

ки по сельскому хозяйству; ИНИОН – список ключевых слов по общественным наукам. В ГПНТБ России составили тезаурус по науке и технике, а в Государственной центральной научной медицинской библиотеке – предметные рубрики по медицине и здравоохранению (40 тыс. записей), совместимые с предметными рубриками Национальной медицинской библиотеки США (MeSH). Благодаря этой работе стал возможен поиск на русском языке медицинской литературы в базе данных Medline.

Одновременно с этим почти все федеральные библиотеки в соответствии со своей специализацией создают свои предметные рубрикаторы (ВГИБЛ, ГПИБ, РГБИ, РГЮБ, РГБС, РГДБ). Эти рубрикаторы, создаваемые в целях более глубокого описания специализированных изданий, к сожалению, автономны, что является нашей общей национальной межбиблиотечной бедой. У периферийных же библиотек, даже таких крупных, как наша, на составление тезауруса не хватает ресурсов.

И последнее. Мы должны заранее предвидеть возможные параметры анализа наших баз данных. С разных точек зрения должна быть реализована возможность анализа и словаря ключевых слов. Даже если это не востребовано в какой-то определенный момент времени и кажется пустой затеей и лишней работой. Усилия наших специалистов по глубокому, полному, точному координатному индексированию окупятся в конечном итоге благодарностью читателей.

УДК 025.1  
ББК 4734.2

Л. С. Щуренкова

## ТРАДИЦИИ И НОВАТОРСТВО В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ

Завершающийся XX век можно по праву назвать веком становления и развития библиотечного дела.

Профессия библиотекаря сложная, ответственная, разноплановая. Но есть одно: чувство сопричастности к общему делу, к конечным результатам работы, которые видны далеко не всегда – ведь результаты эти лежат уже за рамками контакта с читателями.

Если содержание деятельности вузовской библиотеки определяется основными задачами вуза, то основу методической работы составляет разработка новых форм и методов рациональной организации библиотечных процессов. Научно-методическая работа охватывает все стороны деятельности библиотеки.

Требования, предъявляемые сегодня к методической работе библиотеки, сложны и многогранны. Методисты сегодня – это посредники между практиками-библиотекарями и теми инновациями, что имеются вообще в библиотеках.

Основные направления деятельности методического отдела библиотеки остаются традиционными:

- 1) создание официальной методической документации библиотеки;
- 2) создание производственных инструкций;
- 3) сбор всего нового, что есть в библиотечном деле;
- 4) изучение практического опыта, анализ ошибок, создание банка данных о позитивном и негативном;
- 5) обучение по многоуровневой системе повышения квалификации сотрудников библиотеки.

Методическую службу библиотеки нельзя развивать по шаблонам прошлого и измерять ее только статистическими показателями

Методическая работа невозможна без внесения во все библиотечные процессы элементов анализа и обобщения. Результаты анализа претворяются в инструктивно-нормативную документацию. Создание документации является одним из основных направлений, исходных этапов методической работы.

Для улучшения технологических процессов и организации работы библиотеки научно-методическим отделом разрабатываются и перерабатываются нормативно-технические материалы: должностные инструкции, технологические инструкции. Важное место в работе библиотеки отводится выявлению, изучению и пропаганде передового опыта. Сведения о нем мы черпаем из различных источников: профессиональной печати, докладов, сообщений на конференциях, совещаниях, семинарах, из личных посещений других библиотек.

© Л. С. Щуренкова, 2001

Для того чтобы вести учет передового опыта вузовских библиотек области, мы разработали анкету и создали картотеку передового библиотечного опыта. На основании этой картотеки составляется ежегодный бюллетень «Новое в работе вузовских библиотек». В этот бюллетень также включается перечень нормативно-технологических документов, подготовленных библиотеками области.

Повышение качества работы библиотеки определяется, прежде всего, уровнем подготовки библиотечных кадров: профессионализмом, широтой кругозора, умением работать с большим потоком читателей, обеспечивая полное и оперативное обслуживание самых разнообразных запросов читателей. Поэтому вопросам профессионального обучения, повышения квалификации уделяется большое внимание:

- для руководящего состава;
- для среднего звена;
- подготовка начинающих библиотекарей.

Для руководителей подразделения был круглый стол «Руководить без конфликтов», рассмотревший вопросы:

- стиль управления;
- мотивирующая организация труда;
- конфликт – зона повышенной напряженности;
- стресс подстерегает повсюду;
- психологические требования к личности.

По каждому теоретическому занятию проводились семинары-тестирования «Знаете ли Вы себя?». Также для руководящего состава библиотеки работает «Школа менеджера». На занятиях освещаются принципы руководства, требования к руководителю, организация руководителем своего труда, формы работы с людьми, стиль и культура руководителя и многое другое. После занятий было проведено тестирование «Труд руководителя».

В основу некоторых занятий были положены статьи И. М. Суловой, напечатанные в журналах «НТБ». К занятиям готовились все, поэтому получилась «беседа за круглым столом». Слушатели представляли различные источники, что делало беседу интересной, живой. Теория соединилась с практикой. Была предложена деловая игра «Менеджер: требования к личности». Росла культура общения, учились решать проблемы, а не искать виновных, учились выслушивать различные точки зрения, культуре спора и терпимости.

Большой интерес вызвала тема «Психология японского менеджмента». На нескольких занятиях изучали тему «Планирование и учет». С каждым слушателем проводилось собеседование по схеме:

- что дает планирование;
- с чего начинается планирование;
- принципы планирования;
- последовательность и правила планирования.

Вспомнив теорию, слушатели давали оценку своему плану и учету работы. Такой анализ помогал увидеть слабые стороны планирования, давал возможность понять, насколько важны учет и контроль за выполнением плановых заданий, помогал определять нагрузку. Эта тема пока остается постоянной в работе школы, так как планирование и учет – труд, которому надо учиться постоянно.

Систематическое обновление знаний библиотечных профессионалов, выработка новых подходов, воздействующих на изменение способа мышления, – основные задачи, стоящие перед методистами. Но решать их старыми, статичными формами обучения (лекциями и даже семинарами) в большинстве случаев недостаточно эффективно. Поэтому одной из лидирующих форм подготовки специалистов в современном мире являются динамичные, такие как деловые управленческие игры. Их сущность заключается в отработке реальных проблем и принятии связанных с ними решений на примере заданных ситуаций.

Особенность управленческой игры в том, что предложенные задачи не имеют готовых решений. Варианты выбираются и рассматриваются непосредственно во время игры, ход которой невозможно предсказать. И не случайно этот способ зарекомендовал себя как наиболее эффективный для повышения квалификации руководителей всех уровней.

1-я деловая игра: «Выборы руководителя». В игре исследуется процесс подготовки и проведения выборов руководителей подразделений библиотеки. Как организовать процедуру выборов? Из кого

выбирать? Как оценивать качество руководителей и сравнивать между собой претендентов? В данной игре имитируется процесс проведения самих выборов.

2-я деловая игра: «Справочно-информационный фонд библиотеки университета». Цель игры – способствовать активному усвоению знаний о структурах и составах СИФа, творческому преломлению основных методических положений по формированию, ведению СИФа как полноценной документально-фактографической базы информационного обеспечения и справочно-информационного обслуживания в конкретной ситуации.

3-я деловая игра: «Эстафета передового опыта». Игра имитирует процессы подготовки и проведения эстафеты передового опыта и пропаганды информационно-библиографических достижений. Основное внимание уделяется выявлению, описанию, оценке передового опыта.

4-я деловая игра: «Мозговая атака». В этой игре представлена технология процесса коллективного мышления, целью которого является постановка и решение конкретной проблемы, например экономической деятельности библиотеки.

Будучи организаторами и ведущими игры, мы, методисты, также признаем ее несомненный успех и полагаем, что деловая управленческая игра является важной и эффективной формой дальнейшей профессиональной подготовки. Нам представляется, что ее расширенное применение позволит руководителям библиотек всех уровней быстрее и эффективнее адаптироваться к практической деятельности в сложных экономических и социальных условиях.

Для всех сотрудников библиотеки проводится информационно-методическая учеба:

- обзоры новой библиографической, методической литературы;
- изучение новых инструкций, положений, ГОСТов по библиотечному делу и библиографии;
- обзоры библиотечно-библиографической периодики;
- «Полчаса на все», где отражается новейшая информация по экономике, культуре, нравственности, о жизни в стране.

Прошли с большим интересом циклы мероприятий:

- «Красноречие есть искусство управлять умами». Организована выставка на данную тему, проведена беседа «Ораторское искусство и библиотекарь».
- «Искусство и психология общения». Организована выставка литературы и сделан обзор, проведены беседы: «В мире чувств», «Управлять эмоциями», «Картины дарят радость».

Для всех сотрудников проводятся интересные беседы об искусстве по сериям:

- «Вокруг портрета»;
- «Неизвестное об известном»;
- «Гении и их жены».

Для работников отдела обслуживания проведены дни библиографии по следующим темам: «Каждый библиотекарь – библиограф», «СИФ», «Типы справок», «Перспективы развития библиографии». Для участников стажировки были проведены практические занятия, библиографическое лото.

Общеизвестно, что в библиотеках немало сотрудников, не имеющих библиотечного образования. Станет ли библиотекарем представитель другой профессии, покажет практика. В оказании помощи новым сотрудникам библиотеки в приобретении профессиональных знаний большое значение имеет система повышения квалификации.

Для вновь принятых сотрудников работает «Школа начинающего библиотекаря», где освещаются основные библиотечные процессы, вопросы комплектования, осуществляется знакомство со справочно-поисковым аппаратом, изучается библиографическое описание произведений печати, знакомство с методами библиографической работы с читателями, планированием и организацией просветительских мероприятий и многое другое. Проводится обучение на рабочих местах.

Зачетом «Школы начинающего библиотекаря» является конкурс «Лучший по профессии», который мы проводим уже несколько лет. Этот конкурс проводится в два этапа.

Первый этап включает оформление тематической выставки и составление обзора. Много времени участницы конкурса посвящают разработке темы, подбору литературы и цитат. Эти выставки пользовались большим спросом у читателей (по ним писались рефераты, делались доклады). Темы выставок были актуальны, обзоры – разнообразны по содержанию и красочно оформлены, легки для восприятия.

По условиям второго этапа участницы выполняли большое число самых разнообразных заданий. Сюда входил поиск литературы с использованием справочного аппарата, выполнение тематической справки, аналитическое описание произведений печати.

В домашнее задание входило составление рассказа о своей профессии, о родном крае или о роли библиотекаря в современном мире. Кроме профессиональных заданий были задания, раскрывающие общий образовательный уровень. Это конкурс эрудитов, музыкальная викторина, киновикторина, литературный конкурс.

В паузах конкурса, когда его участники были заняты выполнением заданий, проводились конкурсы болельщиков. Эти конкурсы проходят живо, интересно, в доброжелательной товарищеской обстановке. Такой вид повышения квалификации мобилизует профессиональные и творческие силы молодых библиотекарей, пробуждает инициативу, приносит глубокое удовлетворение и пользу.

Формы методической помощи сотрудникам библиотеки имеют как индивидуальный, так и групповой характер. Групповые консультации проводятся по заранее намеченному плану, по темам, интересным определенной группе сотрудников, часто они приурочены к семинарам, научно-практическим конференциям. Например, групповая консультация «Совершенствование планирования и учета в отделах», «Работа с отказами», «Делегирование полномочий».

С 1995 г. наша библиотека стала базовой библиотекой для практики студентов Оренбургского училища культуры. К нам приходят студенты 2–3-го курсов. С ними проводят экскурсию по библиотеке, рассказывают об истории библиотеки, ее структуре. Студенты проходят практику во всех отделах библиотеки, с ними проводятся практические занятия. В конце практики студенты делают выставки и проводят обзоры по ним, сдают зачет по практике. Многие выпускники училища культуры, проходившие практику, стали нашими работниками, которыми мы очень довольны. Данный вид научно-методической деятельности дает хорошие плоды – мы растим себе кадры. Многие закончившие училище культуры и работающие у нас поступают в институт культуры на библиотечное отделение.

Вся работа методического отдела по повышению квалификации ведет к тому, что пробуждается интерес к библиотечной профессии и появляется желание повысить свой профессиональный уровень.

Наша библиотека всегда славилась своими традициями, творческим подходом к работе, уважительным и добрым отношением друг к другу и читателям.

Хорошей традицией нашей библиотеки стали торжественные ежегодные вечера, чествование именинников, празднование Дня библиотек и т. д. Не забываем мы и о ветеранах, о тех, кто много лет проработал в нашей библиотеке и ушел на заслуженный отдых. Ведь самое главное богатство библиотеки – это люди. Мы проводим вечер-встречу «Эстафета поколений». Это встреча с ветеранами библиотеки и посвящение в библиотекари новых сотрудников. Вот примерная тематика таких встреч:

1. Представление ветеранов, рассказ о них, о их трудовом пути. Вручение памятных знаков «Мастер библиотечного дела» и сувениров.
2. Пожелание ветеранов молодым, вручение символического ключа от библиотеки и посвящение в библиотекари молодых членов коллектива.
3. Стихи о библиотеке и библиотекарях, частушки, гимн нашей библиотеки, песни о профессии.

Еще задолго до президентского указа в нашей библиотеке стал отмечаться праздник «День библиотекаря», и, по счастливой случайности, он почти совпал с официально объявленным днем. Само утверждение библиотечного праздника – некий ободряющий знак для нас.

Первый «День библиотекаря» прошел у нас в 1999 г. На этом празднике была создана республика «Библиотекориада», прозвучал гимн этой республики, который сочинили мы сами. Как и у каждой республики, у нас есть свой герб.

На этом празднике прозвучала ода мастерам библиотечного дела, о каждом сотруднике был небольшой рассказ. Отделы порадовали песнями собственного сочинения на библиотечную тематику. Были проведены разнообразные конкурсы: «О бедном библиотекаре замолвите слово», «Скрывшие свое имя» и др.

Жизнь быстро идет вперед, многое меняется, современной становятся названия наших конкурсов:

- Мисс библиотека;
- Библиотечный ринг;
- БиблиоНика-99.

Библиотекарь имеет дело с книгами и с людьми. Что может быть на свете интереснее этого? Уважение библиотекаря к своей профессии состоит не только в том, что он неукоснительно соблюдает библиотечные правила. Библиотечная профессия – профессия творческая. Знания читателя по своей спе-

циальности во многом превосходят знания библиотекаря, но умение библиотечного работника разыскать и представить требуемый материал – непревзойденно, и он вправе носить звание «лоцмана книжных морей». Именно так называется один из конкурсов на празднике «Дня библиотекаря». Это профессиональный конкурс.

А с каким восторгом прошел конкурс «Библиотекарь и мода». Участницами конкурса была представлена одежда для современного библиотекаря. Фантазия превзошла все ожидания! Показывалась не только модель, но давалось ее название и рекомендации, в каких случаях и для чего ее надевать. Такие праздники нужны, так как нужно внимание к библиотечной профессии. Это заставляет по-иному увидеть своих коллег, сплачивает их, дает положительные эмоции.

К этим праздникам организуются выставки «В часы досуга», где представлены красивые изделия, талантливые работы швей, кружевниц. Восхищали своим талантом создатели макраме и вышивки. И это все могут наши библиотекари! «Творчество наших детей» – здесь привлекли внимание выдумка, фантазия, изящество изделий, сделанных нашими детьми.

Такие праздники надолго оставляют в душе приятные ощущения, они повышают престиж библиотекаря, убеждают поверить в собственные силы

В этом году мы впервые решили ввести ежегодную премию «Книжная фортуна» и предложили пять номинаций:

- Кумир года;
- Открытие года;
- Надежда года;
- Администратор года;
- За верность библиотечному делу.

Коллектив с большим интересом откликнулся и помог в проведении этого конкурса. Самым главным было стремление поднять авторитет и престиж библиотечной профессии и библиотечных работников.

Методическая деятельность библиотеки – важный рычаг повышения эффективности и качества работы, поэтому поиск путей совершенствования методической работы является в настоящее время весьма актуальной задачей.

В организации и управлении библиотекой важное место занимает такой вид методической работы, как научно-исследовательская деятельность. Она помогает увидеть узкие места и оказать практическую помощь в их устранении.

Огромное значение для организации работы библиотеки имело исследование по изучению эффективности использования библиотечного фонда и фонда периодических изданий. Большую пользу принесло исследование «Студент и художественная литература». Сочетание всех путей пропаганды художественной литературы, многогранное, многоаспектное раскрытие ее фонда способствует образованию, воспитанию, росту культуры читателей. Но этим не исчерпывалось содержание данного исследования, важен не только факт чтения, важны его качество и эффективность. И об этом мы узнали из анкет. Основное внимание в исследовании уделялось вопросам совершенствования библиотечных форм и методов индивидуальной, групповой и массовой пропаганды художественной литературы.

Большую исследовательскую работу провели на тему «Руководитель: размышления о стиле управления». Разработаны анкеты, проведено анкетирование, анализ и обобщение данных, составлена докладная записка.

Для проведения исследовательской работы по отделам библиотеки было разработано методическое пособие «Методика проверки подразделений библиотеки», в соответствии с ним составлена программа исследования.

Очень большой интерес вызвало исследование на тему «Труд руководителя», которое включает в себя:

- анкетирование;
- анализ полученных данных;
- выступление на методическом совете библиотеки с результатами;
- разработка рекомендаций.

Для улучшения работы библиотеки и совершенствования ее деятельности было предложено исследование «Библиотекари о своей профессии». Был проведен анализ и обобщены данные.

Проведены и следующие исследования, которые хочу назвать:

1. Документационное обеспечение повышения качества работы с каталогами.
2. Чтение библиотекарей – помощь читателям.
3. Удовлетворение запросов читателей – критерий качества обслуживания в читальных залах библиотеки.

Научно-методическому отделу в его работе помогает методический совет библиотеки – коллективный разум. Он решает практические вопросы, обобщает достижения теории и практики. Хочу назвать несколько заседаний методического совета:

- социально-экономические факторы эффективной деятельности библиотеки;
- проблемы обслуживания читателей в современных условиях;
- конверсия каталогов – подход к проблеме машиночитаемых каталогов;
- библиотечно-информационный маркетинг;
- психолого-педагогические особенности взаимодействия читателя и библиотекаря.

В функции методической работы входят разработка и осуществление специальной программы по освоению нового, обязательными элементами которой выступает формирование четко определенной системы целей и широкое распространение информации.

Для научно-методического отдела ОГУ основными задачами были и остаются:

- проведение анализа работы отделов, социологических исследований, круглых столов;
- внедрение новых форм и направлений работы (автоматизация, реклама, инновации);
- методическое обеспечение технологических процессов (разработка документов);
- повышение квалификации сотрудников;
- методическое руководство библиотеками вузов области;
- производственная практика студентов областного училища культуры (библиотечное отделение).

Думаю, что наши методисты нащупали верные на сегодня направления в своей деятельности, что делает работу библиотеки ОГУ эффективной и плодотворной.

Оценку деятельности научно-методического отдела дают работники библиотеки. И нам было очень приятно на одном из профессиональных праздников услышать стихотворение о методистах, которое сочинила наша сотрудница.

Кто ж такой он – методист?  
Он психолог и артист,  
Он – профессор, педагог.  
Как вместить в себя все мог?  
Массу знаний и инструкций,  
Кучу всех задач и функций?  
А как много должен и обязан.  
Должен быть с наукой связан.  
О новинках всем трубить.  
Должен он людей любить.  
Должен всем все объяснять,  
Всех вниманьем окружать  
Где помочь, а где направить,  
Неполадки все уладить.  
Должен, должен, должен.  
Ох, нелегкая это работа – методист!  
Ах, завидная это работа – методист!