

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

УДК 02:37.018

Аббакумова Н.П., Шлыкова О.В.

Приглашение к дискуссии

Размышления специалистов ЦНСХБ РАСХН о существующей системе повышения квалификации библиотечных кадров.

Чисто практические (порой частные) задачи, связанные с созданием "Положения о системе повышения квалификации в библиотеке", составлением плана повышения квалификации сотрудников библиотеки, квалификационных характеристик и т. п., приводят к необходимости разобраться в теоретических вопросах, проанализировать исходные, узловые понятия, на которых строится или должна строиться система повышения квалификации библиотекарей-библиографов.

Внешне кажущаяся ясность в отношении того, что такое квалификация, непрерывное образование и кто такой библиотекарь — таит в себе много неопределенного. Решение одного мелкого вопроса высвечивает множество других, открывает новые глубинные пласты в изучении и осмыслении исследуемой проблемы.

Небольшой историографический экскурс позволяет увидеть реальную картину того, что имеет на сегодня исследователь, изучающий вопросы повышения квалификации библиотечных кадров.

Проблемы изучения библиотечных кадров начали волновать ученых с того момента, как только данная область деятельности стала приобретать статус профессиональной. Появление библиотечных вузов, а затем институтов культуры, осуществляющих подготовку библиотечных специалистов высшей квалификации, закономерно и естественно стимулировало ученых начать разработку научной концепции профессионального образования библиотекарей.

Волна исследований, проводимых в Московском государственном университете культуры (где изучается система высшего

библиотечно-библиографического образования), в Санкт-Петербургской государственной академии культуры (выступившей инициатором комплексной темы: "Библиотечная профессия: Современное состояние и перспективы"), в Кемеровском, Самарском и других вузах культуры, в ведущих библиотеках России (Российская государственная библиотека, ГПНТБ России, ГПНТБ СО РАН), а также в Центральной научной библиотеке АН Украины и др. связана с актуальной и существенной задачей библиотечно-библиографического образования – разработкой модели библиотечного специалиста, формированием и развитием в стране библиотечной профессии, изучением кадровых ресурсов.

В конце 1980-х – начале 1990-х гг. усилилось внимание к проблеме, появился ряд работ, посвященных повышению квалификации библиотечных специалистов, перспективным направлениям системы непрерывного образования библиотекарей. Однако преобладают эмпирические исследования, связанные с анализом оптимальных форм повышения квалификации (деловых игр, курсов молодых специалистов и т. п.), деятельности конкретных библиотек (ГПНТБ России, ГПНТБ СО РАН, ЦНБ АН Украины и др.) и учреждений (Института повышения квалификации информационных работников и др.), целенаправленно занимающихся повышением квалификации библиотекарей. Как правило, анализируются результаты социологических опросов среди отдельных категорий библиотечных специалистов (молодых библиотекарей, руководящего состава, кадров массовых и научных библиотек и т. п.). Почти полное отсутствие теоретических работ, глубоких обобщений в данном направлении сводит проблему к констатации фактов, в лучшем случае к их систематизации, но не к формированию методологии непрерывного библиотечно-библиографического образования.

Очевидна необходимость совместных усилий теоретиков, практиков, управленческого аппарата, библиотечной общественности по разработке научной концепции системы непрерывного образования библиотекарей, повышения квалификации библиотечных кадров, широкого ее обсуждения на страницах печати.

Этому препятствуют прежде всего трудности объективного характера: отсутствие координационного центра по повышению квалификации библиотечных специалистов.

Нынешняя "система" повышения квалификации рассеяна по самым различным инстанциям. Повышением квалификации биб-

лиотекарей занимаются Институт повышения квалификации информационных работников, Библиотечные курсы при Российской государственной библиотеке, факультеты повышения квалификации (ФПК) библиотечных работников при Московском государственном университете культуры и С.-Петербургской государственной академии культуры, Центр библиотечных исследований при МГУ им. Баумана, Международный центр НТИ, не говоря уже о ряде научных областных библиотек, вузов культуры и др. К существующим учреждениям сегодня добавляются коммерческие структуры, нацеленные на переподготовку информационных, в том числе и библиотечных, работников. При этом каждая структура как бы замкнута сама на себе, выполняет собственные задачи, преследует свои цели. Существующее многообразие центров повышения квалификации — свидетельство наличия не всегда всесторонне обоснованных и профилированных программ, а порой — результат работы, по которой библиотека, вуз, ФПК просто должны отчитаться перед вышестоящей организацией.

Информация о действующих курсах повышения квалификации носит преимущественно стихийный характер. Как правило, реклама о ФПК сводится к письменному извещению в адрес дирекции библиотеки. В 1994 г. в ЦНСХБ на основе полученной корреспонденции удалось составить сводную таблицу о действующих курсах и формах повышения квалификации библиотекарей (информационных работников). Об отдельных курсах информация получена случайно, чаще всего — это личные контакты сотрудников ЦНСХБ со специалистами других библиотек.

Таким образом, сегодня нет целостной системы повышения квалификации, нет четкости в назначении и функциях ее, нет представления о границах ее распространения и зонах влияния.

К чисто организационным добавляются теоретические проблемы, связанные с необходимостью очертить структуру системы повышения квалификации библиотечных работников, ее содержательное наполнение, место и роль в ряду других параллельно существующих образовательных и обучающих систем, модель квалификации библиотечного специалиста как таковую; выяснить роль того или иного уровня квалификации в деятельности различных категорий библиотечных работников (горизонтальный срез) и в деятельности библиотечного специалиста на различных этапах обучения (вертикальный срез, учитывающий этап профориентации, подготовку в среднем или высшем библиотечном учебном заведении, в системе повышения квалификации).

Проблема квалификации, квалифицированного труда библиотечных кадров сложна и многогранна. С одной стороны, как показывают результаты анкетирования в ленинградских научно-технических библиотеках, 90 % опрошенных отмечают большое количество механического труда, не требующего от библиотекарей высокой квалификации. С другой стороны, 69 % респондентов констатируют, что профессия библиотекаря дает возможность приобщения к широкому кругу литературы. А это, в свою очередь, помогает в повышении профессиональной квалификации и общего культурного уровня библиотечных работников.

Не пытаясь комментировать такие несколько противоречивые ответы, повторяющиеся в результатах и других опросов, отметим, что нередко они обусловлены различным пониманием одних и тех же явлений, недостаточной терминологической разработанностью, разнотечием, находящим отражение в теории и в организационной сфере.

Научная модель квалификации представляет (или должна представлять) собой иерархическую систему. По П.Г. Щедровицкому, она предполагает наличие двух субъектов — квалифицируемого и квалифицирующего, а следовательно, и очень важную для аттестации кадров шкалу оценок и степени освоения профессиональных знаний, умений и навыков. Это совершенно необходимо для создания обоснованной системы аттестации библиотечных специалистов. Сегодня в большинстве случаев она сводится лишь к внешним показателям: наличию стажа работы, специального образования и др. Как показывает опыт, повышение квалификации практически не влияет на результаты аттестации, повышение заработной платы, разряда и т. п. Отсутствие стимулов к повышению квалификации, непрерывному образованию во многом способствует падению престижа библиотечной профессии, неудовлетворенности результатами труда, миграции библиотечных кадров.

Естественно, что разработка концепции системы повышения квалификации библиотечных специалистов потребует ее осмысления не изолированно, а в пределах широких социальных и социокультурных контекстов.

Так, в планах повышения квалификации библиотечных работников вплоть до середины 1980-х гг. фигурировал раздел, связанный с повышением политического (идейно-политического) уровня библиотекарей. Сегодня акценты смещены в сторону экономического, компьютерного образования библиотечных специалистов, чего требует рыночная экономика, современный образ

жизни. Таким образом внешние факторы меняют традиционные подходы к характеру самих процессов повышения квалификации библиотекарей, задают контуры квалификации в собственно профессиональной области деятельности.

Иными словами, представления о квалификации, о квалифицированном труде библиотекаря могут меняться во времени в зависимости от меняющихся способов организации работ в библиотеке, усложнения профессиональных знаний, технологии, подготовки и образования библиотечных кадров.

Таким образом, в понятие "повышение квалификации библиотечного специалиста" мы вкладываем комплекс мероприятий, направленных:

на адаптацию полученного в библиотечном учебном заведении образования к новым специфическим, отличным от учебных лабораторий условиям (начальный этап повышения квалификации);

приращение к имеющимся знаниям актуальной информации и углубление специализации (продвинутый этап);

овладение совершенно новыми способами деятельности (новационный этап).

В данном случае речь идет о повышении квалификации, необходимом для профессионального развития библиотекаря¹. При этом недопустимо смешение профессионализации в библиотечной деятельности, специализации и квалификации библиотекаря, так как имеющаяся в теории и практике путаница разных по своей сути систем пагубно отражается на организации профессиональной библиотечной подготовки и работе институтов (центров, факультетов и т. п.), повышения квалификации библиотечных кадров, содержании их программ, формах обучения.

Опыт изучения повышения квалификации библиотекарей доказывает бесперспективность императивных требований, вытекающих из субъективных представлений о проблеме, не подкрепленных специальными научными и методологическими исследова-

¹ Имеется в виду повышение квалификации в уже осуществляемой деятельности специалиста. Иногда в ведение системы повышения квалификации включаются и задачи, связанные с развитием личности библиотекаря. Это два самостоятельных направления, которые могут пересекаться, существовать параллельно, преобладать одно над другим, но не совпадать. Второе направление также очень важно, особенно сейчас, когда социальные программы свернуты и отданы на откуп самой личности; но оно является прерогативой культурологических, социально психологических служб, в том числе и при библиотеках; а в системе повышения квалификации если и имеет место, то опосредованно.

ниями. Поэтому специалистами ЦНСХБ РАСХН сформулированы теоретические посылки, положенные в основу работы по повышению квалификации сотрудников библиотеки, начатой в конце 1993 г. Составлено "Положение о системе повышения квалификации библиотечных кадров ЦНСХБ" с учетом современной ситуации и Закона об образовании, план повышения квалификации на 1994 г.

По итогам выполнения плана предполагается контрольное тестирование сотрудников (прошедших повышение квалификации в различных учреждениях), включающее оценку слушателями содержания программ, а также предложений по совершенствованию всей системы.

Авторы осознают некоторую вполне объяснимую новым ракурсом постановки проблемы эклектичность полученных результатов, которые они склонны рассматривать не как завершение исследования, а его начало, приглашение к дискуссии всех, кому небезразлична судьба системы повышения квалификации библиотечных работников.