

Metodiskā un konsultatīvā darba teorētiskie aspekti

Dž.Dzirkale – Maļavkina
LNB BAI BKC

Saturs

- Metodiskā darba jēdziens
- Profesionālā darbība, profesionalitāte
- Socializācija
- Profesionālā kultūra
- Profesionālā komunikācija
- Profesionalizācijas procesi
- Kas ir metodiskais un konsultatīvais darbs?

Saturs

- Metodika
- Kas ar to nodarbojas?
- Principi
- Virzieni
- Konsultatīvā funkcionalitāte
- Nobeigums

Metodiskā darba jēdziens

- Pasaules bibliotēku praksē nelieto jēdzienu – metodiskais darbs.

Tas nenozīmē, ka ārzemju bibliotēku praksē šāda darba virziena nav.

- Runājot par metodiskā un konsultatīvā darba virzienu, teorētiskajā literatūrā sastopamies ar tādiem savstarpēji patstāvīgiem, bet tajā pašā laikā cieši saistītiem jēdzieniem, kā *management, marketing, monitoring, consultancy*
- Iespējams, ka tas saistīts ar profesionālās darbības intelektualizācijas tendencēm.

Profesionālās darbības intelektualizācija

- Ir daudzas intelektualizācijas koncepcijas

Viena no tām - “Vērojams intelektuālo vajadzību procesa un iespējas izmantot pilnīgāku, precīzāku, operatīvāku un objektīvāku informāciju lēmumu pieņemšanā katram cilvēkam katrā darbības aktā pieaugums” (*A.Kapterevs*).

Katram pašam jāspēj pieņemt profesionālus lēmumus.

Šīm kvalitātēm atbilst tieši zināšanas un tādas spējas kā

- tēlainā domāšana,
- vispārināšana
- un radošums

Pašrealizācija (*self-actualization*)

Pašrealizācija –

1. psiholoģisks stāvoklis, kura laikā pēc iespējas veiksmīgāk, pilnīgāk un bez psiholoģiskām problēmām tiek īstenotas indivīda personiskās īpašības, kvalitātes un vērtības
2. personīgo spēju īstenošana

Ievērojama loma pašrealizācijas un profesionalitātes savienošanā ir tādām svarīgām psiholoģiskām procesam kā socializācija. Cilvēks dzīves laikā darbojas dažādās lomās. Bibliotēku nozarē svarīgs ir gan sociālais, gan profesionālais statuss. Profesionālais statuss ir atkarīgs no ieņemamā amata, taču veicamā loma mainās atkarībā no profesionālo pienākumu izpildes.

Pašrealizācija (*self-actualization*)

Atklāsmes prieks, pārsteigums, ko izraisa paša spēkiem gūta patiesība, cilvēkam ir kā sevis apliecināšana un rada viņā lepnuma izjūtu, cieņu pašam pret sevi.

Socializācija

Socializācija – to vērtību, attiecību un prasmju apguves process, kuras tiek uzskatītas kā nepieciešamas, lai cilvēks varētu piedalīties sabiedriskajā dzīvē.

Intelektuālā un emocionālā personības attīstība visbiežāk tiek skatīta divos aspektos:

1. **sociālajā** – cilvēks piesavinās un nodod tālāk normas, zināšanas, vērtības, uzstādījumus, kā rezultāts ir personības kultūra
2. **psiholoģiskajā** – saziņas, pašcieņas un sabiedriskās atzinības vajadzību pieaugums

Profesionalitāte

Profesionalitāte –

1. personības speciālo spēju veidošanās, apliecināšana un attīstība kā papildinājums universālajām spējām, kas rodas sabiedrības un personības mijiedarbības rezultātā
2. speciālista spēju kopums, lai varētu veikt kādu darbu labāk kā cits cilvēks
Kritērijs – reālie panākumi, nevis atzīme diplomā.
3. profesionālās sabiedrības atzītas personības spējas risināt problēmas, kas rodas profesionālajā darbā

Tendence pasaulē – izglītības un profesionālo zināšanu prestiža pieaugums. Izglītība, kvalifikācija un profesionālisms nosaka indivīda sociālo statusu un prestižu dažādās darbības jomās.

Profesionālā kultūra

Profesionālā kultūra – sociāli profesionālas grupas dalībnieku, to normu un vērtību, ko nosaka profesionālā darbība, radīšanas, nodošanas un apgūšanas process.

Izejot no tā arī veidojas

- profesionālā apziņa
- profesionālā komunikācija

Katram cilvēkam ir sava profesionālo tēlu sistēma. Tajā atspoguļojas gan personīgais, gan profesionālais, gan plašāks, dzīves laikā iegūtais, gan pieredze un visu profesionālo jēdzienu sistēma, gan sava profesionālo savstarpējo attiecību struktūra.

Profesionālā komunikācija

- Procesam jābūt sakārtotam un pārraudzītam (nevar būt stihisks)
- Nepieciešams profesionālās attīstības menedžments

Tas balstās uz trīs zinātniskām pieejām:

1. sistēmiskā pieeja (filozofija – noteikumi, teorijas, likumi, lietu kārtība...)
2. darbības pieeja (psiholoģija – asociācijas, viedokļi, emocijas, hipotēzes...)
3. informacionāli – komunikatīvā pieeja (informācijas zinātne – tezauri, semantiskie tīkli...)

Komunikāciju paradigmas ietvaros daudzi procesi notiek starpinstitūciju līmenī. Tāpēc svarīga ir profesionālās darbības motivācija, saziņas apstākļi, apmierinātība ar darbu, inovatīvā un radošā sadarbība, skaidri darba uzstādījumi un attiecības.

Viens no mērķiem ir paaugstināt bibliotēku nozares informācijas snieguma ātrumu, relevantumu un procesuālo kvalitāti, kas atkarīga no tehnoloģiskajām iespējām, profesionālās pieredzes, dinamiskas sadarbības.

Profesionalizācijas procesi

- Profesionalizācijas procesos dominē centieni nodrošināt dalībniekus ar informāciju par darbību, nevis iesaistīt dalībniekus šajā darbībā.

Protams, ir nepieciešama informācijas nodošana. Bet vēl svarīgāk ir, lai dalībnieki apgūst šo darbību (prasmes, iemaņas). Tas, savukārt, cieši saistīts ar profesionālo domāšanu un komunikāciju.

Informācijas iegūšana vēl nenozīmē, ka cilvēks ieguvis arī zināšanas. Zināšanām pašām par sevi, ja tās nekalpo prāta attīstībai, ir maza nozīme, visu tāpat neuzzināsi un neapgūsi. Prāts ir augstāks par zināšanām.

- Procesi nav viendabīgi, tiem ir vairāki līmeņi.

Bibliotekāru profesionalizācija ir laika un cilvēkresursu darba ietilpīgs process, kas jāveic pakāpeniski – soli pa solim, un šiem procesiem ir vairāki līmeņi.

Profesionalizācijas procesi

Tas nosaka

1. personības iekļaušanu profesionālajā darbībā, lai tā var specializēties kādā no bibliotekārās darbības jomām
2. prasības gan profesionālajai izglītībai, gan kvalifikācijas līmenim
3. sabiedrības vajadzības, kas ietekmē nepieciešamību paaugstināt profesionālo kompetenci un darbības kvalitāti, kā arī speciālista personīgās vajadzības pilnveidoties – mērķi, motīvi, apmierinātība ar darbu, profesionālā pozīcija
4. profesionālās darbības kultūras apguvi

Kas ir metodiskais un konsultatīvais darbs?

Tas ir pakalpojums –

- metodiska izstrādne
- problēmas risinājuma piedāvājums
- konsultācija
- ieteikums
- pasākums
- apmācības
- ...

ar mērķi...

Kas ir metodiskais un konsultatīvais darbs?

...ar mērķi

- uzlabot bibliotēkas darba kvalitāti
- ieviest jauninājumus
- optimizēt (meklēt labākos risinājumus) bibliotēkas darba procesus
- risināt problēmas
- palīdzēt bibliotekāram profesionāli pilnveidoties
- ...

Metodika

Metodika – paņēmienu kopums informācijas vākšanai, strukturēšanai, analīzei, ieteikumu izstrādei, atzinumu sniegšanai, iekšējam un ārējam auditam, pakalpojumu kvalitātes kontrolei, lietišķās prakses vērtējumam, jaunumu ieviešanai u.tml., **kuru izmantojot var atrisināt radušos problēmu vai izvirzīto uzdevumu.**

Metode – veids, paņēmiens, to kopums vai sistēma, kas nodrošina kāda mērķa sasniegšanu vai kāda darba/uzdevuma veikšanu, kāda bibliotekārā un informacionālā procesa teorētisko un lietišķo attīstību.

Kas ar to nodarbojas?

Metodiku un vadlīnijas var izstrādāt gan vienas bibliotēkas ietvaros, gan bibliotēku tīklos.

Šo darbu parasti veic

- metodisko dienestu, departamentu, institūtu, nodaļu darbinieki
- reģionu galveno bibliotēku metodiķi
- bibliotekāri - praktiķi

Principi

Bibliotēku darba metodiskais nodrošinājums balstās uz šādiem **principiem**

- zinātniskums
- aktualitāte
- ieteicošs raksturs
- operativitāte
- diferencēta pieeja

Zinātniskums

Zinātne – organizētas un sistemātiskas zināšanas.

Saskaņā ar **zinātniskuma principu** metodiskajiem lēmumiem jābūt pētnieciski un eksperimentāli pārbaudītiem.

Darbībām jābūt adekvātām un aktuālām, neatrautām no reālās bibliotēku prakses.

Aktualitāte

Aktuāls – pašreizējā brīdī vai aplūkotajā laika posmā nozīmīgs un neatliekams.

- Konsultatīvā palīdzība nedrīkst būt pasīva. Tai jābūt proaktīvai – laikus prognozētai un plānotai.
- Jāvirzās uz jaunu un progresīvu darba formu un metožu ieviešanu praksē.

Ieteikuma princips

Metodiskajiem lēmumiem un rekomendācijām nevar būt obligāts un direktīvs raksturs. Tie var būt

- padomi,
- vēlējumi,
- nosacījumi,
- un ieteikumi,

ko izvēlēties atbilstoši konkrētas bibliotēkas vajadzībām un darba apstākļiem.

Operativitāte

Operativitātes princips nozīmē savlaicīgi reaģēt, atklājot nepilnības un kļūdas bibliotēku darbā, operatīvi sniegt konsultatīvo un metodisko palīdzību.

Svarīgi ir neatliekami nodot tālāk bibliotēkām nozīmīgu informāciju par jaunumiem, izmaiņām normatīvajos dokumentos, paredzētajiem pasākumiem u.tml.

Diferenciācija

Diferenciācijas (atšķirīguma) princips

ņemams vērā, iesakot metodiskus risinājumus dažāda veida, nozaru, specializācijas, atšķirīgu tehnoloģisko procesu bibliotēkās.

Vērā ņemama ir arī bibliotekāru profesionālā kompetence, izglītības līmenis, darba stāžs, lietišķā pieredze, psiholoģiskās īpašības (cilvēciskais faktors).

Konsultatīvā darba virzieni

- analītiskais virziens
- konsultatīvais virziens
- inovatīvais virziens
- profesionālās pilnveides un tālākizglītības virziens

Analītiskais virziens

- Aptver atsevišķu bibliotēku vai to tīkla reālā stāvokļa un iespējamo attīstības perspektīvu analīzi.
- Analītiskā virziena pamatā ir konsultatīvais monitorings.
- Analizē procesus, datus, rādītājus, notikumus, dokumentus u.tml.

Konsultatīvais virziens

Konsultācija - speciālista, kompetentas personas profesionāls padoms, paskaidrojums kādā jautājumā, ieteikumu sniegšana.

- Mērķis – atklājot trūkumus vai kļūdas, ieviešot jauninājumus un citos gadījumos sniegt neatliekamu palīdzību.
- Tas notiek pēc speciālista iniciatīvas vai pēc paša bibliotekāra lūguma.

Inovatīvais virziens

- Nepārtraukta/regulāra jauninājumu meklēšana, novērtēšana, pārņemšana savā darba praksē un piemērošana konkrētas bibliotēkas vajadzībām un apstākļiem.
- Inovatīvu risinājumu izstrāde, adaptācija, ieviešana.

Jauninājumu ieviešana un labākās pieredzes pārņemšana ir nozīmīga visos bibliotēku nozares darba procesos, jo tikai tā iespējams paaugstināt pakalpojumu kvalitāti, darba efektivitāti, celt bibliotēkas prestižu, uzlabot reputāciju, kas savukārt veicina lasītāju pieplūdumu.

Tālākizglītības un profesionālās pilnveides process

- Tā ir nepārtrauktas izglītības un profesionālo spēju uzlabošanas sastāvdaļa
- Kā turpinājums formālajai profesionālajai un/vai akadēmiskajai izglītībai
- Kā iespēja apgūt profesionālās pamatzināšanas bibliotekāra specialitātē
- Mācību procesam jābūt plānotam, rūpīgi pārdomātam
- Sadarbības nozīme dažādos līmeņos
- Saturiskais nodrošinājums
- Pasniedzēju, lektoru, treneru nodrošinājums
- Finansiālais nodrošinājums

Tālākizglītības un profesionālās pilnveides process

Metodiķim procesa organizēšanai un attīstīšanai nepieciešama

- iekšēja iedvesma darīt savu darbu

Varam to nosaukt arī par iedzimtu emocionālo temperamentu. “Tas, kurš nav ne karsts, ne auksts, bet vienīgi silts, nekad nebūs par labu skolotāju” *Ļ. Vigodskis*.

- jāpārvalda zinātniskās atziņas (pedagoģija, psiholoģija) UN jābalstās uz tām
- pašam nepārtraukti jāmācās

Konsultatīvā funkcionalitāte

Funkcija – uzdevums, norise vai specifiska darbība kāda konsultatīva procesa veikšanai.

Funkcionalitāte – aptver konsultatīvā darba formas, uzdevumus, plānojumu, stratēģiju, prognozi.

Tās ir savstarpēji cieši saistītas lietas un veido kopumu, kas būtiski ietekmē ne vien konsultatīvo darbu, bet arī konkrētas bibliotēkas vai to tīkla darbības kvalitāti.

Informacionālā funkcija

- Aptver savlaicīgu, relevantu, analītisku, faktoloģisku, aktuālu profesionālās informācijas apriti valstī, rajonā, novadā, bibliotēkā
- Šeit varam attiecināt arī ziņu par labas pieredzes esamību apriti
- Oficiālā informācija
- Neformālā informācija
- Personīgie kontakti
- Dažādas informācijas aprites formas – telefoniskas, elektroniskas, rakstiskas, verbālas, uzskatāmas (plakāti, bukleti u.tml.)

Pedagoģiskā funkcija

Galvenais metodiķa uzdevums ir nevis radīt iespēju jaunā apgūšanai, bet piemērot apgūstamo tēmu/prasmi bibliotekāra domas bagātināšanai, tas ir – mācīt domāt.

Mācīt otru tādā vai citā jautājumā var vienīgi tas, kas šai jautājumā ir gudrāks par mācāmo. Tas sevī ietver vēl trīs prasības:

1. tam, kas māca otru, pilnībā jāpārziņa savs priekšmets (tēma, jautājums, joma)
 2. arvien jāvairo savas zināšanas
 3. viņš drīkst otru kritizēt tikai tad, ja profesionālās sabiedrības acīs ar saviem darbiem jau redzami ir pāraudzis kritizējamo profesionalitātē
- Šīs prasības attiecās uz visiem, kas māca, pamāca un skolo citus.

Administratīvā un saziņas funkcija

- Administrē un pārvalda procesus
- Sekmē nozares normatīvo dokumentu ievērošanu
- Regulāri savstarpēji sazinās visos līmeņos
- Ievēro menedžmenta un mārketinga principus savā darbā
- Veic konsultatīvo monitoringu atbilstoši savai kompetencei
- Piedalās jaunu normatīvo dokumentu un vadlīniju izstrādē
- Sniedz priekšlikumus konsultatīvā un metodiskā darba uzlabošanai

Administratīvā un saziņas funkcija

- Metodika darba ilgtermiņa mērķi atkarīgi no savas misijas apziņas
- Mērķi nosaka darbības politiku
- Tikai tad var izvirzīt praktiskus un izmērāmus uzdevumus
- Metodika profesionālā darba kvalitāte ir tā atbilstība mērķiem

Bibliotēku pētniecības funkcija

Pētīšana – mērķtiecīgs process, kurā novēro, izzina, sistematizē, skaidro savāktos faktus, ziņas par pētījamo objektu, tematu, lai iegūtu jaunas zināšanas, pārbaudītu iepriekšējus teorētiskus priekšstatus.

Pētīšana sākas ar problēmas nostādni, metodoloģijas, mērķu un uzdevumu noteikšanu un materiālu vākšanu. Pētīšanas gaitā izmanto izvēlētās metodes, iegūtos rezultātus apkopo, novērtē un izdara secinājumus. Pētījumi var būt fundamentāli – aptver vispārīgās likumsakarības nozarē un sabiedrībā, un lietišķi, aptverot konkrētas prakses problēmas.

Pētniecība aptver bibliotēkas/ku darba kopumā vai atsevišķu jomu snieguma izpēti, analīzi, salīdzināšanu, interpretēšanu, vispārināšanu, eksperimentus, atzinumu pārbaudi praksē.

Nobeigums

- Apskatīta daļa no metodiskā un konsultatīvā darba teorētiskajiem aspektiem
- Tiek strādāts pie tālākās teorētisko paradigmu, atziņu, koncepciju un praktiskās pieredzes izpētes
- Svarīga publisko bibliotēku metodiķu interese un priekšlikumi par savām profesionālajām vajadzībām
- Kopīga tālākās sadarbības plānošana nākošajam gadam un ilgtermiņā