

Кадровый кризис. Статья 4. Организационные пути решения проблем библиотечного образования

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

Ключевые слова: библиотечное образование, библиотечные работники, непрерывное библиотечное образование, кадровая проблема.

Ещё в 1991 г. я писал, что система библиотечного образования не решает поставленные перед ней задачи [1]: увеличивается число непрофессионалов, знания не обновляются и не актуализируются. В те годы началась активная технологическая перестройка библиотечного производства. Уже тогда я говорил о необходимости непрерывного образования, предлагал организовать в общегосударственном масштабе одно- или двухгодичное обучение основам библиотечного дела без отрыва от производства по программам, аналогичным, например Высшим библиотечным курсам.

В той же статье я предлагал разработать программу специальной подготовки для библиотекарей-практиков, которым нужна «не только актуализация, но и серьёзное углубление знаний в одной конкретной области. Это может быть и каталогизация, и справочно-библиографическое обслуживание, и составление библиографических пособий или массовая работа с читателями, и комплектование фондов. Здесь, как мне кажется, не нужна никакая унификация, потому что обучение должно быть индивидуальным, то есть по плану и программам, составленным специально для данного слушателя в соответствии с занимаемой им должностью, кругом выполняемых обязанностей, его пожеланиями» [Там же].

Прошло больше двадцати лет. Что удалось сделать? Благодаря поддержке Министерства культуры России реализована лишь одна программа по консервации фондов. АПРИКТ обучил несколько поколений слушателей. И это всё.

Проблемам библиотечного образования я посвятил целый ряд статей и докладов, опубликовал два сборника [2, 6]. Мне, откровенно говоря, больше сказать нечего. Нужно на практике реализовывать идеи непрерывного образования, разрабатывать программы дополнительного библиотечного образования для тех, кто приходит работать в библиотеки с другими дипломами [3]. Серьёзной перестройки требует вся система повышения квалификации библиотекарей [4]. Выводы и рекомендации я делал на основе серьёзного изучения зарубежного (в первую очередь – американского и скандинавского) опыта, который все эти годы освещал в печати [5]. Мне удалось побывать в двух десятках стран.

В декабре 2001 г. (в те годы о Болонском процессе мы и не думали) я сделал попытку обосновать состав, содержание и последовательность этапов непрерывного библиотечного образования. С помощью системно ориентированной модели я представил в квалификационных показателях и других характеристиках возможный карьерный рост библиотечного работника. Доклад был опубликован [7], но остался незамеченным. Содержание модели кратко изложу ниже.

Общее библиотечное образование, квалификация «Техник» (ОТ):

стационар, обучение с отрывом от производства на полный день, (с) – 2 года

заочное обучение, предполагает дистанционные методы (з) – 3 года

обучение по системе «part time»: 20 часов в неделю – работа, 20 часов – обучение, как правило, в утренние часы (д);

вечернее обучение по традиционной схеме (в) – 3 года (должно последовательно заменяться

обучением в утренние часы или заочным обучением с использованием дистанционных методов).

На обучение принимаются лица, имеющие среднее общее образование, или библиотечные работники с общим средним образованием и стажем работы. Примерный аналог в существующей системе библиотечного образования – среднее специальное библиотечное образование. Выпускник приобретает квалификацию «Техник» с указанием специальности «Библиотекарь-библиограф» и приступает к работе. Право продолжить образование появляется после 2–3 лет практической работы. В случаях *з, д, в* можно продолжить образование без перерыва.

Общее библиотечное образование, квалификация «Бакалавр» (ОБ): *с* – 3 года, *з* – 4 года, *д, в* – 4 года.

На обучение принимаются только лица, имеющие квалификацию *ОТ* и стаж работы по специальности не менее 2–3 лет. Выпускнику присваивается квалификация «Бакалавр», которая примерно соответствует требованиям современного высшего библиотечного образования, с указанием специальности «Библиотекарь-библиограф». Право продолжить образование приобретается при наличии стажа практической работы 2–3 года после обучения на уровне *ОБ*. В случаях *з, д, в*, можно продолжить образование без перерыва.

Продвинутое библиотечное образование, квалификация «Магистр» (ДМ): *с* – 2 года, *з* – 3 года, *д, в* – 3 года.

На обучение принимаются лица, имеющие квалификацию *ОБ* (со стажем работы не менее 3 лет), а также работники библиотек с неблиотечным образованием (бакалавры, магистры, кандидаты и доктора наук). При отсутствии библиотечного образования обязательны: предварительная курсовая подготовка (не менее 1–2 лет) по программам *ОТ* и *ОБ*, стаж работы в библиотеке не менее 3 лет, рекомендации.

Обучение ведётся по индивидуальным учебным планам. Выпускникам присваивается квалификация «Магистр» с указанием специальности «Библиотекарь-библиограф» и специализации.

Продвинутое библиотечное образование, квалификация «Специалист» (ДС): *с* – 1 год, *з* – 2 года, *д, в* – 2 года.

Подготовка проводится по направлениям (комплектование, каталогизация, библиографическое обслуживание и т.д.). На обучение принимаются лица, имеющие квалификацию *ОБ* или *ДМ* и стаж работы по данному направлению не менее 3 лет. По ряду направлений возможны особые требования по иностранному языку. Обучение ведётся по индивидуальным учебным планам. Выпускники получают сертификат «Специалист» с указанием направления работы, дающий право занимать ответственные должности.

Специализированное образование, квалификация «Менеджер» (СМ): *с* – 1 год, *з* – 2 года, *д, в* – 2 года.

На обучение принимаются библиотечные работники (*ОБ, ДМ, ДС, СП, НК, НД*), проявившие организаторские способности и проработавшие не менее 2 лет заместителями руководителей подразделений. Учебный план включает изучение менеджмента, маркетинга, социальной психологии, трудового права, административной практики, кадрового менеджмента, финансирования, практики по составлению документов и т.д. Выпускник получает сертификат «Менеджер», дающий право занимать штатные должности руководителей.

Специализированное образование, квалификация «Преподаватель» (СП): *с* – 1 год, *з* – 2 года, *д, в* – 2 года.

На обучение принимаются лица, проявившие склонность к преподавательской работе, имеющие опыт проведения курсов, семинаров (в рамках системы повышения квалификации) и достаточный уровень специальных знаний (квалификация *ПМ* со специализацией или *ДС*, естественно, *НК* и *НД*). Учебный план включает курсы педагогики высшей школы, социальной психологии учебного коллектива, методики преподавания, организации учебной деятельности, практическое обучение (устная речь, постановка голоса, использование технических средств и т.д.). Сертификат «СП» даёт право заниматься профессиональной преподавательской деятельностью в библиотеках и учебных заведениях.

Уровень научной аттестации «Кандидат наук» (НК): *с* – 3 года, *з* – 4 года, *д*, *в* – не предусмотрено.

Минимальные требования к поступающим в аспирантуру – квалификация *ОБ* или *ЛМ*. Подготовка по программе квалификации «Преподаватель» может проводиться при наличии показаний к преподавательской деятельности, в рамках сроков прохождения аспирантуры.

Уровень научной аттестации «Доктор наук» (НД). Сроки обучения предусматриваются соответствующими положениями о докторантуре. Однако докторскую диссертацию можно написать и вне докторантуры.

Адаптационное производственное обучение (ПА). Проходят все вновь поступающие на работу библиотечные работники. Срок обучения зависит от квалификации (до 2 месяцев). Программа включает изучение истории библиотеки, её современного состояния (структуры, системы управления, связей в регионе), правил внутреннего трудового распорядка, правил пожарной безопасности, коллективного договора и т.п.

Обучение на рабочем месте (ПО). Проводится в библиотеках инструкторами, супервайзерами, имеющими квалификацию *СП*, в рамках требований должностной инструкции. Включает изучение соответствующего технологического процесса, стандартов, норм, положений, инструкций и пр. Сроки обучения определяются в зависимости от объёма требований программы. Обучение завершается, если обучающийся сдал зачёт по теоретическим разделам программы и осуществляет практические процессы без технологического брака.

Повышение квалификации (ПК). Проводится непосредственно в библиотеке по месту работы, а также с отрывом от работы (выезд на занятия или стажировка). ПК представляет собой стройную взаимосвязанную систему (часть непрерывного библиотечного образования). По мере необходимости библиотечный работник посещает курсы, семинары, мероприятия по актуализации (обновлению) знаний, полученных в учебных заведениях, изучает стандарты и другие нормативные документы, осваивает новую технику и технологии, знакомится с опытом других библиотек. Система *ПК* охватывает всех без исключения библиотечных работников.

Самообразование (ОС). Предполагается постоянный, повседневный процесс анализа, накопления и систематизации знаний, который должен проходить как во время работы, так и вне рабочего времени, и не связан с организованными формами обучения и повышения квалификации.

Аттестация (АК). Обязательное контрольное мероприятие, проводимое независимой аттестационной организацией (работающей, например, под эгидой РБА). Действие любого полученного библиотечным работником квалификационного документа автоматически прекращается через пять лет. Для подтверждения квалификации необходимо пройти контрольное тестирование или сдать письменный экзамен.

На мой взгляд, путь в профессиональное сообщество должен начинаться не с учебного заведения, а с библиотеки, где происходит практическое знакомство с профессией. Сначала необходимо освоить программу *ПА*. Затем проводится *ПО*. Если первый этап профессионализации пройден успешно и не обнаружено противопоказаний, можно думать о приобретении библиотечного образования и выбирать форму обучения (*с*, *з*, *д*, *в*).

После получения *ОТ* или *ОБ* библиотечный работник может продолжить обучение: на продвинутом – дополнительном (*ДМ* или *ДС*), на специальном (*СМ* или *СП*), научном (*НК*, а затем *НД*) уровнях.

Дальнейшая карьера строится в соответствии с устремлениями каждого конкретного работника. Принципиально важно соблюдать последовательность этапов. Например, для достижения *НД* необходимо пройти последовательно *ОБ*, *ДМ*, *НК*. Путь выбирается самостоятельно. Бакалавр может стать магистром, специалистом, руководителем, преподавателем или поступить в аспирантуру.

Перед работником библиотеки открыты перспективы роста. Совсем не обязательно всем становиться учёными – кандидатами или докторами наук. Некоторые (и практика это доказывает) бывают руководителями экстра-класса, не имея учёной степени.

Продвижение сдерживается требованиями к стажу работы. Определяющую роль в карьере библиотекаря любой квалификации должна играть практика. Между этапами необходим перерыв в обучении, когда

ведётся практическая работа. Квалификация должна не только учитываться, но и соответствующим образом оплачиваться. Руководителем не должен становиться специалист любой квалификации (в том числе и *НД* со стороны), если он не имеет сертификата *СР* (полученного, конечно, в библиотечном учебном заведении). Без сертификата *СП* никто не должен претендовать на преподавательскую работу.

Для реализации такой модели в первую очередь необходимо вывести подготовку библиотекарей из общегосударственной системы высшего образования. Потребуется реальные преобразования в сфере материального стимулирования. Необходимо пересмотреть программы и учебные планы, чётко размежевать подготовку на каждом уровне системы. Универсальные уровни не могут иметь специализаций. Каждый обеспечивает подготовку, которая при необходимости может быть расширена на следующем уровне, с углублением теоретических знаний или практических умений и навыков. Соответственно растёт компетентность. Продвижение по этапам непрерывного образования должно материально стимулироваться.

Взять на себя функции образовательного центра (назовём его Библиотечной школой – БШ) на первом этапе реорганизации могут те библиотеки, в которых уже существуют соответствующие подразделения. Такие библиотеки есть в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске. На следующем этапе к ним могут присоединиться библиотеки Екатеринбурга, Ростова-на-Дону, возможно, Хабаровска.

Считаю, что основная проблема – кадровая. Надо принять правильное решение: формировать профессорско-преподавательский состав из практиков, руководителей библиотек и их подразделений, имеющих учёные степени и звания. Так, как это делалось в США, когда БШ создавались на базе «своей» библиотеки. Правда, там такими библиотеками были университетские. А БШ становились структурными подразделениями (факультетами) университетов. Нам опереться не на что, соответствующего опыта в стране нет.

Поэтому я не уверен, что в ближайшей перспективе в России в сфере библиотечного образования начнутся инновационные преобразования. Развитие кризисной ситуации сдерживается нормативно-правовыми документами. Есть министерства, есть Государственные образовательные стандарты, которым надо соответствовать. Профессора и преподаватели, естественно, против каких-либо «революций». (Один из моих друзей сказал: «Держаться будем до последнего. Мне до пенсии немного осталось...». За рубежом, если сотрудники начинают считать, сколько лет им осталось до пенсии, это является сигналом: пора увольнять! У нас и уволить нельзя, и сами не уходят...)

Не реализуются даже те предложения, которые признаны экспертами правильными. Давно всем ясно: учить надо работающих библиотекарей, а не вчерашних школьников.

Мне предстоит написать книгу о библиотечной профессии. Меня спросили: а для кого же вы это всё пишете? Отвечу: для историков, которые через полсотни лет будут изучать развитие нашего образования. Ведь всё развивается по спирали. Не может быть, чтобы «тёмный виток» продолжался так долго.

Список источников

1. **Непрерывное образование: реальность и возможности** / Э. Р. Сукиасян // Библиотекарь. – 1991. – № 8. – С. 48–50.

2. **Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование** : сб. статей и докладов / Э. Р. Сукиасян. – Москва : ФАИР-Пресс, 2004. – 448 с. ; **Библиотечная профессия и кадровый менеджмент** : избр. ст. 2004–2011 гг. / Э. Р. Сукиасян. – С.-Петербург : Профессия, 2011. – 430 с.

3. **Комплексный** подход к решению проблемы профессионального образования библиотечных кадров / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 1998. – № 2. – С. 169–172; **«Конвертированный» диплом библиотекаря: миф или реальность?** / Э. Р. Сукиасян // Там же. – 2001 – № 4. – С. 107–116; **Система непрерывного образования: структура, функции составных частей** / Э. Р. Сукиасян // Там же. – № 2. – С. 103–111; **Непрерывное образование: верхний уровень для практика и руководителя** // Подготовка и переподготовка специалистов библиотечно-информационной сферы : ежегод. межвед. сб. науч. тр. / Гос. публ. науч.-техн. б-ка России. – Москва, 2005. – С. 12–19; **Болонский процесс и библиотечная практика** / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2007. – № 6. – С. 16–24; **Гипотетическая модель структуры библиотечного образования** / Э. Р. Сукиасян // Там же. – 2008. – № 11. – С. 23–31; **Компетентностный**

подход: ещё одна возможность уйти в сторону от реальных задач библиотечного образования / Э. Р. Сукиасян // Там же. – № 4. – С. 107–115; **Как правильно** называется наша специальность? / Э. Р. Сукиасян // Там же. – 2009. – № 4. – С. 46–49; **Как учат** сегодня библиотечных менеджеров в России и за рубежом / Э. Р. Сукиасян // Там же. – 2010. – № 8. – С. 49–54; **В каком** библиотечном образовании нуждается Россия – «с отрывом» или «без отрыва» от производства / Э. Р. Сукиасян // Там же. – № 9. – С. 67–75.

4. **Повышение** квалификации сотрудников библиотеки: практические советы руководителю. – Москва : ГПНТБ России, 2008. – 73 с.; **Повышение** квалификации: стратегические задачи и тактические действия // Библ. вестник Прибайкалья. – 2001. – № 2(17). – С. 9–12; **Профессиональное** самообразование // Науч. и техн. б-ки. – 2010. – № 1. – С. 68–73; **Эффективная** форма повышения квалификации // Информ. бюл. РБА. – 2011. – № 60. – С. 158–160.

5. **Библиотечное** образование в США. Ч. 1 : Учебные заведения: сеть, структура, организация работы / Э. Р. Сукиасян // Библиотечное дело и библиогр. за рубежом. – 1993. – Сб. 132. – С. 3–19; Ч. 2 : Учебные программы и курсы: структура, содержание и методы обучения / Э. Р. Сукиасян // Там же. – Сб. 133. – С. 3–20; Ч. 3 : Выбор профессии. На пороге библиотечной школы. Пора студенчества. Сущность непрерывного образования / Э. Р. Сукиасян // Там же. – 1994. – Сб. 134. – С. 104–120; **Библиотечный** менеджер в США / Э. Р. Сукиасян // Библиотековедение. – 1995. – № 6. – С. 113–120; **Некоторые** особенности работы с кадрами в Библиотеке Конгресса США / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2000. – № 8. – С. 50–60; **Паспорт** профессии библиотекаря в США / Э. Р. Сукиасян // Библиотековедение. – 2004. – № 5. – С. 90–100; **Непрерывное** образование. Как оно понимается в США / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2006. – № 5. – С. 52–60; **Что интересно** для нас в американских библиотеках / Э. Р. Сукиасян // Университетская б-ка. – 2009. – № 2. – С. 32–34; **Образовательное** тестирование в США / Э. Р. Сукиасян // Университетская книга. – 2009. – № 5. – С. 42–45; **Изучать** американский опыт надо внимательно и серьезно / Э. Р. Сукиасян // Там же. – № 11. – С. 74–77; **Кто сказал «Мяу»**, или кот Дьюи в публичной библиотеке США / Э. Р. Сукиасян // Современ. б-ка. – 2011. – № 6. – С. 38–44.

6. **Кадры** публичных библиотек: контуры непрерывного образования // От массовой к публичной библиотеке : материалы семинара (10–11 нояб. 1992 г., Москва). – Москва, 1993. – С. 79–83; **Каким** будет завтра библиотекарь-профессионал? / Э. Р. Сукиасян // Библиотековедение. – 1993. – № 5/6. – С. 124–134; **Идеальная** система и реальные возможности подготовки кадров / Э. Р. Сукиасян // Там же. – 1995. – № 3. – С. 98–102; **Должностная** инструкция и непрерывное образование / Э. Р. Сукиасян // Независимый библиотечный адвокат. – 2000. – № 3. – С. 43–46; **Новые** условия оплаты труда и непрерывное образование библиотечных работников / Э. Р. Сукиасян // Информ. бюл. РБА. – 2009. – № 53. – С. 94–96.

7. **Модель** многоуровневой системы непрерывного библиотечного образования // Тезисы докладов / 2-я Междунар. конф. «Перспективы непрерывного образования библиотекарей и информационных специалистов», 4–6 дек. 2001 г. – Москва, 2001. – С. 109–113.