

## Кадровый кризис.

### Статья 2. Какое библиотечное образование необходимо России?

*Автор подводит итоги своих многолетних размышлений о библиотечной профессии и библиотечном образовании в нашей стране.*

**Ключевые слова:** библиотеки, библиотекари, библиографы, библиотечное образование, повышение квалификации, бакалавриат, магистратура.

Кто должен обучать библиотекарей? Какие знания, умения, навыки они должны приобрести за годы учёбы? Эти вопросы я задал в конце моей первой статьи (Кадровый кризис. Статья 1. Путь в профессию / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2012. – № 11.), в которой сделан принципиальный вывод: *путь в профессию библиотекаря начинается в библиотеке, а не в учебном заведении.*

Овладевать знаниями, умениями и навыками должны профессионально ориентированные люди, т.е. осознанно выбравшие библиотечную и информационную деятельность *как дело своей жизни.* Для этого они поработали в библиотеке, построили (с помощью старших опытных коллег) собственный план развития карьеры. Работая на низших должностях, будущий библиотекарь должен осознать границы собственного *профессионального незнания*, понять, что ему необходимо изучить, в каких направлениях нужно совершенствоваться, чтобы получить право называться *профессиональным библиотекарем.*

Хочу сразу же отметить: я не разделяю представителей нашей профессии на библиотекарей и библиографов. Понимаю, что это может возмутить библиографов, но для меня библиографические знания и умения – неотделимая часть комплекса знаний и умений библиотекаря-профессионала. Любая библиографическая работа (например составление пособий) ведётся для того, чтобы читатели воспользовались её результатами. А это значит, что библиограф, по сути, является библиотекарем. Мы работаем для читателя, даже если не общаемся с ним напрямую. Многие годы я убеждал каталогизаторов: наш труд должен помогать решать общие для библиотеки задачи.

Сегодня снова приходится говорить об опасности разделения труда между библиотекарями (например в отделах обслуживания) и библиографами. У нас так сложилось: многие библиотекари не имеют никакой библиографической подготовки, слабо ориентируются в текущей и ретроспективной библиографии, зачастую не умеют помочь читателю в составлении списка, перенаправляя его к библиографам. Мы должны понять: это позорно! Профессиональный библиотекарь должен быть квалифицированным библиографом, а также владеть компьютером, уметь работать в Интернете. Не перестаю повторять: знание и применение английского языка – тоже обязательное требование.

Коллеги, если вы чувствуете, что не отвечаете современным требованиям к профессии, задумайтесь о повышении своей квалификации. Проведите «декомпозицию» задач по этапам – в соответствии с выявленными потребностями. И займитесь профессиональным самообразованием. Не ждите, что вас «научат» на курсах. Групповой метод не всегда эффективен. Облегчите задачи своих руководителей: они ежегодно должны оценивать ваше профессиональное развитие.

Предполагаю, что мне могут возразить: существует самостоятельная профессия «библиограф». Не отрицаю. Библиографы работают в книжных палатах, издательствах и редакциях. В дореволюционной России было немало великих библиографов. Один из них – Владимир Измайлович Межов (1830–1894) с 1866 г. перестал работать в Императорской Публичной библиотеке и занялся, как сказали бы сегодня, частным предпринимательством, создал более сотни трудов. Несколько библиографических работ написал Николай Васильевич Гоголь (1809–1852), который никогда не работал в библиотеке. А выдающийся учёный Владимир Афанасьевич Обручев (1853–1856) был удостоен Сталинской премии за 5-й том «Истории геологического изучения Сибири», который был, по сути, исчерпывающей прикнижной библиографией.

Сегодня я часто задаю себе вопрос: о какой «компетентности» может идти речь, когда уровень общей культуры многих наших специалистов «оставляет желать лучшего»? Что происходит с библиотечным образованием? Я уверен: нельзя изучать дисциплины только для того, чтобы сдать зачёты и экзамены. Надо понимать, зачем ты учишься, что дадут тебе «выдаваемые» преподавателем знания. Если понимаешь, что всё это будет нужно завтра в библиотеке, станешь учиться иначе. Это хорошо знают преподаватели, работающие на вечернем отделении, студенты которого учатся осознанно.

Может сложиться впечатление, что я отрицаю специализацию библиотечных работников. Ничего подобного! Просто необходимо чётко представлять границы между тремя ступенями, уровнями библиотечного образования.

Первый уровень – базовый. На этой ступени овладения профессией нет и не должно быть специализации – студенты получают универсальные знания, чтобы стать профессионалами, которые имеют представление о функциях и технологиях работы всех подразделений библиотеки.

Второй уровень – специальный. Перейти на него можно только в том случае, если практически освоена работа на конкретном участке библиотечного производства и сотрудник сделал вывод: остаюсь здесь, так как это направление библиотечной и информационной деятельности не только глубоко меня интересует, но и соответствует моим психологическим возможностям. Да, пока многого я не знаю, не всё умею. Предстоит освоить огромный объём знаний, умений, навыков, изучить технологию и документацию (инструкции, положения, правила). Но я понимаю: по окончании учёбы я стану специалистом.

Хорошо, если вас поддерживает непосредственный руководитель. Если же самооценка и оценка со стороны коллег и администрации не совпадают, возможен конфликт интересов. Его можно избежать, если в библиотеке разработан механизм профессионального отбора, который должен быть объективным по отношению ко всем сотрудникам. Можно проводить тестирование, письменные работы и другие испытания.

Прошли на второй уровень? Работайте, набирайтесь опыта. Не сразу (ни в коем случае!), а спустя некоторое время может возникнуть желание идти дальше – повысить свою квалификацию (например, в области теории и истории избранной специализации, изучения и обобщения отечественного и зарубежного опыта).

Это – третий уровень, по сути – научный. Другое его направление – область управления. Вам удалось на деле продемонстрировать свои организаторские возможности, повести за собой группу сотрудников, вместе решить поставленные задачи. И работа эта понравилась. Вам повезло: задатки хороших администраторов обнаруживаются далеко не у всех. Как, впрочем, и – будущих учёных. Отмечу: это разные направления совершенствования личности! Далеко не всегда они совпадают. Известны десятки примеров, когда учёный не может быть хорошим руководителем. И наоборот: хороший администратор безрезультатно «штурмует» высоты науки. За рубежом существует учёная степень магистра *делового администрирования* (*MBA – Master of business administration*). Получив степень магистра, можно пойти дальше: стать кандидатом, потом доктором. Однако у нас становятся только кандидатами или докторами наук, в то время как за рубежом «остепенённый» руководитель называется *Doctor of business administration*.

Рассмотренная структура образования практически соответствует принципам Болонской конвенции. Базовое образование – уровень бакалавриата. Специальная подготовка – уровень магистратуры. Затем возможно продвижение в науке или управлении. Только у нас это не сразу поняли. В магистратуру стали принимать не имеющих никакого опыта работы. Разобраться, чему учат магистрантов, мне так и не удалось. Но все знают, что чуть ли не основными учебными курсами бакалавриата стали менеджмент и маркетинг. Получается, для библиографии в образовательном стандарте места не нашлось (как и для многих других дисциплин), а менеджмент в нём представлен. Зачем бакалавру менеджмент? Ему ещё работать и работать. Между тем курс «Организация работы библиотеки», который старые библиотекари помнят по «фруминскому» учебнику (автор – И. М. Фрумин), содержательно уже не представлен в программе. Мне возражают: как же не преподавать бакалаврам менеджмент и маркетинг, если в дипломе должно быть написано «Менеджер информационных ресурсов»? Так и во всём в нашем образовании: одна ошибка ведёт к другой.

А какое образование должно быть на уровне, предшествующем бакалавриату? У нас нигде ничего об этом не сказано, так как мы принимаем в вузы выпускников средней школы, даже не проводя собеседования. Эффективность вузовской подготовки бакалавров, как я уже говорил, нигде и никем не измерялась. Во время работы в Краснодарском институте культуры (1968–1974) заведующим кафедрой библиотековедения

и библиографии (она была в те годы единственной) и ответственным секретарём приёмной комиссии, я не мог себе даже представить, что мои выпускники «разъехались неизвестно куда» (фраза, недавно услышанная от одного из деканов).

Поинтересуйтесь у сегодняшних выпускников, как они представляют себе структуру библиотеки. Могут предположить, что вы услышите в ответ... Студенты, ничем не связанные с библиотекой, нацелены только на сдачу зачётов и экзаменов, после которых они отправляют конспекты лекций в мусор... Я постоянно спрашиваю молодых библиотекарей: «Есть ли у вас дома какие-нибудь учебники, справочники, монографии по специальности?» Мне с улыбкой отвечают: «Зачем? Я же работаю в библиотеке, там должно быть всё. А если нет – спрошу у старших».

Мы вынуждены принимать на работу людей без библиотечного образования. Если вы хотите понять, стоит ли брать сотрудника в штат, нужно дать ему возможность поработать в различных подразделениях библиотеки. Это называется ротацией. Внимательно изучайте ситуацию. Если претендент сразу скажет: «Хочу остаться на абонементе – здесь ничего особенного знать не надо», как можно быстрее избавляйтесь от него. Принимайте новичков сначала на временную работу.

Если убедитесь, что сотрудник может быть полезен библиотеке, составьте план его обучения. Максимально используйте уже полученные им знания. Мой опыт показывает: каким бы ни было первое высшее образование, профессионал в своём деле может принести пользу библиотеке – и преподаватель физкультуры, и выпускник высшего пожарно-технического училища. Первый изучал анатомию и физиологию, педагогику и психологию, второй – химию, общетехнические дисциплины, строительные технологии. Проще с филологами, историками, философами, социологами, психологами, лингвистами. Скоро в библиотеки будут приходиться экономисты и юристы. Если хотите, чтобы понравившийся вам претендент остался в библиотеке, заинтересуйте его работой.

В будущем специалисты с «чужими» дипломами должны получить степень библиотечного бакалавра или магистра. Расскажите новому сотруднику, что библиотечная квалификация позволит поднять уровень оплаты труда (покажите квалификационные характеристики).

Итак, становится понятным практическое преломление концепции непрерывного образования. Настоящий библиотекарь должен учиться на всех этапах своей карьеры. Сначала – в библиотечном коллективе. Назначают ответственного за индивидуальное обучение (он может называться наставником или инструктором, в США например, эти функции выполняет *supervisor*). Обучение ведётся в процессе работы (*in-job-training*) по заранее составленному плану, утверждённому администрацией. В плане должны быть определены контрольные сроки и показатели (нормы выработки и нормы времени по основным процессам). По теоретическим заданиям проводятся контрольные собеседования, а после изучения нормативных документов принимаются зачёты. Если новый сотрудник успешно проходит обучение, он становится полноправным членом коллектива (получает персональный номер, который будет проставляться во всех учётных документах).

Процесс повышения квалификации продолжается. В индивидуальный план включаются новые задания, например, освоение комплекса работ на смежном участке, изучение языка и др. Обязательная практика (несколько лет) выявит направления дальнейшего развития. И только когда сотрудник твердо решит: остаюсь в профессии навсегда, – бакалавриат. Целесообразно, чтобы все контрольные, курсовые работы, дипломный проект выполнялись на базе библиотеки в соответствии с реальными потребностями. Можно учиться как «с отрывом», так и «без отрыва» от производства, работая в библиотеке неполный рабочий день (например 20 часов в неделю). Только учиться библиотекари-практики должны утром, а не вечером. Вечерняя форма обучения должна, наконец, быть признана вредной, бесчеловечной – как для здоровья, так и для личной жизни. Усвоение знаний в утренние часы проходит несравнимо эффективнее.

Получили диплом бакалавра? Работайте. Совершенствуйтесь. Кто-то поймёт, что надо идти в магистратуру (между бакалавриатом и магистратурой – снова несколько лет практики). Другие проявят организаторские способности. Для них надо строить план повышения квалификации иначе – от курсовой системы, через магистратуру менеджмента и далее.

Непрерывное, на протяжении всей жизни, библиотечное образование – это не лозунг, не красивая фраза. Это реализуемые на практике дела с ясным алгоритмом: выявление потребностей – планирование – обучение.

Затем – переход на новый цикл. Так всю жизнь. Только в этом случае интересно и жить, и работать.

В следующей статье поговорим о том, какие науки, научные дисциплины должны изучать будущие библиотекари, соответствует ли наше образование практическим запросам, что в нём нужно изменить.