

УДК 023.5
ББК 78.349.5

МЕТОДИСТЫ БИБЛИОТЕКИ: УМЕНИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ

© Ю. Б. Авраева, 2013

*Восточно-Сибирская государственная академия культуры и искусств
670031, г. Улан-Удэ, ул. Терешковой, 1*

Рассматривается вопрос эффективной работы методистов библиотек. Обоснованы наиболее перспективные умения, навыки и возможности методистов с учетом последних изменений в библиотечно-информационной сфере.

Ключевые слова: методист, личность, стиль, знания, умения.

The question of effective work of a methodist in libraries is considered. Grounded are the most perspective skills, abilities and opportunities of methodists with the account of the latest changes in library and information sector.

Key words: methodist, personality, stile, knowledge, skills.

Эффективный человек мыслит
не проблемами, а возможностями.

Питер Друкер

Высказывание Питера Друкера о том, что эффективный человек мыслит не проблемами, а возможностями, с определенной степенью вероятности можно отнести к методистам библиотек, которые являются элитой библиотечных кадров, отвечающих за эффективное развитие библиотечных систем [1, 3, 5, 6].

В специальной литературе изучению личности методистов уделяется достаточно много внимания. Наиболее активными и плодотворными были 80–90-е гг. XX в., когда о методистах, их достоинствах и недостатках писали известные библиотечные деятели Б. Н. Бачалдин, А. Н. Ванеев, С. А. Басов и др. Еще раньше – А. Бученков, Е. Жидков, Л. Ефимова, позднее Е. Высоцкая. Они внесли большой вклад в развитие общей теории методической работы, в частности в разработку модели личности методистов, которая до сих пор является актуальной и сохранила свою научную значимость [7, 8, 10–13]. Поскольку методистов называют управленцами (они сами позиционируют себя управленцами [8, 9]), логичным будет назвать ряд авторов, которые в начале 1990-х гг. обосновали модели руководящего состава крупных научных библиотек, типа ГПНТБ СО РАН и Централизованной библиотечной системы (ЦБС): Е. Ю. Гениева, И. К. Джерелиевская, Н. В. Жадько, Г. А. Жданова, Н. И. Мошкина, И. М. Суслова [21].

Так, в каждой из моделей, предложенных Е. Ю. Гениевой, И. К. Джерелиевской, Н. В. Жадько, Т. А. Ждановой, Н. И. Мошкиной, И. М. Сусловой,

есть набор предпочтительных качеств, на основе опроса руководителей структурных подразделений, который четко структурирует качества, в зависимости от их назначения [14–17, 19, 20]. Модели предпочтительных качеств руководящего состава следует назвать универсальными: все они могут быть использованы для формирования и развития методических кадров, особенно «Профессиограмма руководящего состава ЦБС» (далее «Профессиограмма...»), разработанная Н. И. Мошкиной.

«Профессиограмма...» определяет статусные и квалификационные требования, основные направления деятельности руководящего состава. «Профессиограмма...» содержит:

- профессиональные требования – знания, умения и навыки (более 30);
- формы и методы подготовки и повышения квалификации – деловые игры, разбор конкретных ситуаций, семинары, научно-практические конференции.

«Профессиограмму...» Н. И. Мошкиной можно назвать безупречной, в то же время, на наш взгляд, автору следовало выделить блоки: «уметь», «владеть», «иметь» и «быть». «Профессиограмма...» Н. И. Мошкиной имеет практико-ориентированный характер.

Сегодня методистам нужны новые знания, относящиеся к различным сферам деятельности: правоведению, экономике, социологии, психологии, информатики, акмеологии и др. Они обязаны выполнять огромный объем работ, связанный с учетом,

планированием, отчетностью, оптимизацией общегосударственной библиотечной сети, организацией безопасности пользователей и персонала, внедрением новых методов и форм работы, проведением статических наблюдений и мониторинга по обеспеченности трудовыми, информационными и финансовыми ресурсами. Кроме того, методисты должны способствовать участию библиотек в программно-целевых проектах разного достоинства и уровня. Важнейшей их задачей является повышение профессионального роста библиотекарей.

Личный стиль работы у каждого методиста свой и складывается за долгие годы напряженного труда. Методист должен знать, что ему делать в первую очередь, на что обратить внимание, как решить те или иные проблемы, используя свои возможности, которые нужно суметь увидеть не только глазами, но и умом. В этом ему помогает собственный опыт. Например, выезды в отдаленные библиотеки, чтобы их поддержать и даже защитить от произвола местных органов самоуправления, которые закрывают библиотеки, ссылаясь на отсутствие необходимых средств.

В течение всей профессиональной деятельности методисты бережно накапливают опыт, познают то, что понадобится им в ближайшее время, тем самым они повышают коэффициент своего интеллекта, свои возможности, умения, способности.

Методист должен добиваться того, чтобы библиотеки нормально функционировали и развивались, ставить перед ними те или иные задачи, объяснять, как можно их выполнить. При этом очень важно, чтобы библиотекари доверяли методистам. Известно, что доверие, если оно построено на взаимоуважении методистов с библиотекарями наилучшим образом способствует решению их единой задачи. В противном случае методистам будет трудно осуществлять взаимодействие с библиотекарями как при обследовании библиотек, так и в процессе индивидуального и группового консультирования. Методистам следует постоянно «быть в форме», иметь «запас прочности», развивать те умения, навыки, возможности, которые наиболее эффективны и перспективны. Цель нашей статьи является – обосновать эти умения, которые в сочетании с возможностями создают лицо современных эффективных методистов.

В 1980-е гг. в рамках диссертационного исследования «Совершенствование методической деятельности ЦБС (на примере библиотек Восточной Сибири)» мы разработали модель методиста, основу которой составили блоки «иметь» и «быть». Понимая практическую значимость данных блоков, мы решили более детально раскрыть умения и возможности методистов с учетом последних изменений в библиотечно-информационной сфере [1, 2]. «Иметь» и «быть» – ключевые понятия, которые

широко применяются в мировой практике при оценке личности топ-менеджеров [18].

Главным для методиста, на наш взгляд, является умение приветствовать новые, отличные от других идеи, усваивать их и затем реализовывать на практике. Для этого методист обязан быстро усваивать информацию, обучать библиотекарей, проявляя к ним интерес и задавая себе вопрос: а чему я могу у них научиться? Прислушаться к мнению библиотекарей во время обучения – это одна из возможностей методиста повлиять на библиотекаря, узнать его получше. Следует помнить, что дельные аргументы и предложения могут быть у обеих сторон, процесс обучения только выиграет от этого.

Личность методиста формирует то, что он изучает, использует. Оперативно реагируя на новое, методист развивает свои способности. Умение анализировать и отбирать идеи делает его сильнее. Способность выбирать – это тоже реализация возможностей методиста (умения анализировать, общаться, взаимодействовать). У каждого методиста способности разные по уровню использования и определяются его профессионализмом.

Мы считаем: «Методист – это то, что он изучает, как выбирает идеи, как решает те или иные проблемы, использует не только свои знания, умения, но и опыт других специалистов: юристов, психологов, информатиков, экономистов и сотрудников различных подразделений библиотеки». В связи с этим возникает много вопросов: Что читает методист? Какими формами обучения библиотекарей он владеет? Какие проблемы решает? Какими технологиями владеет? и т. д. Главными вопросами, на наш взгляд, являются:

Воспользовался ли методист огромными ресурсами образования, мышления и опыта других специалистов, просмотрел ли аудиокассеты их выступлений по актуальным проблемам правоведения, экономики, психологии, социологии и др.?

- Создал ли собственную базу данных накопленных и апробированных советов/рекомендаций?
- Как сумел овладеть электронным пространством по информационно-библиотечной деятельности и занять в нем нишу?
- Воспользовался ли теми возможностями, которые есть в перечисленных умениях?
- Обновил ли (увеличил) свой профессиональный багаж знаниями, умениями и навыками?

Известно, что вечных формул эффективной деятельности нет, каждый раз возникают новые, которые отражают новые потребности нового поколения методистов. В связи с этим не менее важным для методиста умением следует считать способность делиться. Методисту, обогащенному новыми знаниями, самое время поделиться информацией с библиотекарями новой информацией, привлечь

их к выполнению интересного задания, например, помочь провести творческий вечер для ветеранов войны и труда, открыть новый отдел или филиал, научить грамотно оформить заявку на «Грант» и т. д.

Методист шаг за шагом обязан реализовать свою Программу личностного роста, в которой будут содержаться ответы на вопросы: Каким он хочет быть? Какими принципами, ценностями будет руководствоваться? Что будет делать? Какими навыками должен овладеть? Иными словами, методист должен заложить в Программу основы развития личности в сочетании с конкретными ролями разработчика новых услуг, новых инновационных идей и принципов, определить свой круг влияния на библиотекарей.

При этом методист должен усвоить необходимую информацию, обладать интеллектуальным мышлением, научиться нестандартно общаться и импровизировать, оперативно реагировать на вопросы библиотекарей, грамотно излагать мысли, быть доброжелательным, иметь ухоженный вид, быть со вкусом одетым и т. д. Его принципы: быть честным и искренним, сохранять человеческое достоинство, служить общему делу, развивать потенциальные возможности, быть терпеливым, воспитанным и воодушевленным. Соблюдение этих принципов связано с главной установкой на постоянный рост и изменения. Игнорировать хотя бы один из принципов невозможно, ибо будет нарушен естественный процесс роста и развития методиста как личности и специалиста.

Важным показателем роста и изменения личности методиста является его речь, круг его влияния на библиотекарей. Данному вопросу мы уделили внимание, ибо до сих пор нет исследований, в которых совершенствование культуры речи рассматривалось бы как фактор формирования профессионализма методистов. Речевая культура специалистов методических служб выполняет три основные функции:

- 1) выдача распорядительной информации;
- 2) получение обратной информации;
- 3) выдача оценочной информации (оценка выполнения библиотекарями тех или иных заданий и работ).

Особенностью речевой культуры методистов является умение использовать готовые речевые формулы, обязательные штампы (нельзя произвольно оформлять документы, игнорировать речевые нормы, необходимо применять определенные правила и стандарты). Автор провел исследование речевого статуса методистов и пришел к выводу: в их лексиконе появляются новые понятия, речь становится более грамотной, литературной, образной, профессионально насыщенной. Иными словами, речь методиста – важнейший показатель его умения влиять и взаимодействовать с библиотекарями [4].

Определить значимость вышеуказанных умений и возможностей методистов помогают понятия «Иметь» и «Быть», с помощью которых можно выявить круг влияния методистов, их зависимость, /независимость/, взаимозависимость от библиотекарей. В данном случае уместно будет назвать следующие умения: 1) достигать синергии, 2) сначала стремиться понять, а потом быть понятым. Существует много способов того, как достичь влияния и действовать в круге влияния. Один из них – «быть и выполнять обязательства». Он составляет основу развития каждого человека и напрямую относится к методистам. Быть хозяином своих слов, уметь брать ответственность на себя – это кредо, которому должны быть верны методисты всегда.

Другой способ можно сформулировать как «работайте над собой, работайте над “Быть”». Он дает много возможностей достичь успеха, добиться высоких результатов. «Успех, – как утверждал Дж. Уотсон, – это “обратная сторона неудачи”». Вред приносят не ошибки свои или чужие, а реакция на них, которая влияет на качество очередного этапа профессиональной жизни» [18, с. 95]. Должен быть баланс между «иметь» и «быть».

Методисты должны выявлять талантливых библиотекарей, замечать их творческий потенциал. Не прятать голову, не уходить от сложных вопросов. Успевать отслеживать новую информацию, которая передается во всем мире со скоростью звука. Сегодня, руководствуясь старыми правилами и убеждениями, много не достигнешь. А зачастую методисты живут старыми идеями, тем самым не меняя свой имидж, предпочитая пассивность активной деятельности.

Ждать от таких методистов реальной помощи не приходится. Отсюда и возникает недовольство библиотекарей, им не интересно обучаться у таких методистов. Методисты должны выстроить оптимальную систему обучения, в которой преобладают игры, инсценировки, современные технологии. Такой подход к обучению даст мгновенную обратную связь, в ходе которой раскроются и тот, кто учит, и те, которые учатся.

Самый большой актив, который есть у каждого человека, – это его ум! Ум без знаний не бывает. Ум тогда приносит пользу, когда содержит необходимые знания. Совокупность знаний, умений, навыков у всех разная, нужно с умом ими распорядиться.

Естественно, что сегодня помимо чисто профессиональных знаний методисту нужны сведения из различных сфер, о чем мы говорили выше. Методисты должны владеть не только фактами, но и цифрами, разбираться в них. В течение всего года методисты составляют разные справки, подкрепляют их конкретными цифрами и фактами, делают соответствующие выводы. Уметь делать

выводы. Уметь видеть разные выходы. Уметь сделать выбор и знать, что делать! Уместно привести китайскую поговорку: «Не бойся медлить, бойся остановиться». Отстать – это означает потерпеть крах, потерять собственное лицо. На востоке это считается самым тяжелым последствием того, когда человек не шагает в ногу со временем. У такого человека нет собственного лица. Его «иметь» и «быть» не наполнены творчеством, они не профессиональны.

Как говорят на Востоке, не нужно бояться критики, ибо она ослепляет, а анализ открывает глаза. Умение увидеть то, что не видят другие, – это путь к успеху. Все это придает силы, уверенность, так необходимые не только методистам, но и библиотекарям.

Тот, кто умеет анализировать, найдет решение проблем, сумеет увидеть свои возможности. Методистам и библиотекарям следует спросить себя: Что у меня в активе? Честно перечислить и указать, что сделано, получилось, а что еще предстоит совершить. Нужно сосредоточить усилия на том, чтобы повысить свои активы. Это лучший способ быть всегда на высоте. И как мы уже говорили, самый большой актив – это ум! Ум купить невозможно, именно в нем сосредоточены творчество, мастерство, изобретательность [18, с. 71].

Авторитет, популярность любому методическому центру придают высококлассные методисты, обладающие всесторонними знаниями, умениями, навыками. Это аксиома. Ум постоянно развивается, не стоит на месте. На своих уроках методистам следует показать, что они знают и умеют. Их советы должны быть профессионально грамотными, предельно деловыми, четкими, конкретными. Библиотекари в свою очередь должны уметь сравнить, даже противопоставить две, три и более точки зрения (собственную, методистов, других библиотекарей) на одну и ту же проблему или вопрос. Занять определенную позицию, взвесить все «за» и «против», т. е. сделать самостоятельный выбор. Библиотекари, которые сумели самостоятельно сделать выводы, найти выход, – не зря обучались. Следовательно, и методисты достигли цели, проведя мастер-класс по той или иной проблеме.

Суметь направить мысли библиотекарей на поиск нового, конструктивного, возбудить (вызвать) у них желание осуществить поиск новой идеи, опыта – намного ценнее простого принятия мнения, соглашательства или отказа от него. Не упустить мысль, направленную на поиск новых возможностей, которая быстро исчезает, – это задача методистов, с которой некоторые из них блестяще справляются, а другие нет. Суть работы методистов заключается в том, чтобы библиотекари сами захотели в процессе семинаров, стажировок, бесед, консультаций, деловых игр и т. д. повышать свой

профессиональный уровень. По сути не методисты обучают библиотекарей, их учит жизнь – те или иные обстоятельства, а методисты лишь своевременно учли их. Библиотекари вынуждены идти дальше, в этом им обязаны помочь методисты. Мы присоединяемся к западной точке зрения, что всех изменить невозможно, распространенной среди бизнесменов, однако считаем, что изменить хотя бы одного возможно.

Чтобы совершенствоваться, нужно сильное желание, энергия. Надо выполнять ту работу (обязанности), которая имеет перспективу, создает престиж. Расширять свой кругозор, оттачивать навыки, не довольствоваться достигнутым. К каждой встрече с библиотекарями методистам следует готовиться как в первый раз. Ведь зачем библиотекари идут в методцентр? Очевидно за тем, чтобы получить новую информацию, приобрести новые навыки, ибо и то, и другое важно. И чему они не научились? С какими проблемами столкнулись? Покидая семинар, совещание, всегда ли они приобрели новые знания, познакомились с новым, еще неизвестным опытом? Выяснять это предстоит методистам. Их стандартные советы уже не достигают цели, не приносят пользу. Что могут предложить методисты, если они сами «не в теме», невежественны, и библиотекари зря потратили время, придя за помощью в методцентр. Таким методистам предстоит пересмотреть свой актив и пассив, свое «иметь» и «быть».

Есть методисты-консультанты, ассы в своем деле. Их функциональное поведение позволяет им быть на высоте, они ядро методических служб. Профессиональной смекалкой такие специалисты не обделены, природа сполна наградила их интеллектом, разумом. Их еще можно назвать методистами от бога. Но и библиотекари не лыком шиты. Среди них тоже есть ассы своего дела, они требуют от методистов полной отдачи и не дают им спокойно «спать». Библиотекари с удовольствием общаются с методистами, несмотря на официальный тон. А какие они вне кабинета, вне библиотеки? Какова их гражданская позиция? Ведь это тоже часть их образа, имиджа, статуса. Быть активными должны и методисты, и библиотекари. Только в этом случае их взаимодействие будет эффективным и они смогут выбирать возможности, чтобы идти дальше.

Мы рассмотрели несколько наиболее приоритетных умений, способностей методистов, их возможностей при взаимодействии с библиотекарями, которые следует развивать, чтобы соответствовать времени.

Литература

1. Авраева Ю. Б., Очирова Э. С. Методист библиотеки: формула успеха : науч.-метод. пособие. – М. : Либерия-Бибинформ, 2008. – 96 с.

2. Авраева Ю. Б., Очирова, Э.С. Библиотеки – методические центры: инициаторы профессионального развития : науч.-практ. пособие. – М. : Литера, 2009. – 96 с.
3. Авраева Ю. Б. Патент на творчество // Библиотека. – 1987. – № 7. – С. 31–33.
4. Авраева Ю. Б., Очирова Э. С. Речевая культуры методистов // Библиотечное общение: традиции, инновации : материалы Междунар. науч.-практ. конф., г. Улан-Удэ, 27 июня 2005. – Улан-Удэ. – С. 4–10.
5. Авраева Ю. Б. Сага о методистах, или «О бедном методисте замолвите слово» (мысли вслух о наболевшем) // Науч. и техн. б-ки. – 2002. – № 5. – С. 32–37.
6. Авраева Ю. Б. Талант быть методистом // Библиотека. – 2002. – № 4. – С. 70–71.
7. Багалдин Б. Н. Методист: каким ему быть? // Библиотека. – 1988. – № 4. – С. 17–19.
8. Басов С. А. И педагог, и управленец, и ...: методическое руководство на путях перестройки // Библиотекарь. – 1987. – № 5. – С. 30–31.
9. Будецкая О. Управленец? Методист? Консультант? // Библиотекарь. – 1990. – № 2. – С. 41–42.
10. Бученков А. Методист // Библиотекарь. – 1974. – № 6. – С. 43–52.
11. Ванев А. Н. Нужно ли библиотекам методическое руководство? // Науч. и техн. б-ки. – 1999. – № 8. – С. 4–14.
12. Высоцкая Е. К. К вопросу о профессиограмме методиста // Социодинамика и социоструктура библиотечной профессии. – СПб., 1997. – С. 112–121.
13. Жидков Е., Ефимова Л. Методист сегодня и завтра // Библиотекарь. – 1979. – № 2. – С. 28–32.
14. Гениева Е. Ю. Что значит быть хорошим менеджером, или теория концентрических кругов // Библиотека. – 1995. – № 9. – С. 16–19.
15. Джерелиевская И. К. Моделирование библиоменеджера // Науч. и техн. б-ки. – 1993. – № 1. – С. 4–14.
16. Жданова Т. А., Чернышова А. В. Требования к руководящим кадрам научной библиотеки в их самооценке // Управление научной библиотекой в условиях НТР : сб. науч. тр. – Новосибирск, 1991. – С. 130–141.
17. Жадько Н. В. Информационная культура библиотечного менеджера // Науч. и техн. б-ки. – 1993. – № 12. – С. 3–11.
18. Кови С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности : пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 374 с.
19. Мошкина Н. И. Проблемы формирования кадров руководителей библиотек // Проблемы национальных библиотек и региональных библиотечных центров. – СПб., 1992. – Вып. 1. – С. 168–183.
20. Суслова И. М. Библиотечный менеджер: требования к личности // Науч. и техн. б-ки. – 1993. – № 7. – С. 32–43.
21. Управление библиотекой : учеб.-метод. пособие / А. С. Аверьянов [и др.]. – СПб. : Профессия, 2002. – 302 с.

Материал поступил в редакцию 20.09.2013 г.

Сведения об авторе: Авраева Юлия Борисовна – кандидат педагогических наук,
доцент кафедры библиотечно-информационных ресурсов,
действительный член Международной академии информатизации,
e-mail: info@vsgaki.ru