

# *Научно-методическая работа*

---

**Лекция.**

**Тема:**

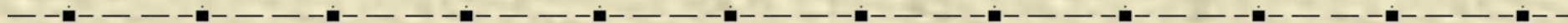
**МЕТОДИСТ:**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ И  
СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

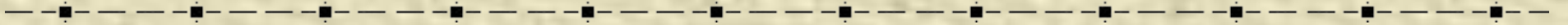
## *Вопросы лекции:*

- 
- 1. Сущность и специфика профессии методиста.**
  - 2. Основные квалификационные требования предъявляемые к методисту библиотеки.  
Деловые и личные качества, которыми должен обладать методист.**
  - 3. Этапы профессионального цикла методиста.**

## *Вопрос 1.*



# **Сущность и специфика профессии методиста**




• • • • •

## *Вопрос 2*

---

**Основные квалификационные требования  
предъявляемые к методисту библиотеки.  
Деловые и личные качества, которыми  
должен обладать методист.**



---

Представления о личности методиста библиотеки  
в разные периоды развития библиотековедения  
опирались на понятия общей теории  
психологии и управления.

---

В библиотековедении с конца 1970-х – середины 1980-х годов активно велись исследования по изучению профессиональных качеств, необходимых методисту.


Эту проблему рассматривали

В. А. Ермакова, З. Русак и другие.

В обобщенном систематизированном виде квалификационные требования были раскрыты в работе

**Б. Н. Бачалдина и Л. М. Иньковой**

*«Менеджмент в научно-методической работе: в помощь библиотекарю» (М., 1993 г.)*



---


Современной работой, посвященной методисту  
как специалисту менеджеру является  
научно-методическое пособие

**Авраевой Ю. Б. и Очировой Э. С.**

***«Методист библиотеки: формула успеха»***

(М., 2008 г.)





---

Авраева Ю. Б. и Очирова Э. С.  
рассматривают личность методиста с точки  
зрения структурного подхода и  
выделяют **три основных структурных  
компонента** модели методиста:

- первый – «**знать**»,
- второй – «**уметь**»,
- третий – «**иметь**» (**быть**).

## *Первый блок – «знать»*

---

**Знания методиста можно и нужно рассматривать с трех точек зрения:**

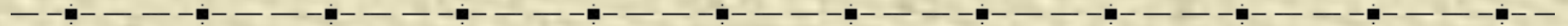
**во-первых, это понимание политики государства в области библиотечного дела, а также владение общими теоретическими основами методического руководства и управления;**

*Знания методиста необходимо  
рассматривать с трех точек зрения  
(продолжение) :*


---

**во-вторых, это понимание роли методического  
воздействия и умение организовать  
соподчиненность различных структурных  
звеньев библиотеки, обеспечить их связь с  
библиотеками других систем и ведомств;**

*Знания методиста необходимо  
рассматривать с трех точек зрения  
(продолжение) :*



**В-третьих, это четкое представление о задачах, путях, способах развития библиотеки и методического обеспечения всех направлений библиотечной работы.**



---

Знания методиста – исходное условие  
организации эффективного методического  
руководства, принятия оптимальных решений.

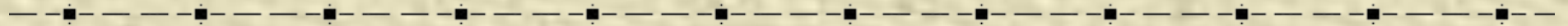


---

Таким образом, **методист должен знать:**

- нормативные правовые акты в области библиотечного дела и смежных сфер, в т.ч. базовые законы, постановления правительства, акты других органов управления библиотечным делом, а также местного самоуправления по библиотечному делу;

*Методист должен знать  
(продолжение):*



- руководящие материалы вышестоящих органов и методических центров по библиотечному делу;

*Методист должен знать  
(продолжение):*

---

- теорию управления и методической работы;
- теорию библиотековедения,  
библиографоведения, информатики;



*Методист должен знать  
(продолжение):*

---

- библиотечное право и основы маркетинга, библиотечной рекламы;
- основы социально-психологических, экономических, педагогических наук;
- основы научных исследований;

*Методист должен знать  
(продолжение):*

- 
- основные направления развития библиотечного дела в стране, области, регионе;
  - сеть библиотек, их ресурсы и состав кадров;
  - основные формы и методы методической и административной работы;

*Методист должен знать  
(продолжение):*

---

- основы библиотечной технологии и пути ее совершенствования;
- новые информационные технологии;

## *Методист должен знать (продолжение):*

---

- методические рекомендации универсальных, отраслевых, специальных и других библиотек различных уровней, систем и ведомств;
- практические пособия, учебники и учебные пособия по библиотековедению, библиографоведению;

*Методист должен знать  
(продолжение):*

---

- государственные стандарты по библиотечному делу и библиографии, инструктивные материалы по их внедрению;
- местные издания о передовом библиотечном опыте;
- зарубежные издания по теории и практике развития библиотек.



---

**Второй блок – «уметь».**

## *Второй блок – «уметь»*

---

**Включает перечень умений и навыков, необходимых методисту.**

**Он может быть разбит на следующие группы:**

- 1) умения и навыки в области управления и методической работы;
- 2) умения и навыки в области новых технологий и разработки целевых программ и проектов;
- 3) умения и навыки в области инновационной деятельности, внедрения передового отечественного и зарубежного опыта.

## *Методист должен «уметь»:*

---

- продумывать систему своей работы и работы библиотеки в целом;
- выявлять и обобщать передовой опыт библиотек, организовывать его внедрение;



*Методист должен «уметь»  
(продолжение):*

---

- составлять должностные инструкции сотрудников и положения об отделах и филиалах;
- помогать директору в подборе кадров и расстановке их на рабочих местах;
- разрабатывать регламентирующие документы;
- собирать и обрабатывать информацию;

*Методист должен «уметь»  
(продолжение):*

---

– осуществлять контроль за

- выполнением плановых показателей,
- рациональностью использования рабочего времени,
- правильностью учета работы.

*Методист должен «уметь»  
(продолжение):*

- 
- оказывать методическую и практическую помощь библиотекам-филиалам;
  - осуществлять методическое обеспечение процессов планирования, отчетности;

*Методист должен «уметь»  
(продолжение):*


---

- составлять планы повышения квалификации библиотекарей;
- проводить семинары, практикумы, научно-практические конференции, смотры-конкурсы;
- оформлять методический кабинет и вести методические картотеки.

*Методист должен «уметь»  
(продолжение):*

---

- определять оптимальные формы и методы работы для решения конкретных методических задач.



---

В результате опроса сотрудников библиотек на предмет роли методистов в деятельности библиотек, респонденты определили следующие

**наиболее важные умения методистов:**

- (1) выявлять и обобщать передовой опыт библиотек, организовывать его внедрение – главное в деятельности методиста.



---

**... наиболее важные умения методистов:**

- (2 место) умение оказывать конкретную методическую, практическую помощь,
- (3 место) уметь организовывать систему повышения квалификации библиотекарей.

---

**Методист библиотеки – организатор  
библиотечной работы.**

*Поэтому для него являются важными не только умения, навыки профессионального характера, но и умение «добиваться, чтобы каждый библиотекарь на своем рабочем месте работал добросовестно и с полной отдачей».*



*...умение «добиваться, чтобы каждый библиотекарь ... работал добросовестно и с полной отдачей»*

---

***В этих целях методист должен уметь:***

- «общаться с библиотекарями отделов»,*
- «находить нужный тон в зависимости от индивидуальных особенностей работника»,*
- «завоевывать их доверие»,*
- «направлять их действия»,*
- «убеждать и поощрять»,*

*...умение «добиваться, чтобы каждый библиотекарь ... работал добросовестно и с полной отдачей», т.е. ...*

---

- «развивать у библиотекарей творчество, инициативу»,*
- «создавать нормальные взаимоотношения, оптимальный морально-психологический климат в коллективе».*




---

*Кроме того,*

в условиях рыночных отношений  
методические услуги приобретают характер  
**управленческого консультирования**  
по самым актуальным вопросам.


## *Управленческое консультирование предполагает умение:*

- 
- давать советы, разъяснение проблем,
  - проводить экспертные оценки, анализы (диагностические, сравнительные, стратегические и пр.),
  - осуществлять экономические, маркетинговые, информационные обследования,
  - разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию конкретных видов деятельности.



---

## Третий блок – «иметь» (быть)



---


**Третий блок – «иметь» (быть) объединяет такие  
оценочные критерии  
деятельности методистов как**

- профессионализм (деловые качества),
- способности (личные качества),
- ОПЫТ.

---

Прежде всего, следует отметить, что  
**НЕЛЬЗЯ** однозначно связывать  
*эффективность деятельности* методиста с  
**теми или иными личностными качествами**  
(или каким-то одним качеством).

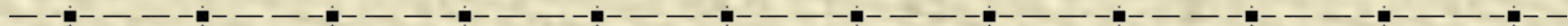
Более того, **личностные качества** **НЕЛЬЗЯ**  
рассматривать **в отрыве от**  
**профессиональных и от тех условий**, в  
которых человек работает и развивается.



---

**Профессиональные (деловые) качества –  
это результат реализации способностей  
специалиста в процессе его управленческой и  
методической деятельности.**





**Личные качества**  
специалиста и методиста в частности  
могут изменяться  
под влиянием условий работы, в результате  
накопленного опыта.

# *ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА*

*(продолжение)*

---

**Деятельность методиста библиотеки  
многогранна и динамична.**

Поэтому специалисты

(Ю.Б.Авраева, Э.С.Очирова)

выделили две группы профессиональных качеств,  
которые, присущи методистам.

# *ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА*

## *(продолжение)*

---

*В первую группу качеств, характеризующих профессиональную компетентность методистов, включены качества, связанные с определенными способностями, знаниями.*

# *ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА*

*(продолжение)*

---

*Во вторую группу качеств* – включены качества,  
характеризующие отношение к труду,  
профессиональную психологию.

(см. файл [L\\_8\\_Kachestva \(PRILOGENIE\).doc](#))

# *ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА*

---

Для  
*осуществления профессиональных  
обязанностей*  
методисту необходимо иметь определенные  
**личные качества,**  
которые, по мнению опрошенных директоров,  
распределились следующим образом:

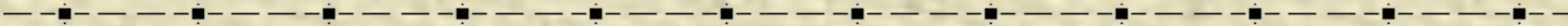
....

# *ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА*

*(продолжение)*

---

- дар завоевывать доверие библиотекарей – первое место;
- практичность – второе;
- инициативность, настойчивость, любознательность – третье;
- собранность – пятое и т. д.



# ***ОПЫТ***




---

Методисту необходимо иметь опыт.

**Опыт методистов** – это сумма навыков, умений и привычек.


**Знания и опыт формируют методиста,**  
помогают ему глубже осуществлять  
воздействие на библиотекарей,  
лучше понимать, видеть недостатки и пути их  
устранения.





---

**Наличие опыта  
предусматривает  
обязательное повышение квалификации и  
продвижение по должности.**



---

Все составляющие вышеуказанных блоков – «знания», «умения, навыки», «личностные, профессиональные качества и опыт» – являются своеобразным дополнением к **основному квалификационному требованию** – **наличию специального высшего образования.**

Высшее образование позволяет мотивировать выбор и притязания специалиста на ту или иную должность.

---


Официальные квалификационные требования к  
должности методиста сформулированы в

***КВАЛИФИКАЦИОННОМ СПРАВОЧНИКЕ  
«ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ, ЗАНЯТЫХ В  
КУЛЬТУРЕ И ИСКУССТВЕ»,***

*утвержденном*


*Постановлением Министерства труда  
и социальной защиты*

*Республики Беларусь от 29.12.2001 № 25*



---

**Основное требование к методистам – это**  
ответственность,  
профессионализм,  
соответствие времени,  
умение не отставать от него и  
быть в курсе всего нового.



---

**Методисты** ежечасно должны **подтверждать**  
**свою состоятельность, готовность к адекватным**  
**изменениям, они должны «созреть»**, чтобы  
реально осуществлять информационно-  
методическую деятельность.

**Готовность методистов, их успех будут  
определять: ...**

## *Готовность методистов, их успех определяют:*

- 
- **морально-психологическая зрелость** – способность учитывать критику, не бояться провала, стремление изменить существующий порядок в организации библиотечных процессов, желание добиться успеха, применение всего комплекса методов, верность моральным принципам.

*Готовность методистов, их успех определяют  
(продолжение):*

---

- **интеллектуальная зрелость,**  
свидетельствующая о способности определять  
стратегию и тактику отношения к  
происходящим изменениям и новшествам в  
информационно-библиотечной сфере;

*Готовность методистов, их успех определяют  
(продолжение):*

---


- **профессиональная зрелость** – стремление как можно оперативнее и качественнее осуществлять практическую помощь и методическое обеспечение библиотечной работы; реализация профессиональных знаний, умений, навыков; успешное карьерное продвижение;



*Готовность методистов, их успех определяют  
(продолжение):*


---

- **социальная зрелость** – осознание своих жизненных, гражданских позиций, знание и умение сотрудничать и осуществлять партнерство с разными учреждениями и организациями.



---

Кроме того, учитывая, что методисты ориентированы на инновационное развитие, на воздействие на свое ближайшее профессиональное окружение с целью его совершенствования и преобразования *целесообразно предположить*, что методисты должны обладать «компетенцией оформления», т.е. **компетенцией решать проблемы**



---

Интересным в данном контексте является исследование немецкого ученого, профессора  
Свободного университета Берлина

Г. де Хана.

Он формулирует следующие **частичные компетенции**, которые в их целостности дают общую «компетенцию оформления» (компетенцию решать проблемы) на принципах инновационного развития: .

*Составляющие «компетенции оформления»  
(Г. де Хан)*

---

- 1. Компетенция предвосхищающего мышления, т. е. умение смотреть вперед на основе прогноза будущего развития.**

*Решающим является умение рассматривать будущее как открытое и поддающееся оформлению, а не predetermined и заданное.*

*Составляющие «компетенции оформления»*  
*(Г. де Хан)*

---

**2. Компетенция работать междисциплинарно.**

Поле проблем инновационного развития и перспектив будущего уже нельзя преодолеть на основе монодисциплинарности.

*Сегодня, как никогда в прошлом, необходимо сотрудничество различных наук, культурных традиций, эстетических и других подходов.*

*Продолжение:*

## *2. Компетенция работать междисциплинарно*

---

*Для познания системных связей и умения разобратся в комплексных процессах необходимы соответствующие знания и способности.*

*Их формированию благоприятствует соединение различных дисциплинарных знаний, способов мышления.*

*Составляющие «компетенции оформления»  
(Г. де Хан)*

---

**3. Компетенция свободного, открытого мировосприятия, транскультурного понимания и кооперации.**

Ориентироваться только на локальные стратегии -- значит упустить тот факт, что обеспечение инновационного развития в конечном счете может быть достигнуто лишь объединенными усилиями.

*Составляющие «компетенции оформления»*  
*(Г. де Хан)*

---

4. **Компетенция участия**, суть которой заключается в желании, способностях и умении участвовать в решении наиболее важных проблем разного уровня иерархии.



*Составляющие «компетенции оформления»  
(Г. де Хан)*

---

**5. Компетенция планирования и реализации.**

Обладать ей значит иметь способность проектировать и калькулировать использование ресурсов под углом зрения устойчивости.

*Составляющие «компетенции оформления»*  
*(Г. де Хан)*

---

**6. Способность к эмпатии, сочувствию и солидарности с другими и будущими поколениями.**

Это требует формирования коммуникативных компетенций под знаком солидарности.

*Составляющие «компетенции оформления»*  
*(Г. де Хан)*

---

**7. Компетенция мотивировать себя и других.**

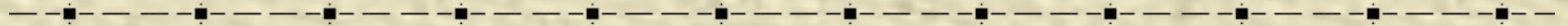
Важно развивать мотивационные импульсы у себя и у своего окружения, потому что каждый человек может и должен нести ответственность за свое будущее и не должен рассматривать себя как жертву жизненных обстоятельств.

*Составляющие «компетенции оформления»  
(Г. де Хан)*

---

Указанный набор компетенций,  
по мнению Г. де Хана,  
важен для всех специалистов, но особое значение  
он имеет для лидеров инновационного развития  
на различных уровнях.

## *Вопрос 3*



**Этапы профессионального цикла методиста**



---


## Цикличность

является одним из основных *принципов*,  
определяющих развитие

- окружающего нас мира,
- самого человека

и в том числе


- его профессиональной жизни.



---

Становление и развитие методиста *как профессионала* идет в соответствии с **жизненным циклом человека**, изменением статуса личности и модификацией специализации.

Выделение стадий, достаточно условно, но все они имеют место быть.



---

Рассмотрим особенности развития методиста на  
разных этапах профессионального цикла.



## *1-ая стадия – начало профессионального пути методиста*

---

Стадия приобщения к профессии, ее требованиям, законам, нормам, регламентам и т. д.

Иными словами, в это время идет процесс  
вхождения в профессию.

## *1-ая стадия – начало профессионального пути методиста (продолжение)*

---

Он учится у более опытных методистов умению контактировать с библиотекарями, определять проблемные участки в работе библиотек, быстро реагировать на запросы.

В этот период методист не только познает стиль работы своих коллег, но и пытается сформировать свой, опираясь на теоретические знания, полученные в годы учебы.

*1-ая стадия – начало профессионального пути  
методиста (продолжение)*

---

По времени эта стадия длится  
(как свидетельствуют практики)  
от нескольких месяцев до четырех лет.



## 2-ая стадия

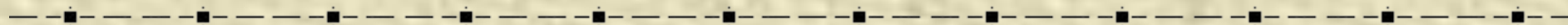
## *2-ая стадия – стадия роста*

---

Стадия признания, завоевания авторитета, к которому идут всю жизнь. Наступает период профессионального удовлетворения, успеха; появляется желание сделать все возможное и невозможное, преодолеть все препоны, подводные течения; осуществить то, о чем мечтал и к чему стремился.

Эта стадия – самая плодотворная, она придает уверенность, обнадеживает.

## *2-ая стадия – стадия роста (продолжение)*



Методист включен во множество профессиональных и социальных связей, укрепляет уже сложившееся сотрудничество, ищет новых партнеров.

## *2-ая стадия – стадия роста (продолжение)*

---

Позиция методиста, его место в отделе устойчивы, его статус достаточно высок, с ним считаются, к его слову прислушиваются, его постоянно привлекают к разработке различных нормативных, регламентирующих документов и методических материалов.

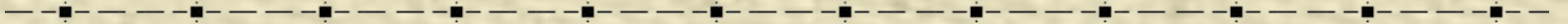
## *2-ая стадия – стадия роста (продолжение)*

---

Деятельность методиста заметна, а результаты работы оказывают определенное влияние на общий ход развития библиотечного дела.

Повышается уровень личной ответственности за состояние дел в библиотеках, растет требовательность к нему со стороны руководства.





## 3-я стадия

### *3-я стадия – период стагнации*

---

Период некоего успокоения, даже  
самоуверенности.

Но постепенно нарастает чувство тревоги,  
волнения; в затылок дышат более молодые  
специалисты – с новым мышлением, навыками,  
умениями, амбициями и т. д.

### *3-я стадия – период стагнации (продолжение)*

---

Акцент ставится на эффективном решении задач и оттачивании авторского, творческого подхода к работе.

Он – мэтр, у которого учатся молодые специалисты. **Стиль его работы – знание и правильное применение законов, опора на библиотечно-правовые ценности и правила. Его кредо: «Творчество плюс инновации».** Деловая активность между тем потихоньку снижается.

### *3-я стадия – период стагнации (продолжение)*

---

Методист понимает, что необходимо обеспечить преемственность поколений, «укоренить» молодых, закрепить традиции и результаты успешных новаций.

И если на предыдущих стадиях результаты его работы в большей степени были индивидуальным успехом, то теперь, формируя собственную команду, он стремится к коллективной успешности.



## 4-я стадия

## *4-я стадия – стадия свертывания возможностей*


---

Данная стадия характеризуется спадом деловой активности ввиду усиливающейся конкуренции и соперничества с «подросшими» молодыми специалистами, вследствие психологических причин (сопротивление изменениям, возрастание консервативных настроений, снижение и истощение внутренних ресурсов – эмоций, энергии и т. п.).

## *4-я стадия – стадия свертывания возможностей (продолжение)*

---

*Время уже идет «вспять», ситуация неподконтрольна, нарастает критика; нарушаются связи, которые были такими незыблемыми, надежными; новые партнеры не понимают и не признают. Начинается спад. Методист, еще вчера успешный, постепенно утрачивает былой пыл, энергию; сегодня не востребован, ибо уже не соответствует новым требованиям, технологиям.*



---

Приведенный выше цикл,  
опирающийся на классическую цепочку  
**«начало – расцвет – стагнация – регрессия»**,  
описывает типичное  
профессиональное развитие.



*И тем не менее...*

---

**главной особенностью, определяющей профессиональное становление методистов, независимо от стадии личностно-социального развития,  
является**

**их активная жизненная позиция вкуже с высоким уровнем профессионального самосознания.**



---

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

