



## ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ БІБЛІОТЕКИ

**В.О. Мудроха**

*Львівська національна наукова бібліотека України  
імені В. Стефаника*

Підвищення кваліфікації співробітників – одна з найважливіших функцій у діяльності бібліотеки. Останніми роками змінилися вимоги до професійного рівня бібліотечних працівників [7]. Окрім спеціальних знань і широкого кругозору, вони повинні володіти основами інших наук: психології, педагогіки, соціології, економіки, юриспруденції, а також уміти вести пошук інформації із застосуванням новітніх комп'ютерних технологій. Знання, отримані в учбових закладах, швидко стають застарілими, а дійсність ставить нові вимоги. Саме тому робота з підвищення кваліфікації співробітників вимагає вдосконалення системи навчання бібліотечних кадрів з урахуванням змін у суспільстві, впровадженням інформаційних технологій у бібліотечно-інформаційні процеси, використанням інтерактивних форм навчання. Бібліотекам необхідні професіонали, які здатні швидко адаптуватися до нових суспільних умов і вимог. Мета статті полягає в осмисленні необхідності розробки та реалізації ефективної програми роботи з персоналом, цілеспрямованого навчання і підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів. Проблема професіоналізації бібліотечних кадрів є актуальною ще й тому, що вища професійна бібліотечна школа готує дипломованих спеціалістів, а професіоналами стають, набуваючи досвіду практичної роботи.

Бібліотека — цілісна виробнича система, яка складається з підсистем: технічної, адміністративної та кадрової. В управлінні бібліотекою, як і будь-якою організацією, виділяють два напрями: управління діяльністю та управління кадрами.

Зупинимось на останній підсистемі. Управління кадрами в бібліотеці має складатись із забезпечення взаємозв'язку та співпраці між працівниками колективу, кадрової політики, навчання, інформування, мотивації працівників.

Вона містить у собі: добір працівників за відповідними професійно-кваліфікаційними характеристиками та їх розподіл відповідно до завдань організації виробничого процесу, що пов'язаний із забезпеченням функціонування всієї бібліотечно-бібліографічної та інформаційної діяльності бібліотеки; підготовку кадрів та їх безперервну освіту; аналіз кадрового потенціалу; визначення ефективності праці.

Бібліотеки сьогодні перебувають у надзвичайно складних умовах. У зв'язку з невисоким рівнем оплати праці, невизначеністю перспективи службового зростання, не відбувається оновлення кадрового потенціалу молодими фахівцями. Вакансії заповнюються людьми, що не мають спеціальної освіти та потребують перенавчання або здобуття спеціальної бібліотечної освіти [6].

У зв'язку із стрімким розвитком інформаційних технологій в бібліотечній справі, виникла проблема зниження рівня професіоналізму. Існує невідповідність знань працівників бібліотек інформаційним потребам користувачів [2].

На жаль, у суспільстві склалося неадекватне ставлення до професії, нерозуміння реального характеру бібліотечної діяльності, недостатнє визнання з боку суспільства важливості бібліотечної праці, стійка думка щодо недостатнього рівня престижності фаху.

Робота з підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів повинна мати системний характер, бути цілістю, в якій всі форми і методи перебували б у таких співвідношеннях, які

фіксують заздалегідь визначувані властивості і результати. Основу системи підвищення кваліфікації складає сукупність взаємопов'язаних форм навчання, які організуються для всіх категорій бібліотечних працівників і проводяться в послідовності та з певною періодичністю, базуються на принципах системності, спадкоємності, варіативній диференціації, залежно від контингенту слухачів і їх рівня.

У кожній сучасній бібліотеці має бути цільова програма постійного навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації, поповнення професійних знань працівників в галузі сучасних інформаційних технологій і автоматизованих бібліотечно-інформаційних систем [1].

В першу чергу, визначимо пріоритетні напрями в організації безперервної бібліотечної освіти:

- залучення в систему підвищення кваліфікації всіх бібліотечних працівників, незалежно від стажу, рівня освіти і посади;
- організація навчання молодих кадрів професійним знанням і лідерським якостям, розвитку інтелектуальних і професійних здібностей;
- навчання бібліотечного персоналу навикам інноваційної творчості в бібліотечній діяльності;
- оперативна трансляція найцікавішого і значущого в широке середовище професійної діяльності за допомогою реалізації принципово нових інтерактивних форм навчання;
- пробудження здатності самостійно спостерігати, аналізувати, знаходити оптимальні рішення в різних ситуаціях.

У Львівській національній науковій бібліотеці України імені В. Стефаника за останні роки сталися великі зміни, пов'язані з широким використанням новітніх інформаційних технологій. Бібліотека упевнено перетворюється на сучасний інформаційний центр з інтегрованою автоматизованою технологією виконання бібліотечних процесів. У зв'язку з нестримною модернізацією бібліотечної техніки та технологій, зміною інформаційних запитів, появою нових видів документів бібліотека як ніколи потребує кваліфікованих кадрів. На жаль, бібліотечні школи середньої і вищої учбової ланки в новій ситуації досить поволі перебудовують свою діяльність, значна кількість випускників йде працювати в інші сфери.

Кадрова політика у ЛННБ України імені В. Стефаника спрямована не лише на збереження професійного потенціалу, але й на створення корпусу фахівців нової формації, що відповідають сучасним вимогам. Рішення цієї задачі передбачає формування відповідної освітньої інфраструктури, помітне місце в якій займає система додаткової професійної бібліотечної освіти, однією з форм якої є професійна перепідготовка. Саме постійна, добре організована робота з кадрами і, передусім, внутрішньо-бібліотечна система підвищення кваліфікації співробітників покликана допомогти професійній перепідготовці бібліотечних працівників.

На перший погляд, змінити професійну свідомість бібліотекарів можна легко і швидко. Однак практика показує, що, мабуть, без великих зусиль можна навчити користуватися персональним комп'ютером, але змінити придбані раніше навички досить складно, тому що бібліотекарі інтуїтивно накладають свій професійний досвід на нові способи виконання роботи. Необхідний час для сприйняття нововведень і формування у свідомості нового змісту різних видів діяльності.

Сьогодні штат ЛННБ України імені В. Стефаника нараховує 426 фахівців, з них більше 300 – з вищою освітою. На початку 90-х років у бібліотеці склалася ситуація, коли різко знизився інтерес до підвищення кваліфікації, тому що вивірена практикою бібліотечна технологія не вимагала постійного, системного самовдосконалювання, чимало фахівців відчували непотрібність повного розкриття свого потенціалу.

Також, слід зауважити, що у співробітників була відсутня внутрішня мотивація підвищувати свою кваліфікацію, адже це не гарантувало просування службовими

сходінками. Подолання кризових явищ у системі підвищення кваліфікації кадрів бібліотеки ми пов'язуємо з початком впровадження новітніх інформаційних технологій. Перед колективом бібліотеки постало декілька проблем:

- були відсутні практичні рекомендації з методики роботи, оскільки практика бібліотеки змінювалася значно швидше, ніж бібліотечна теорія;
- відчувалася гостра потреба у навчанні персоналу як теоретичним основам, так і практичним, професійним знанням, необхідним для роботи в нових умовах, оскільки основна частина фахівців нашої бібліотеки здобула професійну освіту в 70-80-і роки;
- потрібно було швидко переучити відразу велику кількість співробітників, що вимагало багато зусиль і часу.

У 90-х роках значна кількість працівників бібліотеки опанували роботу на персональних комп'ютерах під керівництвом спеціалістів з відділу автоматизації. Оскільки велика частина бібліотекарів ніколи не працювала на комп'ютері, а тим більше з віддаленими інформаційними ресурсами, необхідно було усунути існуючий психологічний бар'єр, або так званий страх техніки, і дати можливість якомога більшій кількості співробітників спробувати працювати на персональному комп'ютері та у мережі Інтернет. Таким чином, у бібліотеці з'явилися люди, які були здатні критично усвідомити роль і функції бібліотеки в інформаційному суспільстві та прагнути змін.

У міру освоєння сучасних інформаційних технологій перед бібліотекою встали принципово нові питання, пов'язані з автоматизованою обробкою і методикою пошуку інформації, з навчанням і наданням сервісних послуг користувачам. Для вирішення цих завдань бібліотека була вимушена виконувати функції навчального центру для своїх співробітників, де найбільш підготовлені бібліотекарі виступали у ролі викладачів.

Для нашої бібліотеки це стало відмінною рисою перепідготовки бібліотекарів. Спочатку проводилося навчання співробітників на конкретній ділянці роботи. При цьому навчання проводилося у міру виробничої необхідності. У бібліотеці склалася унікальна ситуація, коли процес навчання йшов паралельно з освоєнням новітніх технологій. У цей перехідний період доводилося більше відповідати на питання, обговорювати поточні проблеми безпосередньо на місці, переконувати, чим проводити заняття. Без сумніву, це мало свої як позитивні, так і негативні сторони. Так, не завжди встигали глибоко осмислити те, що сталося, були помилки. Поряд з тим, потреби практики підкріплювалися новими знаннями.

Як форма підвищення кваліфікації співробітників на даному етапі з'явилося створення комплексних робочих (методичних) груп, що включали співробітників різних структурних підрозділів бібліотеки для вивчення та впровадження новітніх технологій. Спільний аналіз практики роботи бібліотеки паралельно з осмисленням теорії питання швидко допомагав дійти до суті проблеми, виробити єдиний погляд на її вирішення та швидко отримати результат.

Впровадження інтегрованої автоматизованої системи Alerh у ЛННБ України імені В. Стефаника поетапно розпочалося з 2007 р. Спочатку почали діяти модулі комплектування і каталогізації, потім модуль циркуляції. Фахівці бібліотеки, формуючи електронний каталог, ґрунтовно вивчили та працюють у форматі MARC 21. Також, співробітники відділу формування інформаційних ресурсів оволоділи навичками роботи у модулі комплектування, а співробітники структурних підрозділів бібліотеки, пов'язаних з обслуговуванням користувачів, досконало вивчили та використовують у роботі модуль циркуляції.

Зміни, що відбулися у роботі бібліотеки, нашли своє відображення у програмі експрес-курсів з вивчення основ бібліотекознавства, бібліографознавства та інформатики, які є складовою системи підвищення співробітників бібліотеки.

Бібліотекарі опановують навичками користування електронним каталогом, вивчають модулі інтегрованої автоматизованої системи.

За останні десять років курси з вивчення основ бібліотекознавства, бібліографознавства, книгознавства та інформатики закінчили більше 120 співробітників.

Також, бібліотекарі-практики підвищують свою кваліфікацію, беручи участь у семінарах, методичних нарадах, обмінюючись досвідом на наукових конференціях та вивчаючи досвід інших бібліотек. Завдяки цьому працівники бібліотеки мають змогу ознайомитись з роботою багатьох бібліотек світу (США, Австрії, Польщі...).

Невід'ємною складовою системи підвищення кваліфікації є формування та розміщення на ВЕБ-сайті бібліотеки анотованих випусків «Бібліографічного покажчика публікацій з проблем бібліотекознавства, бібліографознавства та книгознавства».

Цікавим досвідом для провідних фахівців бібліотеки стало дистанційне фахове навчання у Львівському регіональному тренінговому центрі в рамках програми «Бібліоміст». Таке навчання надало можливість оволодіння теоретичними, методичними основами та практичними навичками роботи у сфері інноваційної, ініціативної діяльності бібліотек з використанням основ менеджменту, маркетингу, фандрейзингу, адвокатури, соціального партнерства [5].

Паралельно з підвищенням кваліфікації персоналу у бібліотеці проводиться навчання користувачів. Консультанти у каталожному залі бібліотеки допомагають користувачам вивчити методику пошуку інформації за електронним каталогом.

Підсумовуючи вищезазначене, підкреслимо, що принципово важливим моментом є постійне навчання бібліотекарів. Традиційне підвищення кваліфікації перетворюється на щоденну роботу з вивчення та впровадження у практику новітніх технологій.

Збільшується значення самостійного навчання, і тому пріоритет у системі підвищення кваліфікації має бути зміщений у бік відповідальності кожного бібліотекаря за самостійне придбання професійних знань і умінь [3]. Поза сумнівом, для самостійного вирішення професійних завдань доводиться витратити великі зусилля, але в результаті співробітники нагромаджують великий досвід. Система підвищення кваліфікації у подібних випадках допомагає розвивати освітнє середовище в бібліотеці. Досвід бібліотеки підтверджує, що це дуже корисно для подальшої роботи. Основне завдання полягає в тому, аби визначити напрямки підвищення кваліфікації з врахуванням конкретних потреб структурних підрозділів, визначити форми і методи навчання для різних категорій співробітників.

Сьогодні користувач очікує від бібліотекаря, насамперед, якісного бібліотечно-інформаційного сервісу, вимагає застосування ефективних пошукових тактик та інтелектуальних стратегій на базі максимального використання світових документних ресурсів. Це, у свою чергу, потребує відповідного навчання бібліотекарів, яке приведе до формування власних інформаційно-бібліотечних кадрів [4].

Для вирішення важливих проблем кадрового забезпечення бібліотек необхідно:

- розробити на державному рівні концепцію єдиної кадрової бібліотечної політики, яка передбачає організацію підготовки й підвищення кваліфікації бібліотечно-інформаційних кадрів, підвищення престижу і соціального статусу бібліотечного працівника;
- розробити кваліфікаційні вимоги, враховуючи сучасний рівень діяльності бібліотек як документально-інформаційних структур;
- створити чітку, структуровану систему безперервної бібліотечної освіти, організувати дистанційну освіту на робочих місцях;
- сприяти підвищенню престижу бібліотечної професії шляхом залучення молодих фахівців до бібліотек;

- створити розвинуту систему стимулювання бібліотечних працівників (матеріальних і моральних заохочень);
- розвивати й вдосконалювати досвід співробітництва бібліотек України та організувати обмін досвідом на міждержавному рівні.

#### Список використаної літератури

1. Загуменна В. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації бібліотечно-інформаційних фахівців у НАКККіМ / Віра Загуменна, Ірина Тимошенко // Вісник Книжкової палати. — 2015. — № 4. — С. 43-44.

2. Інноваційні форми підвищення кваліфікації бібліотечних працівників: методичні поради / [уклад. І. А. Пилипенко ; ред. О. В. Рязанцева ; відп. за вип. Н. П. Авдеєнко] Донец. обл. універс. наук. Б-ка ім. Н. К. Крупської, Відділ науково-методичної роботи і соціологічних досліджень. — Донецьк, 2006.—20с.

3. Корнієнко В. Наукове спілкування як один із ефективних засобів підвищення професіоналізму / Валентина Корнієнко // Вісник Книжкової палати. — 2012. — № 7. — С. 19-21.

4. Макеєва І. Організація системи підвищення кваліфікації співробітників бібліотек вищих навчальних закладів України: історія та сучасний стан/ Ірина Макеєва // Вісник Книжкової палати. — 2012. — № 6. — С. 12-16.

5. Необмеженість у часі і просторі! : Методичні поради бібліотечним працівникам щодо користування сайтом для дистанційного навчання Регіонального тренінгового центру / [уклад. О. Шматько, О. Дудак, М. Малюков; ред. І. Лешнівська] ; Львівська обласна універсальна наукова бібліотека, Регіональний тренінгів центр. — Львів, 2013. — 17с.

6. Новальська Т. Шляхи вирішення проблем дефіциту кваліфікованих кадрів у бібліотеках України / Тетяна Новальська, Надія Бачинська // Вісник Книжкової палати. — 2015. — № 6. — С. 18-20.

7. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січ. 2012 р. № 4312-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.— Назва з екрана.— Дата перегляду.— 22 серп. 2015 р.