 г. На нем обсуждались актуальные вопросы работы библиотек вузов зоны.

Е.Н.Сынтин, директор зональной библиотеки ТГУ, председатель зонального методического совета, проинформировал об опыте внедрения платных услуг в библиотеках страны. Он подчеркнул, что платными могут быть прежде всего услуги, связанные с использованием техники и, следовательно, более дорогостоящие, а также дополнительные библиотечные услуги, которые ранее не оказывались, требующие от библиотек значительных или дополнительных затрат (трудовых, материальных, финансовых).

По мнению членов совета, преимущественное развитие в библиотеках вузов могут получить такие платные услуги, как составление тематических библиографических списков по разовым запросам, редактирование библиографического описания к научной работе, изготовление копий по МБА, проведение выездных выставок, ксерокопирование, фотокопирование. При этом говорилось о трудностях внедрения платных услуг: нехватке соответствующих научно-методических материалов, сложности составления смет и открытия спецсчетов и др.

Т.Д.Агеенко, директор библиотеки Сибирского металлургического института, проанализировала отчеты библиотек за 1988 г. Она рекомендовала значительно сократить текстовую часть и ряд приложе-

ний, подробнее описывать новое в работе библиотеки.

Л.И.Волкова, зав.научно-методическим отделом НБ ТГУ, остановилась на необходимости сокращения библиотечной документации за счет усиления функциональной нагрузки основных документов, создания комплексных документов, исключения из их состава дублирующих друг друга учетных форм. Упорядочение учетной документации предложено проводить в соответствии с методикой анализа системы отчетных показателей и форм первичного учета. Участники заседания обратились в центральный научно-методический кабинет НБ МГУ с предложением о значительном сокращении "Таблицы основных показателей деятельности библиотеки вуза".

И.Н.Варьяш, директор библиотеки Омского института инженеров железнодорожного транспорта, осветила практику участия библиотек вузов зоны в депозитарном хранении фонда и перераспределении малоиспользуемых изданий через обменные фонды. Она подчеркнула важность создания в библиотеках вузов зоны обменно-резервных фондов, необходимость повышения профессионального уровня библиотекарей, занимающихся вторичным отбором изданий. По мнению выступающего, активно работают по перераспределению изданий библиотеки сельскохозяйственных и медицинских вузов зоны, более пассивны - педагогические.

В выступлениях членов совета отмечалась низкая эффективность работы по перераспределению изданий, неоперативность отражения информации в указателях обменных фондов, неудовлетворенность библиотекарей результатами работы.

Затем были заслушаны сообщения З.А.Седельниковой (директор научно-технической библиотеки ТПИ) и Г.Е.Деринг (директор библиотеки КузПИ) о выполнении рекомендаций комиссии Минвуза СССР (1984 г.) библиотеками вузов Томска и Кемерова.

Председатель временной проблемной комиссии зонального совета по автоматизации и механизации библиотечно-библиографических процессов З.А.Седельникова обратилась с просьбой к библиотекам ответить на ряд вопросов о состоянии автоматизации в библиотеках вузов зоны.

На совете также рассмотрен и утвержден план-график стажировок вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны.

Научно-практический семинар

23-26 мая 1989 г. в Новокузнецке в библиотеке Сибирского металлургического института состоялся научно-практический семинар "Библиографическая деятельность библиотеки вуза".

На семинаре присутствовало 78 человек из 46 вузовских библиотек зоны и представители библиотек Свердловского инженерно-педагогического, Московского и Ростовского институтов инженеров железнодорожного транспорта.

В программу семинара, рассчитанную на 24 часа, были включены лекции, выступления, практические занятия по следующим вопросам:

- Направления перестройки библиографической деятельности библиотек (И.С.Геллер, директор библиотеки НэТИ, канд.пед.наук).
- Социальное значение профессии библиографа (Е.В.Комзякова, ст. библиограф: Т.С.Черненко, зав. отд. библиотеки КузПИ).
- Экономика и управление библиографической деятельностью (Л.И.Рудич, зав.кафедрой КГИК, канд.пед.наук).
- Технология библиографической работы (И.С.Пилко, ст.преподаватель КГИК, канд.пед.наук).
- Подготовка библиотечных работников к использованию средств автоматизации (Е.В.Соболева, зав.отделом; Л.И.Мелехина, м.н.с. ГПНТБ СО АН СССР).
- Подготовка информационных запросов для ввода в автоматизированную библиотечную систему (Н.И.Гендина, проректор КГИК, канд. пед.наук).
- Модель профессии библиографа. Деловая игра. (Л.И.Рудич, зав.кафедрой КГИК, канд.пед. наук)

За круглым столом на тему "Проблемы и перспективы развития библиографической деятельности библиотеки вуза" (ведущие З.В.Сосновская, гл.библиотекарь и О.Г.Шабурова О.Г., зав.сектором НБ ТГУ) было предложено обсудить следующие вопросы:

- Состояние библиографической работы в библиотеках вузов Западной Сибири (Л.В.Заверткина, зав.научно-библиографическим отделом НБ ТГУ);
- Проблемы совершенствования справочно-библиографического аппарата в библиотеках вузов Омска (В.С.Аксенова, гл.библиотекарь библиотеки ОмИИЖТ; Е.М.Смирнова, доц. Омского филиала АГИК, канд. пед. наук);

- Библиографическое информирование в вузе по проблемам высшей школы (И.В.Афросина, ст.библиограф библиотеки НэТИ; Т.Д.Агеенко, директор библиотеки СМИ, канд.пед.наук; Н.И.Плаксина, гл. библиотекарь библиотеки ОмИИТ; Л.А.Ступникова, и.о.доц. Омского филиала АГИК, канд. пед. наук);

- Информационная культура студентов. Из опыта библиотек вузов Томска (Н.И.Кубракова, зав.отделом НТБ ТПИ);

- Методика проведения занятий по курсу "Основы информатики, библиотековедения и библиографии" (Л.В.Левицкая, ст.библиотекарь НБ ТГУ).

Анкетирование участников показало, что они неоднозначно оценивают результаты семинара: одни сочли его, несомненно, полезным, другие высказали критические замечания и предложения по совершенствованию организации подобных мероприятий.

К семинару была организована выставка литературы по вопросам библиографической работы. Участники познакомились с библиотеками вузов Новокузнецка.

По итогам работы семинара были приняты рекомендации.

Содержание

И.С. Геллер, Г.Б. Паршукова (Новосибирск, НЭТИ). Изучение специалиста вузовской библиотеки 3

Е.Н. Киндиченко (Кемерово, Куз.ПИ). Из опыта работы с молодыми специалистами в библиотеке Кузбасского политехнического института 8

Л.А. Лазарева (Томск, ТИСИ). Коллективный подряд в библиотеке Томского инженерно-строительного института 13

Г.Д. Гальчук, Л.Н. Дмитриева, Л.Н. Рейн (Новосибирск, НИСИ). Декада "Библиотека. Читатель. Время" как форма повышения квалификации работников библиотеки вуза 18

Л.Я. Дистанова (Новосибирск, НГУ). Библиотека и гуманитаризация студентов вуза (из опыта работы библиотеки НГУ) 21

И.Н. Варьяш (Омск, ОМИИТ). Отбор и перераспределение малоиспользуемой литературы в библиотеках Западно-Сибирской зоны 25

Н.И. Журавлева (Томск, ТПИ). Участие библиотеки в приобщении студентов к источникам патентной информации и научно-технической документации.....34

Л.А. Гончарова (Томск, ТПИ). Реклама библиотеки (на примере НТБ ТПИ) 37

Л.П. Бельферман (Барнаул, Алт.ПИ). Организационные аспекты внедрения автоматизированной системы "Учебник" в практику работы библиотеки Алтайского политехнического института им. И.И.Ползунова 41

Хроника 45

ВУЗОВСКИЕ БИБЛИОТЕКИ ЗАПАДНО-СИБИРСКОЙ ЗОНЫ. ОПЫТ РАБОТЫ

Редактор Л.П.Цыганкова

Формат бумаги 60x84 I/I6. Бумага типографская № 3.
Печать офсетная. Печ. л. 3,25. Усл. - печ. 3 л.
Уч.- изд.л. 2,47 л. Тираж 500. Заказ 614 Цена 50 к.

Издательство ТГУ. 634029, Томск, ул.Никитина, 4
Ротапринт ТГУ. 634029, Томск, ул.Никитина, 4