

Авраева Ю. Б.

## СЛОВО О МЕТОДИСТЕ

**Затронуты многие проблемы, касающиеся обязанностей и прав методиста ЦБС, неопределенности его положения и социальной незащищенности.**

Требования, предъявляемые сегодня к методической работе библиотек, сложны и многогранны, отличаются от прежних бескомпромиссностью и здравым смыслом. Это значит, что методическую службу библиотек нельзя развивать по шаблонам прошлого и измерять ее эффективность количеством выездов и посещений библиотек по плану и вне плана, числом изданных методических пособий, зачастую не используемых практиками, т. е. только статистическими показателями.

О роли и функциях методиста написано немало. В последнее время усилился поток критики методических служб разного уровня. Все чаще раздаются голоса о том, что методисты — «лишние люди» в ЦБС. Так ли это?

В каждой области, крае, республике функционируют органы управления библиотечным делом, но это не означает, что они реально помогают библиотекам. Фактически за все отвечают методисты областных библиотек, ЦБС, на которых эти органы переложили свои управленческие функции по планированию, контролю, учету, формированию материально-технической базы библиотек, финансированию, подбору кадров и повышению их квалификации. Методисты обязаны разрабатывать концепцию развития библиотек региона, осуществлять координацию действий библиотек всех систем и ведомств, делать экономические расчеты по финансовому обеспечению библиотек и т. д. (для примера можно приве-

сти работу методистов Читинской областной библиотеки и ЦБС). Заместители начальников (инспекторы) областных управлений культуры при таком раскладе дел выполняют роль административного декора, а оплата их труда выше, чем у методистов даже сейчас, когда в библиотеках внедряется новый механизм хозяйствования. Не секрет, что органы управления библиотеками чаще всего заполнены выдвиженцами из партийного, государственного и других аппаратов. Профессионализм методистов наталкивается на изощренный аппаратный ум непрофессионалов. Такое противостояние для методистов невыгодно и небезопасно: могут и уволить или в лучшем случае создать имидж «скандального, неудобного» работника. И по сей день методисты идут на компромисс: благополучно отчитываются за район (область), но при этом страдают сами, ибо объем работы постоянно увеличивается, а помощи ждать неоткуда.

Социальная и профессиональная незащищенность библиотечных кадров не могла не отразиться на статусе методиста.

Являясь полпредом библиотеки из областного (районного) центра, из качественно иного слоя библиотечного мира, методист представляется многим рядовым библиотекарям из глубинки, с одной стороны, всемогущим начальником, а с другой — дружески настроенным специалистом, которому можно поведать о профессиональных успехах и неудачах. Но

таких, владеющих реальной ситуацией, необходимых библиотекаря методистов постоянно не хватает (например, в Иркутской области, Красноярском крае, Тувинской АССР).

Перегруженность методистов функциями аппарата управления библиотечным делом, к сожалению, приводит к тому, что многие из них постепенно перерождаются в аппаратных работников, но без права решающего голоса, «в министров без портфелей», но с банком данных, который они передают по заведенным правилам игры «наверх», тем самым лишая себя последнего шанса изменить что-либо в судьбе библиотек. Отсюда утрата собственного «лица», собственных функций, утрата авторитета среди библиотек. Иными словами, издержки административно-командной системы управления библиотечным делом в первую очередь ударяют по методистам, прямым ее помощникам, и в этом один из явных парадоксов достижений социалистического библиотечного дела.

Сегодня модно винить методистов во всем: в несовершенстве учета, отчетности, планирования, библиотечной технологии и даже в том, что на абонементе нет читателей (а там, где они есть, методисты обязаны их обслуживать наравне с библиотекарями) и т. д. Причем наиболее крайняя точка зрения заключается в том, чтобы упразднить методические отделы в ЦБС и перевести методистов в отделы обслуживания. Все эти предложения идут под соусом реорганизации структуры ЦБС. Например, в нескольких сельских районах Бурятии проведен эксперимент: штатные единицы методистов передали в другие отделы, но уровень обслуживания от этого не поднялся, количество читателей не увеличилось. Значит, дело не в перестановке кадров и смене вывесок.

Естественно, что методисты несут ответственность за многие ошибки и низкий уровень работы библиотек. По их вине во многих сельских библиотеках не созданы предпосылки для качественной пропаганды литературы, ее использования, внедрения передовых методов работы с читателями, развития творческой инициативы библиотекарей, совершенствования учета, планирования, отчетности, перехода библиотек на новые условия хозяйствования. Методисты на местах не всегда являются лидерами, объединяющими наиболее творческих работников, часто выступают лишь в роли библиотечных чиновников. Командно-административный стиль работы стал для многих из них второй натурой, ибо позволял им чувствовать себя неуязвимыми и незаменимыми. Иерархия во взаимоотношениях методистов и библиотекарей свела почти к нулю чувство ответственности и профессионального достоинств

ва ряда библиотекарей. Незаметно для себя они становились «пешками», передвигаемыми по желанию методистов. Ясно, что при таком стиле работы методиста, у библиотекаря создавалось негативное представление о нем. Библиотекари не защищены и от неграмотных методистов: среди тысячи достойных всегда отыщутся один-два, а то и более тех, кто оказался случайно на методической работе. Ущерб от таких методистов восполняется не скоро.

О взаимоотношениях между методистами и библиотекарями других структурных подразделений можно говорить много. Но прежде всего они — равноправные стороны одной специальности, целью которой является содействие развитию правового и цивилизованного общества, поэтому неразумно обвинять кого-то одного в неудовлетворительном состоянии дела.

Методисты на местах все еще работают по старинке, также как и большинство библиотекарей. Парадность, шумиха, видимость работы для многих библиотек стали неотъемлемой частью их повседневности, приписки не изжиты. Многие библиотекари делают их уже не потому, что методисты требуют не снижать темпов прироста числа читателей, а потому, что иначе не умеют доказать свою значимость перед обществом. Принцип сочетания количества с качеством претворяется в жизнь медленно, скачкообразно. Вина здесь не только методистов и библиотекарей. Диву даешься, как еще умудряются наши библиотекари завлечь читателей в библиотеки, большинство которых находится в старых полуразрушенных помещениях, содержит много устаревшей, непрофильной литературы, не имеет элементарных условий для работы, не говоря уже о современной технологии, не знает о прогрессивном опыте цивилизованных стран по обслуживанию читателей с использованием компьютеров и других достижений научно-технического прогресса.

Причины тяжелого положения библиотек и, в частности, методических служб достаточно сложны, иные из них лежат на поверхности, другие скрыты от глаз непосвященного. Здесь и невысокий профессиональный уровень большинства методистов ЦБС, и отчужденность их от библиотекарей, и неумение налаживать профессиональное общение, и несоответствие прав и обязанностей методистов высоким требованиям к их работе и неадекватной оплате труда, и отсутствие морального и материального стимулирования за внедрение новшеств, а также инертность, пассивность части методистов, не знающих, как воспользоваться реальными правами, которых у них не так уж и много. Многие причины возникают не по ви-

не методистов, а являются следствием более глубоких и скрытых явлений не только профессионального характера.

Необходимость методиста для библиотеки до сих пор определяется не библиотекарями и даже не администрацией. В ЦБС на 20 библиотек полагается один методист. Качество его деятельности, физические возможности обслуживания библиотек, их расположение (необходимость транспорта) не принимаются во внимание.

Найти квалифицированного методиста не так-то просто, легче вообще его не искать, а назначить вчерашнего выпускника, что и делается на местах. Кропотливая работа по подбору методических кадров практически не ведется, ибо нет системы и условий для их формирования, обучения и закрепления. Ряд областных библиотек стремится поднять престиж низовых методических центров, обосновать роль и значение методистов центральной районной библиотеки (ЦРБ): подготовлено положение о методических отделах, проводятся совместные рейды по проверке работы библиотек-филиалов, организуются совместные семинары (курсы) для директоров и методистов, широкое распространение получили «деловые игры». Но всего этого недостаточно.

Сегодня, при переходе областей, республик на новые условия хозяйствования, централизованным библиотечным системам необходимо определить экономические затраты на все службы, начиная с филиалов и кончая ЦРБ, роль и место каждого библиотекаря в условиях нового механизма хозяйствования (методистов в том числе). Элементы хозрасчета между методическими службами библиотек и потребителями (в лице библиотек-филиалов, а через них различных организаций и учреждений), хотим мы этого или нет, имеют право на существование, поэтому следует обосновать платные и бесплатные услуги методической службы библиотек.

Труд методистов нуждается не только в экономическом обосновании, но и в реабилитации с позиций профессиональной значимости. Должно быть изжито представление о деятельности методистов как о бумаготворческой и никому не нужной.

Перестройка методической службы требует переосмысления профессиональных установок и ориентации на функции, задачи, содержание работы методистов. Методист не просто «прораб перестройки», а проводник нового, передового. Из «скорой помощи» методические службы постепенно должны перерасти в координационно-консультативные — это одно из условий качественного изменения методического руководства. Мы не склонны абсолюти-

зировать роль методистов, но и преуменьшать ее нельзя.

В условиях нового хозяйственного механизма на повестку дня выносятся вопросы о конкурентоспособности методистов, что предполагает высокий профессионализм и надежную социальную защищенность. Первое зависит от самого методиста, второе — от органов управления библиотечным делом и от общества в целом.

Конкурентоспособность методиста предполагает также и его активное участие в общественной жизни, что, безусловно, будет обогащать его как личность.

Современная модель методиста, особенно низового звена, представляется нам как комплекс разносторонних качеств, единство прав и обязанностей, гарантирующих достаточный уровень его работы, социальную и правовую защищенность.

Исследование методических кадров ЦБС Восточной Сибири показало неоднородность их состава. Методистов различает не только образование, стаж работы, но и отношение к своим обязанностям, степень самостоятельности в принятии методических решений. Условно по степени самостоятельности, инициативности и отношению к делу мы разделили методистов на несколько групп. **Универсалы** (многостаночники) много читают по специальности, умеют оказать всестороннюю практическую помощь, критически оценивают практику и теорию не только библиотечной, но и методической деятельности. **Отраслевники** (прагматики) больше опираются на свои знания, свой здравый смысл, склонны их даже переоценивать, во главу своих отношений с библиотекарями ставят личные контакты. Часто личностный подход, не подкрепленный существенными производственными достижениями библиотекаря, становится для таких методистов причиной неудовлетворенности в работе, но здравый смысл обычно побеждает. **Функционеры** выполняют столько, сколько требуется, не больше и не меньше, перспективными вопросами себя не утруждают; читают мало, не умеют оценивать работу библиотекаря, запаздывают с оказанием методической помощи, уровень которой оставляет желать лучшего; методистами работают потому, что не нашли себя в другом, а эта должность почти всегда свободна. Последняя группа методистов наиболее распространена.

Следует выделить группу **методистов-новаторов**. Их мало, но они составляют ядро, интеллектуальный потенциал методических служб. Их отличает высокий уровень мышления, чувство персональной ответственности, стремление к новому, нестандартному, умение анализировать и находить конструктивные пу-

ти решения проблем. Им присуще чувство юмора. Они умеют строить отношения с библиотекарями на взаимоуважении и интересе к личности специалиста. Методисту-новатору приходится нелегко. Часто он не находит понимания среди своих коллег, не говоря уже об остальных библиотекарях и администрации, управленцах высокого ранга. Но если он находит понимание и поддержку, результаты деятельности такого методиста положительно сказываются на эффективности труда всех библиотекарей конкретной ЦБС и даже региона. К сожалению, о таких методистах-новаторах, настоящих прорабах перестройки библиотечная общественность знает недостаточно. Отсюда и некомпетентность суждений о сущности методической работы.

Приведенная классификация методистов, конечно, не является исчерпывающей, но она основана не только на результатах исследования, проведенного автором, но и на его собственном опыте работы в качестве методиста и преподавателя, богатом постоянными контактами с библиотекарями.

Опрошенные нами более 1400 библиотекарей ЦБС Восточной Сибири утверждают, что, как и в давние времена, методист для них — желанный гость, с которым можно обсудить профессиональные проблемы, пообщаться не только по поводу контрольных показателей, но и заручиться поддержкой, получить добро на то, что волнует сельского библиотекаря.

Именно профессиональное общение на равных должно определять взаимоотношения методистов и библиотекарей сегодня, поэтому методисту нужно быть не просто квалифицированным специалистом, но и знатоком чело-

веческих душ, в определенной степени психологом и педагогом, а также и управленцем, библиотечным менеджером (организатором), предлагающим альтернативные и оптимальные варианты решения тех или иных проблем, выхода из порою тупиковых ситуаций. Не много ли мы требуем от методиста? И педагог, и психолог, и управленец... Сочетание таких обязанностей в одной должности, в одной профессии давно уже стало фактом и необходимостью. Помочь методисту, научить его менеджменту, познакомить с законами психологии — задача не из легких.

Комплекс обязанностей методиста ЦБС должен быть научно обоснован, юридически закреплён. Сейчас ему приходится выполнять самые разнообразные функции и в соответствии с должностными инструкциями, и вопреки им. Такое положение можно объяснить отчасти тем, что методические центры всесоюзного, регионального уровня еще не определились в этом вопросе. Статус методиста ЦБС нуждается не просто в обосновании, а в законном признании всех его многообразных функций и обязанностей, приоритетной среди которых остается внедрение нового, передового опыта библиотек. (Именно внедрение новшеств должно учитываться в первую очередь при установлении оплаты труда методистов.)

Наш взгляд на методиста, на его труд нуждается в дальнейшем обосновании и не отрицает других точек зрения. Плюрализм мнений позволит найти истину и поможет возродиться доверию и сотрудничеству между методистами и библиотекарями, между администрацией и методистами, между теоретиками и практиками. От этого союза выиграют все.