

Лосева Н. И.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

Размышления и предложения методиста о подготовке специалистов по библиотечному делу.

В библиотечной печати вновь появилась серия статей о роли и месте методистов, о перестройке их деятельности, отказе от бюрократизма, идеологичности, демагогичности и пр. Однако думается, что методист, занимающийся чистой регламентацией, не нужен никогда — ни вчера, ни сегодня, ни завтра.

Деятельность методиста наиболее выразительно отражает время, в котором он живет. Так, в конце 1970-х — начале 1980-х гг. все учреждения, в том числе и библиотеки, чрезмерно увлекались составлением инструкций, регламентировали и нормировали каждый свой шаг, раздували планирование и отчетность, а в итоге обвинили в этом методистов. Пышным цветом расцвела сложная структура управления — и методисты превращались в проверяльщиков, контролеров, теряя самое основное — функции помощников, советчиков, консультантов. Немалую роль в этом сыграла и острая нехватка квалифицированных кадров, в результате чего на должность методистов попадали или выпускники институтов культуры, не имеющие практического опыта, или люди вообще без специальной подготовки. Им было легче проверять, а не помогать; контролировать, а не консультировать.

Кроме того, деятельность методиста таит одну опасность: забывая со временем свой опыт практической работы, а то и не имея его вовсе, методист привыкает к роли контролера, считая ее истиной в последней инстанции, приобретает непререкаемый тон. Особенно этим страдают молодые специалисты, получившие знания на современном уровне, но не имеющие практического фундамента.

Все это приводит к тому, что методисты забывают о конечной цели своей работы, не умеют выходить на ее результаты. Так, они с готовностью берутся за нормирование, достаточно тщательно проводят хронометра-

жи и фотографии рабочего дня, учат составлению подробных отчетов с пооперационным расчетом по минутам и пр., и пр. А что дальше? Ведь нормирование — не самоцель, а лишь рычаг управления для определения нагрузки, расстановки кадров, выявления неэффективных операций. А пользоваться этим рычагом, готовить с его помощью технологические и управленческие решения способны, к сожалению, далеко не все. Настоящий методист — это прежде всего технолог, инициатор научной организации труда, совершенствования всей деятельности библиотеки ради конечного результата: полноценного и качественного обслуживания читателя.

Возьмем сбор отчетов подведомственных библиотек. Какова его цель? Определенные методические центры собирают отчеты для суммирования и передачи сведений в статистические органы. Но мы сталкиваемся с тем, что отчеты одной библиотеки спрашивают 3—4 различных методических центра. И все суммируют? Тогда понятно, почему мы — самая читающая страна в мире. Хорошо еще, если методисты, получая отчеты, внимательно их читают, анализируют, пишут отзыв, берут из отчета сведения для передачи другим интересного передового опыта и т. д. Но бывает и так, что, борясь за свой статус методического центра, библиотека все силы тратит на то, чтобы собрать отчеты, в лучшем случае выбрать из них и суммировать основные 5—10 цифр (опять же не всегда имея при этом конкретную цель), а затем поставить еще одну папку в свой архив. И все.

Немало горьких слов можно сказать и о методических пособиях, уровень которых зачастую совсем не высок. Эти пособия не всегда рецензируются достаточно квалифицированными и объективными специалистами, но главное, в их подготовке нет координации. Так, недавно целый ряд отраслевых и регио-

нальных методических центров выпустил методические рекомендации по справочно-библиографической работе, повторяя, а то и противореча друг другу. Несколько лет назад каждый методический центр считал своим долгом самостоятельно издать указания по использованию стандартов СИБИД... А сколько у нас различных сборников норм, «типовых» должностных инструкций и пр., и пр. Надо ли тратить на это время и силы каждому региональному отраслевому методическому центру? Может быть достаточно, если это сделают Российская государственная библиотека, ГПНТБ или Научная библиотека МГУ, а остальные станут посредниками, пропагандистами, консультантами или будут участвовать в подготовке этих пособий по поручению вышеназванных центров с обязательным их рецензированием. В этом случае исключится дублирование. То же самое касается и работы над тематическими библиографическими указателями литературы.

Следовательно, сегодня прежде всего нужно возродить координацию, о которой говорится уже очень давно. Были годы, когда она вроде налаживалась, но, к сожалению, сводные планы не выполнялись. Сейчас в новых условиях хозяйствования в целях экономии сил, средств и времени к этому обязательно надо вернуться.

Много пишется о необходимости поиска новых форм методической работы, соответствующих сегодняшним условиям перехода к рынку. Для этого надо прежде всего оглянуться назад, проанализировать имеющееся, использовав все лучшее, апробированное. Мы уже не можем себе позволить повторять старые ошибки, распылять без конца свою деятельность, дублировать друг друга. Пора научиться, с одной стороны, быть экономными, научиться считать, с другой — не жалеть средств на действительно жизненно важные вещи, ибо, воистину, скупой платит дважды.

Что же, на наш взгляд, сегодня является основным в деятельности регионального отраслевого методического центра?

Библиотека Московского педагогического государственного университета (МПГУ) постепенно стала республиканским методическим центром для библиотек педагогических институтов и училищ России.

Ознакомившись с работой библиотек педучилищ Центрального региона, мы убедились, что уровень деятельности большинства из них очень невысок. Во многих отсутствуют каталоги, не ведется информационно-библиографическая работа, плохо поставлен учет фонда, не анализируется книгообеспеченность учебного процесса и т. д. Но можно ли ожидать этого от библиотек, имеющих 1,5—

2 штатные единицы, которые реально могут только как-то обслужить ежедневный поток читателей? По существующим правилам и документам в библиотеках с количеством читателей до 1 тыс. должны быть 4 сотрудника, а при более 1 тыс. — 7. Мы сумели доказать это в Управлении народным образованием и добиться увеличения штата в большинстве библиотек.

Такую же позицию мы заняли и в отношении библиотек педагогических вузов России. Налажен тесный контакт с отделом труда и зарплаты Министерства образования, в результате чего подготовлен приказ об изменении группы 17 библиотек, а в 1992 г. обещано добавить понемножку штатные единицы в 56 библиотек.

Немало сил мы приложили и к тому, чтобы приказ о повышении зарплаты в 1991 г. быстро прошел необходимые инстанции, чтобы были сделаны необходимые исправления и разъяснения.

И только убедившись, что мы можем как-то реально помочь библиотекам, мы посчитали себя вправе добиваться от них качественных изменений в работе.

Какой путь эффективнее? Проверки, справки, семинары... Испробовав различные варианты, ознакомившись с опытом других методических центров, проанализировав как позитивный, так и негативный опыт, мы поняли, что прежде всего необходимо организовать постоянную и непрерывную систему подготовки и повышения квалификации сотрудников библиотек педучилищ и педвузов, причем не только заведующих и директоров, что существовало и раньше, но и среднего состава — библиографов, ведущих библиотекарей, заведующих секторами и отделами. Как это осуществить?

Мы заключили договор с факультетом повышения квалификации Ленинградского государственного института культуры (ФПК ЛГИК) об организации 3—4-х специализированных групп в год для сотрудников библиотек только педагогических учебных заведений по функциональному принципу (т. е. групп библиографов педучилищ, методистов педвузов, комплектаторов и т. д.). Мы сами формируем группы, рассылаем вызовы и пр. Занятия 10-дневные, первоначальная стоимость составляла 260 рублей, но с подорожанием командировочных и прочих расходов возросла до 400 рублей за библиотекаря. Некоторые педвузы отказались платить, поэтому мы планируем проводить эти занятия непосредственно в регионах. ФПК ЛГИК согласен командировать туда преподавателей. Это будет дешевле, так как даст возможность

не выплачивать каждому слушателю командировочных.

Занятия ФПК организованы на современном уровне по серьезно и высокопрофессионально разработанным программам, состоящим из 5 основных блоков: библиотечный менеджмент, справочно-информационный фонд, библиотечно-библиографическое обслуживание, прогрессивные библиотечные технологии и достижения библиотечной практики. Направленность курса обучения зависит от профиля группы. Занятия проводятся как в стенах ЛГИК, так и вузовских библиотеках Санкт-Петербурга в виде проблемных лекций, деловых игр, «круглых столов», анализа конкретных ситуаций.

Мы приняли участие в привлечении специалистов библиотек на курсы по библиотечно-библиографической классификации (ББК) для систематизаторов вузов, организуемые Научной библиотекой МГУ совместно с Российской государственной библиотекой. На них в течение недели библиотекари получают как теоретические, так и практические знания по систематизации литературы по ББК на современном уровне.

После некоторых подсчетов мы поняли, что перечисленных курсов недостаточно для повышения квалификации всех библиотекарей 100 педвузов и более 500 педучилищ России. Руководство МПГУ предложило организовать постоянную систему подготовки и переподготовки библиотечных кадров в рамках Учебно-методического объединения пединститутов страны, созданного при нашем университете, по 2 направлениям:

открыть на факультете подготовки и повышения квалификации организаторов народного образования МПГУ постоянно действующее библиотечное отделение на хозрасчете. Занятия планируется проводить недельные, на базе нашей библиотеки, постепенно охватывая специалистов среднего звена по всем направлениям работы библиотек педагогических учебных заведений. Преподавать будут сотрудники нашей библиотеки с привлече-

нием специалистов московских вузов. Предположительная стоимость 350 рублей. На этих занятиях будет делаться большой упор на практическую работу;

вести с 1992 г. специальность «библиотекарь-библиограф» на факультете начальных классов нашего университета. (Такой опыт уже существует в Саратовском университете). Специализация начнется с третьего курса, группа будет набираться по желанию. За основу программы взят учебный план заочного отделения библиотечного факультета МГИК, где выделено 420 часов на специальные дисциплины: историю книги, общее библиотековедение, организацию и управление библиотекой, комплектование и формирование фондов, организацию каталогов, обслуживание читателей, общую и отраслевую библиографию, информатику и научно-информационную деятельность, компьютеризацию. Сейчас самое трудное — собрать и подготовить группу преподавателей. Своими силами мы обойтись не сможем и поэтому ведем переговоры с МГИК, Научной библиотекой МГУ и другими крупнейшими библиотеками Москвы. Камнем преткновения становится оплата часов, так как ставки вузовского преподавателя без степени уже никого не привлекают.

Большинство вузовских библиотек постоянно дает заявки в институты культуры и библиотечные техникумы на молодых специалистов. Насколько нам известно, всем вузам будут выделяться деньги для «покупки» специалистов. Может быть, выгоднее эти средства использовать самим, т. е. оплачивать подготовку и повышение квалификации собственных кадров, а не переучивать молодых специалистов. Время покажет.

Сегодня уже ясно одно: при нашей бедности в новых условиях хозяйствования мы не можем себе позволить иметь профессионально слабые кадры. Их количество все равно не заменит качество. К сожалению, это видно по общему уровню наших библиотек, их технологии, оборудованию и престижу в вузе.