

Шматова Л. И.

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ НАУЧНЫХ БИБЛИОТЕК: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Определены направления развития и совершенствования системы повышения квалификации и переподготовки кадров с учетом изменяющихся социальных функций библиотек, роли и задач библиотекаря.

Современная ситуация, сложившаяся в библиотечном деле, выдвигает повышенные требования к библиотечному работнику. Прежде всего, они обусловлены необходимостью освоения новых знаний, повышения ответственности сотрудников, их ориентацией на самообразование. Специалисты отмечают слабую подготовку библиотекарей и несовершенную структуру учебных заведений и системы повышения квалификации [1, 2]. Казалось бы, актуальность проблемы должна вызывать дискуссии на страницах библиотечной печати, но этого, к сожалению, не происходит [3].

В специальной литературе последних лет отсутствует глубокий теоретический анализ как системы повышения квалификации библиотечных работников в целом, так и отдельных ее составляющих, включая формы и методы работы. В публикациях, как правило, освещается опыт по организации системы повышения квалификации, ее обновлению в основном за счет введения активных форм обучения (деловых игр и т. п.). Среди первоочередных проблем, стоящих перед системой повышения квалификации, специалисты называют формирование квалифицированного преподавательского состава, групп слушателей, совершенствование форм и методов работы, пересмотр содержания учебных планов и др. Принципиально новых подходов к ее организации не предлагается.

Отсутствие серьезного анализа системы повышения квалификации можно объяснить рядом причин. До сих пор отсутствует целостная концепция развития библиотечного дела в стране, на сегодняшний день имеется только ее проект [4]. Сказывается и тот факт, что отдельные положения документов, регламентирующих деятельность системы повышения квалификации, теряют актуальность. Новые же документы пока не созданы. Сказываются также нестабильность в формировании вузовских программ из-за незавершенности реформы высшего библиотечного образования, отсутствие четких критериев оценки форм и методов работы, используемых в системе повышения квалификации, недостаточная теоретическая разработка комплексной

оценки профессиональной квалификации и др. Следует учитывать, что сегодня решение многих проблем, связанных с библиотечной профессией, зависит от создания модели библиотечного специалиста, целостной концепции которой пока нет.

В библиотечной литературе термин «повышение квалификации библиотекарей» рассматривается как совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений, повышение общеобразовательного уровня в соответствии с новейшими достижениями культуры, науки и техники, передовым библиотечным опытом [5]. Более удачным, на наш взгляд, является толкование термина «повышение квалификации» как системы, обеспечивающей трудящимся получение новых современных теоретических знаний и практических навыков, необходимых по специальности [6]. Ориентация на получение новых знаний, особенно в области освоения информационных технологий, компьютерной техники и других современных направлений — один из перспективных путей развития системы повышения квалификации.

Термин «повышение квалификации», используемый в библиотечной литературе, является общепринятым, но не совсем точным, поскольку в данном случае название не полностью соответствует содержанию проводимой работы, мешает ее упорядочению. Дело в том, что в рамках системы осуществляется не только повышение профессиональной квалификации, но и переквалификация, переподготовка и приобретение профессиональной квалификации теми, кто ее не имеет (как правило, это библиотечные работники с другим базовым образованием). Необходимо четкое разграничение понятий «повышение квалификации» и «переподготовка». Хотя эта проблема и обозначена в специальной литературе [7], на практике реальных шагов пока не сделано. В то же время, учитывая, что переподготовка кадров входит в систему повышения квалификации, в справочной библиотечной литературе должен найти отражение термин «повышение профессиональной квалификации и переподготовка кадров».

используемый специалистами.

Вопросы, связанные с профессиональной квалификацией, до сих пор разработаны недостаточно. Об этом говорит и тот факт, что рубрики «Профессиональная квалификация», «Квалификация» отсутствуют в «Справочнике библиотекаря» (М., Книга, 1985), лишь в рубрике «Кадры библиотечных работников» имеется подрубрика «Повышение квалификации». Профессиональная квалификация рассматривается нами в качестве комплексной характеристики, включающей особенности технологической подготовки и личные свойства. Их применение в процессе обретения знаний, навыков и умений позволяет библиотекарю выполнять профессиональные обязанности на уровне требований, зафиксированных в документах, которые регламентируют его деятельность. Категории «знания», «навыки», «умения» входят в подструктуру опыта личности. Среди личностных характеристик рассматриваются те, что необходимы для реализации конкретной деятельности.

Такое понимание профессиональной квалификации, на наш взгляд, является наиболее емким и конкретным по сравнению с общепринятым, когда квалификация рассматривается как способность выполнять разнообразную сложную работу. В то же время вопрос о том, в какой мере профессиональный успех зависит от способностей работника, до сих пор не решен. Рассматривая способности как систему определенных свойств личности, необходимых для освоения, выполнения и совершенствования определенной деятельности [8], следует учитывать, что профессиональная пригодность человека меняется в зависимости от социальных условий. Меняется и оценка способностей, которые являются понятием не только психологическим, но и социологическим. Основу квалификации составляют профессиональные знания, поэтому наличие специального образования, обеспечивающего их получение — обязательно. Сотрудники, не имеющие его, должны получить профессиональные знания в системе повышения квалификации и переподготовки кадров. Специальное образование продолжает оставаться устойчивым профессиональным признаком в отличие, например, от стажа работы, который является таковым лишь с определенной долей условности [9].

Необходимость повышения профессиональной квалификации и переквалификации вызвана, прежде всего, изменениями функциональных обязанностей сотрудников. Рассмотрим наиболее типичные ситуации.

Первая. Освоение новых технологических процессов, связанных с автоматизацией, компьютеризацией. Как правило, участвующие

в этом специалисты имеют высокую квалификацию, но им нужны новые знания, навыки решения сложных задач по внедрению информационных, интеллектуальных технологий.

Вторая. Переход на работу в другое подразделение. При этом сотрудникам также нужны новые знания, обновление имеющихся.

Третья. Производственная необходимость в собственном подразделении.

Четвертая. Необходимость получения основ профессиональной квалификации для работников, не имеющих библиотечного образования.

Пятая. Необходимость повышения профессиональной квалификации, вызванная ее недостаточностью высоким уровнем.

Анализ подобных ситуаций очень важен, так как он позволяет перейти к следующему этапу — уточнению уровня профессиональной квалификации, который должен быть положен в основу комплектования групп слушателей и, соответственно, форм и методов работы.

Существующий ныне подход к повышению профессиональной квалификации формально учитывает имеющийся у сотрудников уровень профессиональной квалификации. Все дело в том, что типовые методики измерения этого уровня у сотрудников библиотек отсутствуют, хотя определенный опыт все же имеется [9, 10].

Деятельность системы повышения квалификации кадров академических библиотек и, в частности, Библиотеки Российской АН освещена в [11]. Сегодня уже очевидно, что необходимы поиски новых путей совершенствования системы. Попробуем выявить направления работы, которые могут быть положены в основу реорганизации системы повышения квалификации и переподготовки кадров библиотекарей. На наш взгляд, для начала полезны следующие мероприятия. Прежде всего — пересмотр тематики учебных программ и курсов за счет включения в них знаний прогностического и методологического характера, а также результатов новых библиотечных исследований. Целесообразно использование современных форм и методов обучения, способствующих активизации познавательного процесса в целом, продуктивному усвоению материала: деловых игр, «круглых столов», практических семинарских занятий, для которых характерен обмен мнениями, выработка конкретных рекомендаций и которые способствуют формированию и закреплению навыков и умений. Особое значение должно быть уделено консультированию как основе перспективного научно-практического направления — методологического консультирования.

Необходимость оперативного обновления знаний библиотекарей, обеспечение их инфор-

мацией опережающего характера сейчас особенно значимы. Получение такой информации, закрепление навыков работы с ней должны органично войти в программы лекций, практических занятий.

Известна точка зрения специалистов, считающих, что перспективы системы повышения квалификации должны рассматриваться наряду с перспективами других направлений библиотечного дела, его теоретических основ и практической реализации. Эта работа на перспективу должна также затрагивать и библиотечные кадры, включая изучение тенденций их развития и изменения.

Остановимся еще вот на чем. Результаты исследования С.-Петербургского института культуры показали, что всего лишь 31,8% библиотекарей умеют прогнозировать чтение. Учитывая, что прогнозы должны предшествовать планам, содержать оценку хода, последствий выполнения (или невыполнения) плана, можно сказать, что библиотекарь, умеющий прогнозировать чтение, в состоянии успешно его планировать. Исследование показало, что большая часть библиотекарей не планирует ни чтение посетителей библиотеки, ни свое собственное.

Прогноз и план различаются способами подачи и оперирования информацией о будущем. Так, вероятное осознание возможного или желательного — это прогноз. Директивное решение относительно мероприятий по достижению возможного, желательного — план. Для того, чтобы план был эффективным, оптимальным, ему должен предшествовать прогноз, по возможности непрерывный, позволяющий научно обосновать данный и последующие планы [12].

Виды работ, в которых библиотечным сотрудникам необходимо умение оперировать прогнозной информацией, разнообразны. Среди них — планирование мероприятий по повышению квалификации сотрудников отделов. Опыт составления в библиотеке сводного плана мероприятий по повышению квалификации показал неумение значительной части библиотекарей, в основном руководителей отделов, планировать (а значит, и прогнозировать) такого рода мероприятия. Об этом говорит прежде всего содержание планов. Неудовлетворительны и сроки подготовки форм плана, по которым можно судить об одном из ведущих личных качеств специалиста — ответственности. В данном случае отдельные рекомендации по заполнению форм планов существенной помощи оказать не могут. Необходима целенаправленная работа в системе повышения квалификации по закреплению навыков формирования планов у руководящих сотрудников. В совершенствовании

нуждаются и формы планов, в частности сводного, требующие четкости позиций, выделения категорий сотрудников, задействованных в различных формах повышения квалификации.

Процессы информатизации, происходящие в обществе, способствовали введению в научный оборот и применению на практике большого объема научных знаний. Одним из условий интеллектуализации специалистов является распространение методологических знаний. Отсутствие у значительной части библиотечных работников должного уровня методологической культуры лишает их возможности владеть целым арсеналом средств (методов, познавательных подходов, способов методологического воздействия, методологических установок), с помощью которых осуществляется организация и регулирование процесса познания или практического преобразования объектов. Причем сегодня речь уже идет об освоении методологии не только собственной, но и смежных наук (психологии, логики, семиотики и др.). Лишь при таком условии возможно формирование интеллектуальной культуры, овладение интеллектуальными технологиями. Методология составляет существенную часть интеллектуальной технологии. Большое значение имеют также личные и профессиональные качества специалистов, среди которых ученые называют прежде всего сообразительность, находчивость, изобретательность.

Сейчас много говорят и пишут о повышении эффективности обучения с помощью игровых элементов. В действительности этот вопрос гораздо сложнее, чем может показаться, что хорошо знакомо тем, кто пытается использовать деловые игры. Должного эффекта от них пока нет, да и внедряется эта форма не столь активно, как могла бы. Дело в том, что методика организации занятий по подготовке и проведению деловых игр нуждается в предварительной проработке тех вопросов или ситуаций, которые воспроизводятся в процессе игры. Именно это необходимо для качественной подготовки специалистов с помощью эксперимента.

Но для такой проработки требуются консультации преподавателей по проблемам гносеологии, психологии, эвристики, логики, семиотики. Консультирование может стать сегодня одной из действенных форм в системе повышения квалификации, одним из видов учебных занятий. Подчеркнем, что мы подразумеваем регулярный характер консультаций, а не разовую методическую помощь библиотекарю, как это обычно понимается. Для того, чтобы эта форма занятий стала действенной, необходима четко налаженная

взаимосвязь слушателей и педагогов-консультантов.

Консультирование должно быть ориентировано прежде всего на практических работников, имеющих профессиональную квалификацию, а также на научных сотрудников и учитывать потребности в чтении профессиональной литературы, помогать их формированию. Подобный опыт послужит основой для организации методологического консультирования в системе повышения квалификации. Методологическое консультирование как научно-практическое направление включает консультирование организаций и специалистов, а также консультирование по проблемам формирования и совершенствования интеллектуальных систем в различных областях деятельности.

Ориентация слушателей системы повышения квалификации и переподготовки кадров на использование новых знаний, полученных в результате библиотечных исследований, позволяет им не только ориентироваться в проблемах современной науки, но и совершенствовать практическую деятельность. Эта направленность характерна и для зарубежного библиотечного дела. По данным исследований, проводимых в США в 1980-е гг., одним из важнейших профессиональных требований к программам по непрерывному образованию библиотечных кадров в современных условиях является обеспечение возможности постоянного обновления и расширения знаний в области использования новых технических средств и информационных технологий [13].

Библиотечный специалист имеет зачастую невысокий уровень культуры чтения. Определенную помощь в повышении этого уровня могла бы оказать система повышения и переподготовки кадров и, прежде всего, консультирование.

Положительным фактором, способствующим поддержанию профессиональной квалификации на должном уровне, являются устойчивые связи выпускников высших и средних специальных учебных заведений с преподавателями. Трудно переоценить вклад последних в формирование личности специалиста, его профессиональной культуры. Показателем пример американских библиотечных школ, преподаватели которых стараются оказывать действенную помощь и поддержку бывшим студентам, проявляют заинтересованность в сохранении тесных контактов с выпускниками [13]. Именно неформальное общение молодых библиотечников с преподавателями — один из продуктивных факторов индивидуализации обучения, способствующий раскрытию потенциальных возможностей, активизации личности.

Деятельность по организации системы повышения квалификации и переподготовки кадров в библиотеке необычайно сложна и требует создания специального подразделения, число сотрудников которого зависело бы от возможностей библиотеки. На наш взгляд, это необходимо прежде всего потому, что подобное подразделение обеспечило бы систематическое, целенаправленное изучение системы и способствовало бы ее развитию и совершенствованию.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авраева Ю. Б. Глазами директора и методиста // Актуальные вопросы библиотечной работы / Мос. гос. ин-т культуры. — М., 1990. — С. 108—111.
2. Карташов Н. С. Добиваться качественно нового состояния библиотечной науки и практики // Сов. библиотечное дело. — 1988. — № 6. — С. 12—14.
3. Сияквичус К. А. Новый этап повышения квалификации библиотечных работников // Сов. библиотечное дело. — 1988. — № 6. — С. 33—35.
4. Концепция развития библиотечного дела в СССР: Проект / Гос. б-ка СССР им. В. И. Ленина. — М., 1990. — 33 с.
5. Библиотечное дело: Терминологический словарь. — М.: Книга. — 1986. — С. 110; Справочник библиотекаря. — М.: Книга. — 1985. — С. 206.
6. БСЭ. — 3-е изд. — М.: Сов. энциклопедия. — 1975. — Т. 20. — С. 84.
7. Фонов Г. П. Библиотечные кадры: формирование и совершенствование / Мос. гос. ин-т культуры. — М., 1989. — 129 с.
8. Платонов К. К. Система психологии и теория отражения. — М.: Наука. — 1982. — 202 с.
9. Шматова Л. И. Оценка профессиональной квалификации сотрудников ОУНБ, участвующих в библиотечно-информационной деятельности // Анализ и оценка библиотечно-информационной деятельности / Гос. публ. б-ка им. М. Е. Салтыкова-Щедрина. — Л., 1989. — С. 88—89.
10. Оценка профессиональной квалификации сотрудников областных библиотек, участвующих в библиотечно-информационной деятельности: Метод. рекомендации / Гос. публ. б-ка им. М. Е. Салтыкова-Щедрина. — Л., 1989. — 21 с.
11. Моисеева А. А., Ефимова Л. Г. Повышение профессиональной квалификации кадров в Библиотеке Академии наук СССР // Сов. библиотечное дело. — 1974. — № 2. — С. 84—93; Варфоломеева М. В. О повышении квалификации кадров академических библиотек // Повышение квалификации библиотечных кадров / БАН СССР. — М., 1977. — С. 48—59; Скуратова З. А. Опыт составления и реализации Сводного плана мероприятий по повышению квалификации сотрудников Библиотеки Академии наук СССР // Там же. — С. 26—39; Ласкеев Н. А. Библиотечные курсы при Библиотеке АН СССР // Науч. и техн. б-ки СССР. — 1986. — № 9. — С. 39—40.
12. Рабочая книга по прогнозированию. — М.: Наука. — 1982. — С. 10.
13. Пушкова С. В. Непрерывное образование библиотечных работников в США // Библиотечное дело и библиография за рубежом. — 1991. — № 128. — С. 60—71.