

# LIBRARY AND INFORMATION ACTIVITIES: THEORY AND PRACTICE

UDC 023

DOI 10.33186/1027-3689-2019-7-3-13

**Irina Paramonova**

*St. Petersburg State Institute of Culture, St. Petersburg, Russia*

## Competence models for special libraries' professionals: Foreign experience

New technologies and communication models question the value of libraries and librarians in the digital epoch. The libraries of all types and departmental subordination are challenged. National and foreign studies are to enable to comprehend the new role of the libraries and librarians. The author examines conceptualizing the role of special libraries and their professionals. She analyzes studies, reports and publications made by several professional associations of special libraries that have been intensively investigating into solutions for the libraries to preserve their value for the future. Thus, the Special Libraries Association (USA) and American Association of Law Libraries have accomplished their rebranding.

The foreign librarians argue that professional competences make efficient instrument that would enable the librarians to develop their career and to demonstrate the value of the libraries. The author examines the competence models for special libraries professionals as suggested by the mentioned professional associations. Management competences, leadership and communication skills are particularly important for small libraries' librarians.

**Keywords:** special libraries, professional library associations, professional competence model, competence profile.

---

New technologies impose additional requirements on library staff: professional competencies are needed that will highlight the uniqueness of a specialist who contributes to the development of an enterprise or institution. Associations of special libraries (SLA) develop models (profiles) of professional competencies. The first such document, "Competences of Special Librarians in the 21st Century", was developed by the SLA in 1996, based on ideas from theories of competence. In the latest edition (2016), the librarian was replaced by an information professional – a generic term for professionals of all professions, including the library, whose main task is to manage data, information and knowledge. Other associations also contributed to the profile. In 1999, the American Library Association began work on a statement of core competencies. Professional competency profiles are of practical importance. First, they help librarians describe their skills (for example, when looking for work); contribute to professional development by

helping the employee identify strengths and weaknesses, select competencies that need to be improved. Secondly, the profiles demonstrate to the management of the organization the functions of the library and how it contributes to the success of the parent institution. Third, the lists are used by teachers in the development of educational programs and training courses and by students in planning their educational paths and professional careers. Note that the list of competencies not only sets the bar for employees of libraries and information services, but also acts as a kind of promotion tool. In our country, similar (but not identical) functions are performed by professional standards. It seems that only a certain “core” (basic set of competences) can be standardized, because the conditions for the functioning of libraries, their functions, tasks, working methods used are very different. The industry approach in this case is fully justified. The reviewed materials emphasize that all traditional skills and knowledge remain the foundation of the library profession. The remaining competencies are built on this basis.

---

Развитие технологий и появление новых моделей коммуникации ставят под сомнение актуальность библиотек в цифровую эпоху. Проблема сохранения ценности библиотеки в современном обществе является очень важной. В связи с этим многие отечественные и зарубежные исследования направлены на осмысление новой роли библиотек и библиотекаря.

Специальные библиотеки также ищут потенциальные возможности и пути развития, осмысливают свою новую роль. Как известно, термином *специальная библиотека* обозначаются библиотеки учреждений, предприятий и организаций различных ведомств. Специальные библиотеки (научно-технические, академические, медицинские и др.) долгое время были важнейшей составляющей научно-технического потенциала страны, но сегодня они не всегда оцениваются по достоинству.

Специальным библиотекам посвящено очень много зарубежных публикаций. Изучение этого опыта – важная и актуальная задача.

Интерес к этой теме обусловлен не только изменением внешней среды и традиционной роли библиотекаря, но и «размыванием» профессии. Эта тенденция очевидна и для зарубежных, и для отечественных исследователей. Пятый закон Ранганатана – «Библиотека – растущий организм» – отражает способность библиотеки развиваться, в том числе осваивая и вбирая в зону своей деятельности достижения смежных областей. Зарубежные коллеги считают «вылазки» в соседние сферы ответом на внешнее давление. Надо понимать, что в этом таится опасность утраты социального предназначения библиотеки, её «растворения». Это утверждение нуждается в комментариях.

Австралийский исследователь Т. Мюррей (*T. Murray*) пишет, что американская Ассоциация специальных библиотек (SLA) дважды (в 2003 и 2009 гг.) рассматривала вопрос об изменении своего названия. В предложенных вариантах (Международная ассоциация информационных профессионалов и Ассоциация профессионалов стратегических знаний) нет терминов *специальные* и *библиотеки*. Это свидетельствует о смещении фокуса к более широкому понятию *информационные профессионалы* и попытках расширить сферу социального влияния SLA, вывести её деятельность за рамки библиотечной сферы. Оба предложения были отклонены, но тот факт, что этот вопрос дважды попадал на голосование, говорит сам за себя [1. С. 277].

За рубежом для названия специальных библиотек учреждений и организаций используются: информационное бюро, центр анализа информации, отдел коммерческой разведки и т.д. Столь же разнообразны и наименования должностей специалистов этих подразделений.

Осенью 2015 г. Американская ассоциация юридических библиотек (AALL) приступила к ребрендингу. В связи с тем, что более половины из 5 тыс. членов AALL не используют термины *библиотекарь* и *библиотека* в названиях своих подразделений, было предложено такое – Ассоциация правовой информации. Изменение было отклонено подавляющим большинством голосов. В ходе дискуссий утверждалось, что отказ от слова «библиотека» будет ошибкой, оно воспринимается профессиональным сообществом как жизненно важное [2. С. 10, 11]. При этом классическая юридическая библиотека может меняться внутренне.

Т. Мюррей отмечает, что термин *информационные центры* (и *информационные профессионалы*) несёт несколько иную смысловую нагрузку, ассоциируясь у пользователей преимущественно с ИТ-подразделениями.

В отчёте об исследовании, проведённом Ассоциацией библиотечных и информационных работников Австралии (ALIA), говорится о проблеме разграничения деятельности ИТ-подразделений и библиотечных (информационных) специалистов. Руководство не видит разницы между платформой (технической инфраструктурой) и контентом (содержанием), не понимает, какова роль библиотечных специалистов в принятии обоснованных решений с использованием надёжных источников информации [3]. То есть роль библиотеки в организации не очевидна. Соответственно, в условиях экономических ограничений вопрос о сохранении того или иного подразделения с большой вероятностью будет решён не в пользу библиотеки.

Чтобы избежать такого сценария, библиотека должна выработать «уникальное ценностное предложение». В библиотечном деле уникальна способность погрузиться в любую предметную область, систематизировать знания, управлять информацией. Библиотекари работают на уровне метазнаний, профессия библиотекаря – метапрофессия. Умения специальных библиоте-

карей понимать и интерпретировать контекст, контекстуализировать информационные требования своих организаций – навыки, которые трудно заметить цифровыми технологиями [3].

Представленные тенденции не являются новыми. Они активно обсуждаются в отечественном профессиональном сообществе, не теряют своей актуальности.

Трудно сказать, какие компетенции специального библиотекаря будут востребованы в будущем. Прогнозы связаны с управлением цифровыми данными или знаниями, что представляется естественным продолжением деятельности библиотеки.

В исследовании ALIA перспективы специальных библиотек связаны с освоением роли квалифицированных цифровых кураторов, в зоне ответственности которых – сохранение данных и обеспечение их повторного использования. Интересен подход к изучению профессий-конкурентов и определению областей, в которых могут быть востребованы специальные библиотекари. На основании Классификатора должностей проведено картирование областей «наложения» конкурирующих ролей. Следующим шагом исследования будет анализ матриц навыков/знаний специалистов смежных областей.

Новые технологии выдвигают дополнительные требования к сотрудникам библиотек: необходимы профессиональные компетенции, которые подчеркнут уникальность специалиста, вносящего вклад в развитие предприятия или учреждения. Ассоциации специальных библиотек разрабатывают модели (профили) профессиональных компетенций.

Первый подобный документ – «Компетенции специальных библиотекарей в XXI веке» – разработан SLA в 1996 г. В его основе – идеи теорий компетентностно-ориентированного подхода и управления отношениями заинтересованных сторон (руководство организаций, в структуре которых функционируют специальные библиотеки, руководители библиотек, библиотекари). Ключевые компетенции в документе были определены как «комплекс знаний, понимания, навыков и установок, необходимых, чтобы выполнять работу эффективно с точки зрения исполнителя и руководителя» [4. С. 68]. В последней редакции (2016 г.) слово «библиотекарь» заменено на *информационный профессионал* – обобщающий термин для специалистов, чья основная задача – управление данными, информацией и знаниями. Профиль компетенций был признан ценным инструментом управления, поскольку в нём наглядно, в обобщённом и систематизированном виде представлены важные для сотрудников библиотек качества и навыки.

Свой вклад в создание профиля внесли и другие ассоциации. В 1999 г. Американская библиотечная ассоциация (ALA) начала работу над заявлением о ключевых компетенциях. Реализация проекта продолжалась несколько лет. В 2009 г. были утверждены «Основополагающие компетенции библиотечного дела» ALA [5]. Четыре подразделения ALA изложили компетенции, соответствующие типам библиотек, которые их обслуживают, или типам функциональной специализации [6. С. 64].

Подобные документы также разработали AALL, Ассоциация библиотек колледжей и научных библиотек (ACRL), Канадская ассоциация научных библиотек (CARL) [7], Общество библиотек по искусству Северной Америки (ARLIS/NA), Ассоциация медицинских библиотек (MLA) [8] и многие др. Принятию профилей предшествуют опросы специалистов библиотек соответствующих предметных областей, обсуждение этих вопросов на конференциях и заседаниях ассоциаций. Профили компетенций регулярно пересматриваются и обновляются (с разной периодичностью) с учётом динамики внешних изменений.

Специальные библиотеки функционируют в разных организациях, каждая из которых решает свои практические задачи, имеет уникальную организационную культуру. Соответственно, специальные библиотеки как группа настолько неоднородны, что сложно выделить их общие черты. Не все специалисты обладают перечисленными компетенциями или какой-либо одной из них в равной степени. Все эти модели – абстрактно-обобщающие и могут быть адаптированы к условиям конкретной библиотеки.

Профили профессиональных компетенций имеют практическое значение. Во-первых, они помогают библиотекарям формулировать свои навыки (например, при поиске работы); способствуют профессиональному развитию: с их помощью можно определить свои сильные и слабые стороны, выбрать компетенции, которые необходимо улучшить. Во-вторых, профили демонстрируют руководству организации функции библиотеки и то, как она способствует успеху родительского учреждения.

Руководитель подразделения, в которое входит библиотека, как правило, не является библиотекарем. Он контролирует бюджет, контактирует с администрацией организации, принимает на работу новых сотрудников. Перечень компетенций помогает руководителю понять, что может делать специальный библиотекарь, определить слабые места в работе библиотечно-го персонала и устранить их [4. С. 68].

Перечни компетенций используют преподаватели при разработке образовательных программ и учебных курсов и студенты при планировании образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Перечень (модель) представляет собой список, в котором выделено несколько метакомпетенций (в терминологии *S. Ammons-Stephens* и соавторов) – укрупнённых групп (категорий) компетенций, ранжированных по степени важности. Разницу в подходах к выделению метакомпетенций и оценке их значимости иллюстрирует таблица. Несмотря на то что членами ALA являются не только специальные библиотеки, в таблице сопоставлены выделенные ею категории с MLA и CARL, имеющими более узкую отраслевую специализацию.

### Укрупнённые категории компетенций

ALA	SLA	MLA	CARL
Основы профессии	Информационные и знаниевые услуги	Информационные услуги	Основополагающие знания
Информационные ресурсы	Информационные системы, системы знаний и технологии	Управление информацией	Навыки межличностного общения
Организация учёта знаний и информации	Информационные и знаниевые ресурсы	Обучение и разработка учебных планов и мероприятий	Лидерство и управление
Технологические знания и навыки	Поиск, анализ информации и данных	Лидерство и управление	Развитие коллекций
Справочное обслуживание	Организация данных, информационных и знаниевых активов	Доказательная (основанная на фактах) практика и исследования	Информационная грамотность
Исследования	Информационная этика	Профессионализм в сфере медицинской информации	Исследования и содействие развитию профессии
Непрерывное образование и обучение в течение всей жизни	–	–	Навыки в области информационных технологий
Административные и управленческие навыки	–	–	–

Как правило, каждая категория сопровождается поясняющей аннотацией и включает некоторое количество индикаторов (знаний и навыков), входящих в группу. Каждый элемент представляет собой утверждение, характеризующее соответствующий навык. Например (выдержка из «Core Competencies for 21<sup>st</sup> Century CARL Librarians»):

*Развитие коллекций*

*Все библиотекари CARL должны иметь следующие фундаментальные знания:*

*Цикл научной публикации – понимание жизненного цикла научной публикации, от создания... до утилизации;*

*Разработка коллекций и управление ими – понимание концепций, проблем и методов, связанных с приобретением ресурсов...*

*Digital curation – понимание лучших практик по отбору... описанию, принципам организации и архивирования цифровой документации и исследовательских данных в различных форматах [7].*

Интересен принцип, используемый MLA: каждое утверждение (индикатор) начинается с глагола (оценивает, управляет, использует, способствует и т.д.), указывающего на действия специалиста, обладающего этими компетенциями.

Эта модель была использована SLA при создании перечня 1996 г. Последующие профили построены по другому принципу. Если первоначально в перечне SLA выделялись профессиональные и личные компетенции, то в «Competencies for Lifelong Learning...» требования разнесены по уровням: базовый и экспертный (см. рис.).

MLA не только определяет компетенции специалистов в области медицинской информации, но и даёт им возможность узнать свой уровень и подобрать курсы для повышения каждой компетенции. Ссылки на них содержатся в конце каждой категории. Все курсы перед включением в систему непрерывного образования MLA проходят процедуру оценки и сертификации.

### Competency 1: Information Services

A health information professional locates, evaluates, synthesizes, and delivers authoritative information in response to biomedical and health inquiries.

#### ● Description and Performance Indicators

At the core of what we do is find information to answer biomedical and health-related questions at the point of need. We are experts in assessing information needs and delivering information in a format and means of delivery best suited to the individuals and groups making requests.

Indicator	Basic	Expert
<b>Assesses information needs.</b>	Uses reference interview skills.	Uses the language of biomedical science.
<b>Selects information.</b>	Locates published information and assesses its authority, accuracy, objectivity, currency, and relevance.	Uses unpublished resources and consults with subject experts.
<b>Searches databases and other online resources.</b>	Describes steps in conducting a search; identifies relevant resources; formulates search strategies using appropriate search construction techniques, subject descriptors, and natural language and Boolean connectors.	Formulates and executes complex search strategies in a variety of information resources; customizes search outputs.

#### Фрагмент модели компетенций MLA

Отметим, что перечень компетенций не только задаёт планку сотрудникам библиотек и информационных служб, но и выступает своеобразным инструментом продвижения. В нашей стране схожие (но не идентичные) функции выполняют профессиональные стандарты. Представляется, что стандартизировать можно только некое «ядро» (базовый набор компетенций), потому что условия функционирования библиотек, их функции, задачи, применяемые методы работы очень разные. Отраслевой подход в таком случае вполне оправдан.

В просмотренных материалах подчёркнуто, что все традиционные навыки и знания остаются фундаментом библиотечной профессии. Остальные компетенции надстраиваются на нём.

По мнению CARL, ключевыми для библиотекаря являются коммуникативные навыки. Большое значение придаётся способности создавать и развивать партнёрские отношения, решать конфликты, продвигать библиотеку



и ценности библиотечной профессии (навык адвокации). Необходимыми качествами названы гибкость и готовность к изменениям. Предполагается, что роль навыков межличностного общения будет только усиливаться. В перечне MLA коммуникативные навыки отдельно не выделены, соответствующие индикаторы указаны в категории «Профессионализм».

Лидерские и управленческие компетенции не включены в перечень профессиональных компетенций SLA (2016 г.), но многие исследователи считают их очень важными именно для библиотекаря специальной библиотеки. Т. Мюррей пишет: «Фактически, многие специальные библиотеки являются “соло” или библиотеками одного человека. Эти одиночные профессионалы, соло-библиотекари управляют библиотеками (фондом и услугами), должны уметь демонстрировать ценность библиотеки в контексте организационных целей и приоритетов, и лидерские и управленческие навыки имеют решающее значение для их успеха» [9. С. 185].

Ожидается, что библиотекари специальных библиотек будут не только поддерживать исследования своих организаций, но и проводить самостоятельную научную работу. Расширение спектра их компетенций связывают с изучением компетентностных моделей других профессий, которые могут быть полезны для библиотечного дела.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Murray T.** What's So Special About Special Libraries? / Tara E. Murray // *Journal of Library Administration*. – 2013. – № 53 (4). – P. 274–282.
2. **Cadmus F.** The quintessential law library and librarian in the digital era / Femi Cadmus // *20 Green Bag 2d*. – 2016. – Autumn. – P. 7–11.
3. **Howard K.** The unique role and value of information professionals in special libraries [Electronic resource] / Katherine Howard // *Australian Library and Information Association*. – Electronic text data. – [Canberra, 2017]. – Mode of access: <http://bit.ly/2v3tKzm>. – Title from screen.
4. **St. Clair G.** Staffing the special library / Guy St. Clair // *Handbook of information management*. – 8th edition. – London: Aslib-IMI, 2005. – P. 44–74.
5. **ALA's Core Competences of Librarianship** [Electronic resource] // *American Library Association*. – Electronic text data. – [Chicago, 2009]. – Mode of access: <http://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/final-corecompstat09.pdf>. – Title from screen.
6. **Ammons-Stephens S.** Developing Core Leadership Competencies for the Library Profession / S. Ammons-Stephens, H. J. Cole, K. Jenkins-Gibbs, C. Fraser Riehle, W. H. Weare Jr. // *Library Leadership & Management*. – 2009. – Vol. 23, № 2. – P. 63–74.

7. **Core Competencies for 21st Century CARL Librarians** [Electronic resource] // Canadian Association of Research Libraries. – Electronic text data. – Ottawa, 2010 (October). – Mode of access: [http://www.carl-abrc.ca/doc/core\\_comp\\_profile-e.pdf](http://www.carl-abrc.ca/doc/core_comp_profile-e.pdf). – Title from screen.

8. **Competencies for Lifelong Learning and Professional Success** // Medical Library Association – Electronic text data. – [Chicago], 2017. – Mode of access: <https://www.mlanet.org/p/cm/ld/fid=1217>. – Title from screen.

9. **Murray Tara E.** Hidden Leadership in Small Special Libraries / Tara E. Murray // Journal of Library Administration. – 2018. – № 58 (2). – P. 183–192.

10. **Competencies for Information Professionals** // Special Libraries Association. – Electronic text data. – 2016 (April). – Mode of access: <https://web.archive.org/web/20170321172834/http://www.sla.org/about-sla/competencies>. – Title from screen.

---

*Irina Paramonova, Head, Archival and Library Department, All-Russian Research, Project and Technological Institute of Electrical Engineering, Post-Graduate, St. Petersburg State Institute of Culture;*

*par.ira@mail.ru*

*7, Millionnaya st., 191186, St. Petersburg, Russia*