

Л. А. Пронина

Интеграция деятельности библиотеки, вуза и профессиональных общественных организаций по подготовке библиотечных специалистов

На примере Тамбовского региона в качестве механизма библиотечной адвокации предлагается интеграция деятельности библиотек, вуза, общественной организации, в том числе и при подготовке библиотечных специалистов. Определяются квалификационная характеристика, требования к подготовке библиотечных специалистов через «привязку» hard skills и soft-skills, определяются пути реорганизации учебного процесса и учебных дисциплин. Приводятся примеры интеграции вуза, библиотеки и общественной организации. Предлагаются пути совершенствования системы подготовки библиотечных кадров, в том числе получение дополнительной профессии «информационный/цифровой куратор» и развивающегося социального партнерства. Предложенный механизм способствует библиотечной адвокации по защите интересов библиотек и повышению престижа библиотечной профессии.

Ключевые слова: библиотека, вуз, общественная организация, hard skills, soft skills, интеграция библиотечной деятельности

Ljudmila A. Pronina

Integration of activities of library, university and professional public organizations for library specialists training

It is proposed to integrate the activities of libraries, universities and public organizations, including the training of library specialists, as a mechanism for library advocacy on the example of the Tambov region. Qualification characteristics, requirements for library specialists training through the “binding” of hard skills and soft skills, ways of educational process redesign and academic disciplines are determined. Examples of integration of university, library and public organization are given. The ways of library personnel training system improvement, including obtaining an additional qualification “Information / Digital Curator” and developing social partnership, are proposed. The proposed mechanism contributes to library advocacy to protect the interests of libraries and increase library profession prestige.

Keywords: library, university, public organization, hard skills, soft skills, integration of library activities
DOI 10.30725/2619-0303-2022-3-178-182

В последние годы активно распространяется термин «библиотечная адвокация» [1–3]. Под данным термином мы понимаем деятельность по защите и продвижению интересов библиотек, ее читателей и повышению социального престижа профессии. И интересы библиотек, и читателей, и отношения общества и сообщества к ним, и престиж профессии зависят во многом от качества подготовки библиотечно-информационных специалистов. Вот почему адвокация распространяется не только на библиотечные учреждения, но и на библиотечно-информационное образование, которое обязано быстро адаптироваться под изменения среды, потребностей общества и местного сообщества с одной стороны, а с другой – должно ориентироваться на повышение престижа профессии и современные образовательные тренды. Одним из способов решения данной проблемы, на наш взгляд, является интеграция деятельности и ресурсов

библиотеки, кафедры вуза, осуществляющей подготовку по направлению «библиотечно-информационная деятельность» и профессиональных общественных организаций. Интеграция предполагает построение региональной системы взаимодополняемости, взаимозаменяемости, взаимответственности, сочетания и совмещения функций, а проявляется, как процесс управления, в централизации деятельности, ресурсов, услуг и т. п., специализации учреждения в чем-то, координации и кооперации. Рассмотрим варианты интеграции на примере Тамбовской области.

В настоящее время в Тамбовской области работают 494 государственные и муниципальные библиотеки, а также школьные и вузовские библиотеки, отраслевые научно-технические (на ряде промышленных предприятий) и т. д. С 1967 г. ведется подготовка библиотечных специалистов в вузе: после объединения института культуры и педаго-

гического в Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина произошла и трансформация системы подготовки кадров по направлению «Библиотечно-информационная деятельность» (сегодня это бакалавриат и магистратура). В декабре 2015 г. было зарегистрировано АНО «Тамбовское библиотечное общество» (АНО ТБО), в состав которого вошли библиотечные специалисты государственных и муниципальных библиотек, ученые, специалисты региона, активно сотрудничающие с библиотеками в рамках различных проектов. С 2016 г. ТБО выиграла конкурсы грантов Администрации Тамбовской области (2 раза), Фонда Президентских грантов (5 раз), Фонда культуры РФ (1 раз), Президентского фонда культурных инициатив (1 раз). В условиях региона каждый участник сосредоточил свою деятельность на определенных направлениях, технологических процессах и операциях, создаваемых продуктах и услуг. Такой подход требует определенных компетенций, знаний, умений и навыков. Каждый участник специализируется в своей деятельности на относительно узких направлениях или отдельных технологических операциях, или в видах создаваемой продукции, что отражается в уставе, выступает центром чего-либо, одновременно координируя и кооперируя свою деятельность с другими участниками.

Активное взаимодействие библиотек, общественных организаций позволяет формировать для вуза требования к подготовке специалистов с учетом региональных потребностей. При этом мы выделяем три фактора, влияющие на качество взаимодействия: использование компетентного подхода, упор на инновации и новшества, усиление социального партнерства. Данный механизм действует в Тамбовском регионе, что позволяет учитывать потребности библиотек в подготовке библиотекарей с определенным набором компетенций и учетом региональной специфики. А взаимодействие с общественными организациями делают данный процесс более эффективным.

В регионе требуются специалисты в сфере библиотечно-информационного дела, которые должны соответствовать запросам местного сообщества, мировым и отечественным трендам в библиотечно-информационной сфере, обладать *hard skills* и *soft-skills*). Оптимальным вариантом адвокации библиотечно-информационного образования, на наш взгляд, является активная интеграция заинтересованных сторон: библиотек, общественных организаций и вузов, что позволит

более рационально формировать *hard skills* («твердые» компетенции) и *soft-skills* («мягкие» компетенции), учитывать заказ общества и общества через запросы библиотек и общественных организаций, внедрять инновационные подходы к организации учебной и научной, а в перспективе – к библиотечно-информационной деятельности. Исследованием проблем формирования *hard skills* и *soft-skills* в последние годы занимаются многие ученые и практики [4]. Библиотечной практике такой подход позволяет рационально строить процессы в библиотеке и в разработке продуктов и услуг, их продвижении. Особенно необходимо учитывать компетенции выпускников, молодых специалистов в кадровой политике, в построении их карьеры. Ориентация на компетенции делает и образовательный процесс более эффективным, привлекательным, а выпускников – более конкурентноспособными.

В последние годы работодатели ориентируются на уровень компетенций при приеме на работу библиотечных специалистов. Желательно, чтобы претенденты обладали и *hard skills*, и *soft-skills*. Однако сформировать и те, и другие в рамках обучения практически невозможно или очень сложно. *Hard skills* формируются в рамках освоения профессиональной информации. *Soft-skills* научиться сложнее: это врожденные качества человека или приобретенные в процессе жизненного опыта. Сегодня в условиях инновационной экономики в современной управленческой среде часто акцентируют внимание на *soft-skills*, называя их компетенциями будущего. Но, на наш взгляд, именно совокупность компетенций (приобретенных, врожденных и развитых на основе имеющихся личностных качеств) позволяет управлять адаптационными процессами образования и науки к условиям цифровой экономики, инновационной экономики, к рыночным отношениям.

Какие же компетенции в приоритете в настоящее время? Это зависит от профессии и сферы работы. Сегодня выделяют три группы профессий в зависимости от соотношения *hard skills* и *soft-skills*: доминируют «жесткие» навыки, доминируют «мягкие» навыки и навыки равнозначны. Библиотечно-информационные профессии относятся к категории, где данные компетенции играют равносильную роль. *Soft-skills* все активнее заявляют о себе в библиотечно-информационной сфере: работодатели ценят креативность, умение убеждать, быть участником командной работы. В приоритете и адаптивность, и эмоциональный интеллект (саморефлексия, умение

воспринимать эмоции людей и адекватно на них реагировать). Лидерские качества необходимы не только для управленцев, включая заведующих отделами или секторами, но и для работников, взаимодействующих с читателями (продвижение продуктов и услуг в индивидуальных и групповых формах, продвижение чтения и книг (помним про руководство чтением)). Soft-skills мы можем рассматривать как показатель мотивации по выработке эффективных стратегий поведения в профессиональной деятельности. Следовательно, по уровню компетенции мы можем судить об эффективности и процесса обучения, и наличию активной творческой позиции у студента – будущего специалиста, и позднее – профессиональной деятельности.

Но hard skills также востребованы: по ним мы можем измерить, проверить профессиональные компетенции, знания, умения и навыки. Только при обладании hard skills в дальнейшем будет успешна проектная деятельность или инновационная, так как специалист ясно представляет библиотечные процессы, технологии разработки продуктов и услуг, взаимодействия с потребителями или социальными партнерами. Итак, hard skills приобретаются во время учебы, связаны с конкретной профессией, можно определить уровень компетенций, задействовано левое полушарие. Soft-skills – универсальны (не связаны с профессией), врожденные или приобретенные с опытом, сложно определить уровень, ориентированы на работы с людьми, задействовано правое полушарие мозга. Но нам, работодателям, необходимы специалисты с развитыми hard skills, но обладающие и soft-skills. Поэтому встает вопрос: каким образом их сформировать и развивать в период обучения? Оптимальным вариантом является более тесная интеграция с библиотечной практикой с привлечением профессиональных общественных организаций. В Тамбовском регионе hard skills формируются в вузе, где и библиотечные работники ведут учебные занятия, являются членами и председателем ИГА. Библиотеки являются базой практик, формируют заказы на исследования в рамках ВКР. Soft-skills формируются в рамках проектной деятельности библиотек и АНО ТБО с привлечением преподавателей и студентов вуза, участием студентов в качестве волонтеров в библиотечных мероприятиях и т. д. К востребованным soft-skills, которые необходимо развивать уже со 2-го курса, относим креативность, умение убеждать, командная работа, адаптивность, эмоциональный ин-

теллект. В ТГУ им. Г. Р. Державина внедрены курсы по социокультурному проектированию, управлению проектами, с 1 сентября 2022 г. появится «Проектный семинар». Но и среди hard skills, например, востребовано аналитическое мышление. Поэтому необходимо привлечь библиотеки к разработке образовательных программ и курсов, модернизировать имеющиеся, встроив в учебный процесс формирование и развитие soft-skills. Требуют изменения курсы «Обслуживание читателей», «Менеджмент БИД», Маркетинг БИД», внедрение новых курсов по выбору.

Попробуем дифференцировать дисциплины на три группы (за основу взята образовательная программа бакалавриата по направлению «Библиотечно-информационная деятельность» Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина): Перечень дисциплин, которые формируют hard skills: социальные коммуникации, аналитика текста, правоведение, книговедение, библиотечное ведение, библиографоведение, экономика, документоведение, библиотечный фонд, аналитико-синтетическая переработка информации, отраслевые информационные ресурсы, экономика библиотечно-информационной деятельности, информационно-аналитические технологии, информационно-аналитические продукты и услуги, библиотечно-информационное обслуживание, автоматизированные библиотечно-информационные системы, инновационно-методическая деятельность библиотечно-информационных учреждений.

Перечень дисциплин, которые формируют soft skills: педагогика, психология, теория и история культуры, теория и история литературы, введение в проектную деятельность, социология, политология. *Перечень дисциплин, которые формируют hard skills и soft skills:* русский язык и культура речи, социальные коммуникации, экономика библиотечно-информационной деятельности, информационно-аналитические технологии, информационно-аналитические продукты и услуги, библиотечно-информационное обслуживание, менеджмент библиотечно-информационной деятельности, маркетинг библиотечно-информационной деятельности. Такое деление несколько условное (в каждой дисциплине одни компетенции – ведущие, другие – сопутствующие), но для формирования соответствующих компетенций можно изменить содержание теоретической части и/или разработать новые практические задания. При разработке учебного плана следует учи-

тивать направления, в которых начнет развиваться наша профессия. С одной стороны, мы имеем утвержденную Стратегию развития библиотечного дела в РФ, где определены приоритетные направления и можно определить, какие компетенции будут востребованы. В 2021 г. прошла форсайт-сессия «Библиотекарь будущего», инициированная Иркутской областной государственной универсальной научной библиотекой им. И. И. Молчанова-Сибирского. Главный результат – это включение нашей профессии в «Атлас новых профессий» (АСИ) [5]. Разработчики включили три профессии, которые связаны с библиотеками: библиограф 5D, информационный куратор, edutainment-продюсер. Для каждой определены направления деятельности, а также надпрофессиональные навыки и умения. Для библиографа 5D – это системное мышление, межотраслевые коммуникации, программирование, искусственный интеллект, клиентоориентированность; для информационного куратора – программирование, искусственный интеллект, клиентоориентированность, мультязычность и мультикультурность, работа с людьми; для edutainment-продюсера – управление проектами, клиентоориентированность, работа с людьми, работа в условиях неопределенности и творческое мышление.

Если мы проанализируем, чем они должны заниматься и какими компетенциями обладать, то увидим, что наши традиционные библиотечно-библиографические процессы трансформированы под современные требования со стороны общества/сообщества, современных трендов, в том числе цифровизации отрасли. Тогда возникает вопрос: как совместить традиционное (наша стратегия) и инновационное (библиотечные профессии будущего) в образовательных стандартах и учебных планах? На наш взгляд, это более четкая ориентация на формирование *hard skills* и *soft skills* на основе интеграции деятельности вуза, библиотек и библиотечного сообщества. Примеров множество: открытие филиалов кафедр на базе библиотек, привлечение работодателей к учебному процессу в качестве преподавателей, прохождение практик на базе библиотек, написание ВКР по заказам библиотечно-информационных учреждений, в том числе проектного типа, участие в мероприятиях библиотек в качестве волонтеров, участие в проектах и научно-исследовательской работе библиотек в качестве участников, проведение «Дня открытых дверей» на базе библиотек для студентов библиотечных специальностей, со-

вместное проведение научно-практических конкурсов (например, Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А. С. Пушкина и Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина проводят конкурс научно-практических работ молодых специалистов библиотек и студентов «Молодые в библиотечном деле») и т. д. Но в основе взаимодействия должен лежать системный, комплексный подход. По Н. Ю. Ходячих, работник обладает *soft skills*, если он проявляет гибкость, не боится брать ответственность на себя, ладит с людьми, умеет работать в команде, может обучать других, способен быстро и точно ставить задачи, мотивируя людей на качественную работу, умеет убеждать людей, умеет грамотно управлять своим временем [6]. Если мы соотнесем данные компетенции с библиотечно-библиографическими процессами, то увидим, что библиотекам необходимы такие специалисты на разных участках деятельности, а не только в управлении. Поэтому выпускники вузов должны обладать «мягкими» компетенциями. Вузам необходимо не только развивать те качества у студентов, которые есть, но и пытаться трансформировать учебный процесс так, чтобы использовать период обучения для развития жизненных навыков, то есть *soft skills*. Особую роль играют коммуникативные компетенции, которыми должен обладать библиотечный специалист, поэтому интеграция вуза и библиотеки позволяет их развивать в рамках разных форм взаимодействия.

Hard skills формируются в период обучения в вузе: компетенции, которые делают человека профессионалом в своей деятельности. Безусловно, они должны поддерживаться, поэтому библиотечные работники систематически повышают свою квалификацию. После введения профессионального стандарта они будут повышать квалификацию раз в три года. Современная ситуация требует инновационных подходов к решению проблем и отрасли в целом, и системы профессиональной подготовки. Касательно библиотечно-информационного образования, повышения престижа профессии мы предполагаем, что надо активнее продвигать реальную практику, где уже сегодня интересно работать, получать положительные эмоции, достойную заработную плату, участвуя в том числе в конкурсах на получение грантов на реализацию проектов, успешно продвигаться по карьерной лестнице. Абитуриент должен понимать, что профессия даст ему устойчивую жизненную базу, где он может

сделать карьеру в библиотечно-информационных учреждениях. Один из вариантов повышения устойчивости – это приобретение дополнительной профессии или уникальных компетенций. На наш взгляд, это адаптация к цифровому обществу, цифровой экономике, новым сервисам. Мы видим, что проблемы формирования цифровой грамотности становятся приоритетными и в работе библиотек. Накопленный опыт по формированию компьютерной грамотности с разными категориями читателей, активное использование сервисов цифровой экономики позволяют библиотекам претендовать и на эту нишу. Желательно библиотекарям пройти курсы повышения квалификации «Цифровой куратор», а студентам также необходимо подготавливаться и к этому виду деятельности. Например, в рамках подготовки специалистов в ТГУ им. Г. Р. Державина можно получить дополнительную профессию «домашний воспитатель (гувернер)» в рамках двух направлений подготовки бакалавров «начальное образование» и «дошкольное образование».

Есть два варианта – курс повышения квалификации по этой профессии или курс переподготовки с защитой ВКР через систему дополнительного профессионального образования. Данный подход реализуется в рамках проекта университета, победившего в конкурсе «Приоритет 2030» в 2021 г. Такой подход можно использовать и при внедрении подготовки цифрового куратора в наше образование «Библиотечно-информационная деятельность». При переходе на стандарт «2+2», на наш взгляд, целесообразно предусмотреть возможность для бакалавров БИД получение и диплома цифрового куратора. Невозможно решить и внедрить все задумки без развивающегося социального партнерства. Чем теснее связи между заинтересованными сторонами, тем быстрее будут решены все задачи. Катализатором взаимодействия дополнительно в регионе выступила АНО «Тамбовское библиотечное общество», которое в рамках своих проектов в качестве участников привлекла преподавателей, магистрантов ТГУ им. Г. Р. Державина, студентов – в качестве волонтеров. Университетское сообщество часто выступает в качестве целевой аудитории. Как показывает практика, наше партнерство перешло на более высокий уровень.

Таким образом, главный аргумент в защиту библиотек, профессии и библиотечно-информационного образования – это востребованность со стороны общества в целом, местного сообщества, что может быть

достигнуто только при условии быстрого реагирования на изменения потребностей, информационной ситуации и активного взаимодействия всех участников.

Список литературы

1. Мамаева С. А. Библиотечная адвокатура: что может РБА // Библиотечное дело. 2012. № 20 (182). С. 2–6.
2. Ключев В. К., Захаренко М. П. Адвокатура: модное веяние или реальная потребность?: гуманистическое пространство «публики» // Библиотека. 2015. № 11. С. 7–9.
3. Ключев В. К. Библиотека на рынке услуг: новые тренды и современные подходы // Библиотековедение. 2017. Т. 66, № 3. С. 343–349.
4. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Науковедение: интернет-журнал. 2017. Т. 9, № 1. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> (дата обращения: 15.05.2022).
5. Атлас новых профессий 3.0. / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. Москва: Альпина ПРО, 2021. 472 с. URL: https://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf (дата обращения: 18.05.2022).
6. Ходячих Н. Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? // Дневник удачи: сайт. URL: <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-i-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html> (дата обращения: 03.07.2022).

References

1. Mamaeva S. A. Library advocacy: what the RLA can do. Library business. 2012. 20 (182), 2–6 (in Russ.).
2. Klyuev V. K., Zakharenko M. P. Advocacy: a fashion trend or a real need?: The humanistic space of the «public». Library. 2015. 11, 7–9 (in Russ.).
3. Klyuev V. K. Library in the market of services: latest trends and modern approaches. Library science. 2017. 66 (3), 343–349 (in Russ.).
4. Ivonina A. I., Chulanova O. L., Davletshina Yu. M. Modern directions of theoretical and methodological developments in the field of management: the role of soft skills and hard skills in the professional and career development of employees. Science studies: online j. 2017. 9 (1). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> (accessed: May 15.2022) (in Russ.).
5. Varlamova D. (ed.), Sudakov D. (ed.). Atlas of new professions 3.0. Moscow: Alpina PRO, 2021. 472. URL: https://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf (accessed: May 18.2022) (in Russ.).
6. Khodyachikh N. Yu. What are soft skills and why are they so important for a career? Diary of luck: website. URL: <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-i-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html> (accessed: July 03.2022) (in Russ.).