

Каптерев А. И.

## ПОДХОД К НЕПРЕРЫВНОМУ БИБЛИОТЕЧНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ В СССР И США

Дан анализ системы непрерывного библиотечного образования в США и внесен ряд предложений по организации подобной системы в нашей стране.

Сегодня не только отдельным ученым, но и широкой общественности видно, что одной из основных причин «пробуксовывания» процессов перестройки является профессиональная некомпетентность. Эта болезнь поразила все слои общества и, на мой взгляд, является прямым следствием бюрократизации нашей жизни. В системе «единственной правильности» не может быть права на сомнение, творческий поиск и, следовательно, объективной потребности в росте профессионализма. Более того, административно-командные методы находятя в противоречии с профессионализмом. В настоящее время по мере замены таких методов в управлении, кадровой политике и других сферах жизни это противоречие постепенно снимается. Однако во многих областях деятельности еще не созданы, а кое-где и не востребованы механизмы, стимулирующие профессиональный рост работников. К таким областям я отношу и библиотечное дело.

Со всей отчетливостью кризис кадровой политики в этой сфере единогласно зафиксирован на пленуме Всесоюзного Библиотечного совета в 1988 г., где отмечено, что «обсуждаемая многоаспектная проблема требует не только принятия оперативных решений, но и выработки долгосрочной комплексной программы действий»<sup>1</sup>. И далее: «...речь идет по сути о формировании в ближайшие годы принципиально новой системы непрерывного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров»<sup>2</sup>.

В нашей стране до сих пор нет концепции непрерывного образования, различные ее варианты находятся в стадии разработки и обсуждения. Так, в последнем на данный момент проекте «Всесоюзной комплексной программы реализации концепции непрерывного образования» указано, что «в современных условиях

динамичного развития производства и общества невозможно на каком-то определенном этапе жизни человека обеспечить его знаниями, достаточными для успешной общественной и профессиональной жизнедеятельности, поэтому образование должно носить непрерывный и прогностически ориентированный характер»<sup>3</sup>. В связи с этим для нас несомненный интерес представляют анализ американского подхода к созданию системы непрерывного библиотечного образования, сравнение тенденций, существующих в библиотечной профессии СССР и США.

Термин «непрерывное библиотечное образование» введен в американское библиотечное дело группой из шести крупных ученых, организовавших в 1980 г. Национальный совет по качеству непрерывного образования в библиотечном деле, информации и культурном обслуживании. Совет определил, что непрерывное библиотечное образование — это учебный процесс, который базируется на предварительно полученных специалистом знаниях, умениях, выработанных качествах личности и развивает их. Обычно это самообразование личности, осознающей ответственность за свое профессиональное развитие и удовлетворение познавательной потребности. Это понятие шире, чем «подготовка кадров», осуществляемая библиотечными учреждениями и организациями. Американские библиотечные специалисты считают, что до тех пор, пока существует личная ответственность за образование, имеется и коллективная профессиональная ответственность специалистов перед обществом, которая предполагает непрерывное профессиональное образование как часть общей образовательной программы, как отражение быстро меняющихся запросов среды в профессиональных услугах. Сохранение равновесия между спросом и предложением

<sup>1</sup> К итогам пленума Всесоюзного Библиотечного совета по кадрам // Сов. библиотечное дело. — 1989. — № 2. — С. 3.

<sup>2</sup> Там же, с. 6—7.

<sup>3</sup> Всесоюзная комплексная программа реализации концепции непрерывного образования: Проект / Гос. ком. СССР по народному образованию. — М., 1989. — С. 2.

нием возможно здесь только путем постоянных инноваций в теории, практике и культуре профессиональной библиотечной деятельности.

Естественно, система непрерывного библиотечного образования не существует изолированно. На нее влияют многие процессы, происходящие в современной культуре и технологии. На мой взгляд, можно выделить **три тенденции**, преобладающие в содержании, организации и в средствах реализации американской информационной деятельности и отчетливо проявляющиеся в библиотечном деле.

В последние годы в содержании библиотечно-библиографической деятельности (ББД) все активнее проявляется **диверсификация**. Этот процесс отражает ослабление самостоятельности ББД в сфере информационной деятельности и предполагает дальнейшее разнообразие форм и содержания информационной деятельности и соединение различных элементов этих форм и содержания в конкретных библиотечных процессах в зависимости от ситуативного проявления информационных потребностей читателей. Это неизбежно сказывается на особенностях профессионального сознания библиотечных специалистов. Но поскольку в системе общественного разделения труда профессиональная деятельность призвана обслуживать конкретную функциональную общественную потребность или ее составляющую, а потребности подвержены постоянным изменениям, объективно существует запаздывание в цепи «общественная потребность — профессиональная деятельность — профессиональное сознание». Одной из основных гарантий избежать разрыва в этом цикле должна служить обратная связь и базирующееся на ее анализе управление профессионализацией. Становится понятной роль, которую приобретает изучение изменений в общественных потребностях, формирующих профессиональную информационную деятельность. Система подготовки библиотечно-библиографических кадров США чутко реагирует на эту тенденцию и предлагает студентам большое число свободно избираемых дисциплин, объединенных в множество программ подготовки по различным направлениям. В соответствии с 20-м изданием справочника по колледжам США и Канады (так называемой Голубой книги), содержащим программы подготовки 3300 учебных заведений, 286 программ имеют слово «информация» в своем названии с последующими добавлениями типа «коммуникация», «библиотечные науки», «компьютеры», «менеджмент», «медицина» и т. д.

В системе непрерывного профессионального образования американцы выделяют два про-

цесса, требующие постоянного сопоставления: изменения рынка рабочей силы и изменения в профессиональных потребностях студентов и их профессиональных характеристик. Так, с 1982 г. в отчетах о непрерывном библиотечном образовании служащих библиотек штата проводится анализ по следующим направлениям: определение национальных тенденций и их отражение, планирование важнейших мероприятий и публикация обзоров функционирования непрерывного библиотечного образования. В качестве основных целей непрерывного библиотечного образования в США провозглашены а) качество библиотечных и информационных услуг и б) повышение профессионализма работников. Еще в 1973 г. в исследовании по заказу Национальной комиссии по библиотечным и информационным наукам отмечалась необходимость непрерывного библиотечного образования не только для специалистов высшей квалификации, но и для вспомогательного персонала. Упомянутый ранее Национальный совет постоянно контролирует и корректирует основы библиотечного образования путем разработки новых концепций в связи с изменениями общественных условий, определяет перспективные направления специализации. Непрерывное библиотечное образование в США теснейшим образом связано с ростом профессионализма, который необходим каждому специалисту для более успешного выполнения своей профессиональной роли в обществе. Необходимость постоянной профессионализации вызвана также частыми изменениями требований к уровню квалификации. Вовлеченный в систему непрерывного образования должен демонстрировать рост компетентности в выполнении своей профессиональной роли. Это созвучно утверждениям Малькольма Ноулеса, автора книги «Современная практика общего образования: от педагогики к андрогогике», который выделяет в качестве первого шага в построении модели специалиста (в оригинале: a competency model) три уровня профессиональной компетентности: а) ядро компетентности, или базовые знания, необходимые любому специалисту; б) специальную компетентность, относящуюся к отдельным видам профессиональной деятельности, и в) личный профессиональный стиль.

Покажем, как провозглашенная стратегия реализуется в конкретной библиотечной школе. В проспекте библиотечного факультета Американского католического университета на 1987—1989 гг. миссия библиотечной школы определена как «подготовка к выполнению креативной и инновационной роли в обеспечении соответствия библиотек и информационных служб потребностям разнообразного и

изменчивого общества»<sup>4</sup>, а «одна из основных целей — повышение личного профессионального уровня и профессиональной культуры в течение всей жизни»<sup>5</sup>. Понимая, что злоупотребляем вниманием читателя, все же приведем распределение учебных курсов этого факультета как пример широкого спектра дисциплин, изучаемых студентами-библиотекарями. **Обязательные курсы:** организация информации, информационные источники и службы, управление информационными системами и технология, информация в обществе (основные понятия, определения, история и эволюция библиотек и других информационных служб, информационная профессия, организация информационной индустрии, этические и профессиональные нормы). **Курсы по выбору (elective):** библиотеки учебных заведений, публичные библиотеки, библиотеки культурных центров школ, специальные библиотеки, юридические библиотеки, музыкальное библиотековедение, управление архивами, библиотечное дело старопечатной книги, картографическое библиотечное дело, медицинское библиотеки. **Прочие курсы:** история книги, введение в технические средства библиотек, каталогизация и классификация документов, управление библиотеками, введение в комплектование библиотечных фондов, архивные материалы, источники и службы информации (отдельно по общественным наукам, технике, религии, литературе и искусству), индексирование и реферирование, информационная технология, организация баз данных и баз знаний, системный анализ, управление автоматизацией библиотек, введение в теорию библиотечного дела, экономические проблемы информатики, сравнительное и зарубежное библиотековедение и еще 26 различных курсов, спецсеминаров и обзоров. Таким образом с помощью модульного принципа в определении содержания образования реализуется подготовка самых различных специалистов для самых различных общественных потребностей.

В организации непрерывного библиотечного образования в США ярко выражена тенденция децентрализации. Основными участниками системы являются библиотечные ассоциации, учебные заведения, управленческие органы библиотечного дела, крупные издательские и книготорговые корпорации. Так, Американская библиотечная ассоциация (ALA) обозначила непрерывное библиотечное образование в качестве одной из основных своих целей еще в 1970 г. То же самое сделала в 1972 г., а затем подтвердила в 1981 г.

<sup>4</sup> The School of Library and Information Science: Announcements (1987/89) / The Catholic University of America.— 1987.— V. 73, № 6.— С. 69

<sup>5</sup> Там же, с. 73.

Ассоциация американских библиотечных школ, именуемая теперь Ассоциацией образования по библиотековедению и информатике (ALISE). В 1983 г. в США создан совет по библиотечным ресурсам с целью усиления взаимодействия между директорами библиотек и теми, кто занимается подготовкой библиотечных кадров. Благодаря этому совету в 1985 г. организована служба анализа профессиональной квалификации библиотекарей.

ALA осуществляет непрерывное образование разными путями: через ежегодные конференции, проблемные и рабочие семинары, публикации, рассылку консультаций и инструкций по почте, телевидению, по компьютерной сети. В 1975 г. национальная комиссия по библиотечным и информационным наукам создала сеть по непрерывному библиотечному образованию и обмену (CLENE). В 1984 г. Совет ALA включил ее в свою структуру, назвав «круглым столом» (CLENERT). Задачи CLENERT: 1) создание форума для обмена мнениями между специалистами в области библиотечного дела и информатики, ответственными за организацию непрерывного образования библиотечных и информационных работников, 2) обеспечение условий для обучения и повышения профессионального роста преподавательских кадров, 3) создание инициативного органа, способствующего повышению качества уровня программ повышения квалификации и увеличения их доступности, 4) развитие осознанной потребности в непрерывном образовании со стороны как библиотечных работников, так и администрации библиотек<sup>6</sup>. Основная деятельность CLENERT связана с организацией симпозиумов, семинаров, консультированием, публикацией информации о путях повышения квалификации и переквалификации, публикацией ежемесячных выпусков действующих программ подготовки библиотечных кадров, подборкой статей по проблемам трудовых ресурсов и непрерывному профессиональному образованию, изданием ежеквартального бюллетеня по непрерывному образованию, определением приоритетных образовательных программ с целью их финансовой поддержки. Под эгидой CLENERT с помощью федеральных фондов осуществлены три этапа (1976—1980 гг.) построения системы непрерывного библиотечного образования. В результате закреплено положение, что центральную, все возрастающую роль в системе непрерывного профессионального образования должны играть библиотечные учреждения каждого штата.

В то же время в компетенцию CLENERT

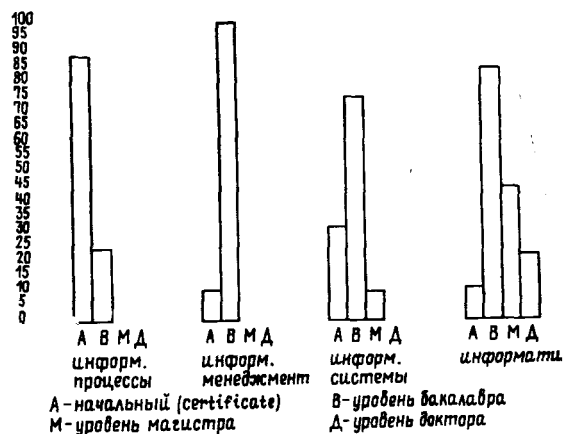
<sup>6</sup> Stone E. W. The growth of continuing education // Libr. trends.— 1986.— Vol. 34, № 3.— P. 489—513.

входит и забота о том, чтобы децентрализация библиотечной профессионализации не препятствовала свободе передвижения на рынке рабочей силы, сохраняла признание и примерное соответствие квалификационных аттестатов. Это сторона деятельности отчетливо проявляется в организации повышения квалификации библиотечных работников. Как отмечает С. В. Пушкива, существующая система контроля основана на учете учебного времени, затраченного слушателями на повышение квалификации. За единицу учета принято 10 часов участия в профессиональном обучении. Участники программы должны получить не менее 12 «зачетных единиц» в соответствии с продолжительностью прослушанных курсов. Во избежание устаревания знаний рекомендуется трехлетний перерыв в обучении<sup>7</sup>. Эта система используется в библиотечных ассоциациях с 1976 г., а в 1984 г. совет по единицам непрерывного образования выпустил справочник условий и критериев, содержащий 18 принципов применения зачетных единиц. CLENERT трансформировал данную систему для применения по всей территории страны в любом типе библиотек. Национальный совет по качеству непрерывного образования внес систему добровольного профессионального признания, разработанную CLENERT, в национальный регистр американских тестов, применяемых в колледжах. Таким образом в системе непрерывного библиотечного образования было достигнуто необходимое сочетание интересов регионального и общенационального уровней.

Третьей тенденцией, которую нельзя не заметить, является усложнение информационных технологий. Широкое внедрение в библиотечную практику автоматизированных систем поиска и обработки информации в совокупности с изменением потребностей читателей в информации повлияло на структуру профессиональной группы библиотекарей. В библиотеках растет число информационных посредников, библиографических инструкторов, системных аналитиков и консультантов. Американские исследователи приводят данные о том, что все большее число библиотек планирует расширить нетрадиционные формы повышения квалификации и переподготовки своих работников. Так, 24% библиотек сообщали о готовности развивать рассылку учебных видеокассет, 20% — рассылку программ самоподготовки, 16% — использовать кабельное телевидение и спутниковую связь, 16% —

<sup>7</sup> Пушкива С. В. Непрерывное образование библиотечных работников: Экспресс-информация / Гос. б-ка СССР им. В. И. Ленина. — М., 1988. — Вып. 10. — С. 5. — (Культура и искусство за рубежом; Библ. дело и библиография).

проведение телеконференций<sup>8</sup>. Одновременно делегирование полномочий на нижние уровни профессиональной лестницы привело библиотекарей к необходимости овладевать управленческими знаниями и навыками, включая методы подбора кадров, планирование, маркетинг. Эти тенденции оказали влияние и на содержание библиотечного образования. Так, из приводимой ниже диаграммы видно, что обучение информационным технологиям и библиотечному менеджменту явно преобладает на первом и втором квалификационных уровнях, в то время как магистерский и докторский уровни в основном предполагают специализацию в области информатики и частично — информационных систем<sup>9</sup>.



Следует отметить, что названные тенденции диверсификации, децентрализации, усложнения информационных технологий постепенно усиливаются и в практике отечественных библиотек. Поэтому, чтобы не быть частично застигнутыми врасплох, как это уже не раз бывало, библиотечной общественности, органам управления библиотечным делом, учебным заведениям предстоит значительные усилия. В качестве примера положительных сдвигов можно привести оформление Ленинградского библиотечного общества, создание Московской библиотечной ассоциации, проект устава которой уже опубликован и перекликается с аналогичными документами американских библиотекарей<sup>10</sup>. Таким образом, в профессиональной среде растет понимание, что

<sup>8</sup> Stone E. W. Library education: Continuing professional education // ALA World Encyclopedia of Library and Information Sciences. — 2-nd ed. — Chicago. — 1986. — P. 478.

<sup>9</sup> См. Mool I. K., Flood B. I. Information Science and Information Related Educational Programs: Their Diversity and Accreditation // J. Amer. Soc. for Information Science. — 1988. — Vol. 39. № 5.

<sup>10</sup> См. Вестн. Сов. фонда культуры. — 1989. — № 4.

в профессионализации библиотечных специалистов требуется системность. На мой взгляд, для этого в качестве неотложных мер необходимо:

сосредоточить усилия библиотечной общественности на постепенном изменении отношения в обществе к документальной информации и ее влиянию на принятие решений во всех сферах жизни;

создать при вузах культуры региональные центры по управлению профессионализацией библиотечных специалистов;

выявить пути повышения социальной ответственности библиотекарей за результаты своего труда;

распространить практику двусторонних переговоров библиотечных коллективов с коллективами предприятий и учреждений, отдельными гражданами о постоянном (временном, эпизодическом) предоставлении информационных (в различных видах и формах) тематических, отраслевых, межотраслевых, а также культурно-коммуникативных и других услуг;

предусмотреть вознаграждение библиотекарей за конечные, а не за промежуточные результаты труда;

разработать кодекс чести библиотекаря, объединяющий нормы служебного поведения; провести учредительный съезд ассоциации библиотечных обществ СССР с целью создания неформального профессионального союза библиотечных работников с региональными и местными отделениями, сетью профессиональных клубов.

Предлагаю регулярную профессиональную аттестацию в библиотечном деле считать задачей первостепенной важности. С этой целью следует:

расширить проведение конкурсов на замещение вакантных должностей руководящих работников библиотек;

ввести квалификационные аттестаты, выдаваемые библиотечным работникам местными отделениями союза библиотекарей;

установить более жесткую зависимость должностных окладов не от стажа, а от фактического роста квалификации работника, отраженной в квалификационном аттестате;

определить категории аттестуемых, регламентировать цели, задачи, процедуру проведения, разработать методики экспертизы, установить периодичность и обязательность отражения результатов аттестации на положении работника;

поручить советам трудовых коллективов проводить аттестацию библиотечных работников с пересмотром должностных окладов и надбавок и усилить контроль коллективов за соблюдением отделами своих обязательств;

разрешить советам трудовых коллективов библиотек по согласованию с местными координационными советами союза библиотекарей менять структуру библиотек, исходя из особенностей контингента читателей и производственного профиля района, состава фонда и других условий;

поручить региональным отделениям союза библиотекарей рассматривать заявления и предложения читателей и библиотечных работников, проводить конкурсы на лучшего по профессии, следить за соблюдением профессиональных гарантий.

Для большей эффективности профориентации и профотбора на библиотечную профессию целесообразно, с моей точки зрения:

расширить издание печатных материалов об особенностях профессии и путях ее приобретения;

практиковать лекции и беседы библиотечных работников и преподавателей библиотечных факультетов и отделений в школах и учитывать эту нагрузку в качестве методической работы;

создать в региональных центрах по управлению профессионализацией лаборатории: а) профориентации и профотбора; б) содержания и методов библиотечного образования; в) профадаптации и повышения квалификации. Обеспечить лаборатории необходимыми штатами и оборудованием;

поручить региональным центрам по управлению профессионализацией разработку и постоянную корректировку квалификационных характеристик, профессиограмм, моделей специалиста и моделей подготовки;

повысить уровень преподавания на подготовительных отделениях библиотечных факультетов.

Для повышения продуктивности библиотечного образования предлагаю:

предусмотреть в структуре и содержании библиотечного образования прием выпускников средних специальных учебных заведений на 3-й курс, усилив преемственность высшего и среднего библиотечного образования и отразив ее в учебных планах;

расширить перечень библиотечных специальностей, по которым осуществляется подготовка на библиотечных факультетах и отделениях;

поручить региональным центрам управления профессионализацией по согласованию с региональными отделениями союза библиотекарей и республиканскими министерствами культуры определять перечень специальностей, исходя из потребностей региона в кадрах, периодически корректировать этот перечень;

сократить набор базовых дисциплин, необходимых для овладения всеми специализациями по каждой из библиотечных специальностей, по которым осуществляется подготовка;

определить для каждой специализации номенклатуру свободно избираемых студентами дисциплин и фиксированный их минимум, на основании которого возможно присвоение соответствующей квалификации;

организовать подготовку специалистов по заказам библиотек и по индивидуальным планам, предусмотрев для этого правовое и финансовое обеспечение;

предложить Государственному комитету СССР по народному образованию рассмотреть вопрос о создании в университетах и политехнических вузах факультетов информатики с одно-двухгодичным сроком обучения для лиц, имеющих высшее и незаконченное высшее образование;

активизировать обучение путем широкого применения деловых игр, разбора конкретных ситуаций библиотечной практики, групповых дискуссий и других активных методов обучения, предусмотрев порядок стимулирования разработчиков этих форм;

совершенствовать индивидуализацию обучения, оборудовав библиотечные факультеты вузов, техникумов и культпросветучилищ дисплейными классами;

в библиотеках (информационных центрах) институтов культуры шире практиковать договоры с НИИ высшей школы и Научно-информационным центром Государственного комитета СССР по народному образованию о постоянном информировании профессорско-препо-

дательского состава о поступлениях в фонд обучающих программ по дисциплинам библиотечных специальностей.

Для ускорения профессиональной адаптации имеет смысл:

образовать секции молодых библиотекарей при создаваемых в настоящее время региональных отделениях союза библиотекарей;

издавать приложения к журналу «Библиотекарь», адресованные работникам библиотек разных типов;

перейти от практики обучения определенных категорий специалистов к обучению по проблемно-тематическим комплексам, соответствующим перспективным направлениям профессионализации;

поручить контроль за содержанием программ и уровнем преподавания на библиотечных факультетах вузов, библиотечных отделениях, культпросветучилищ, факультетах и институтах повышения квалификации региональным отделениям союза библиотекарей путем формирования экспертных советов из числа наиболее квалифицированных специалистов по теории и практике библиотечного дела.

Такие выводы вытекают из анализа системы непрерывного библиотечного образования США и сопоставления принципов ее организации с нашими возможностями. Реализация высказанных предложений, естественно, может рассматриваться только в качестве первого этапа решения многоаспектной задачи — активизации человеческого фактора библиотечной деятельности.