



УДК 37.091.27 : 023.5

Н.М. Кравчук

Вінницький національний медичний університет
імені М.І. Пирогова

Наукова бібліотека

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК БІБЛІОТЕЧНОГО ПЕРСОНАЛУ: СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ І ПРАКТИЧНА ДІЯ

Представлені форми і методи методичної роботи у бібліотеці та підвищення кваліфікації працівників. Розглядаються кадрові проблеми і пошук їх вирішення.

Представлены формы и методы методической работы в библиотеке и повышение квалификации работников. Рассматриваются кадровые проблемы и поиск их решения.

The forms and methods of methodical work in the library and the advanced training of workers are presented. The staff problems and their solutions are considered.

Ключові слова: бібліотека університету, кадри, методична робота, підвищення кваліфікації, бібліотечні конкурси.

Ключевые слова: библиотека университета, кадры, методическая работа, повышение квалификации, библиотечные конкурсы.

Key words: university library, personnel (staff), methodical work, advanced training, library contests.

Інформаційний розвиток суспільства зумовив зростання професійних вимог до бібліотечних працівників. Сучасний бібліотекар – це не тільки знавець літературної і наукової видавничої продукції та читацьких потреб. Це також спеціаліст в області цифрових технологій, навігатор в електронних ресурсах, видавець, редактор, менеджер, маркетолог, педагог, психолог...

Професійні знання, отримані у ВНЗ, дуже швидко застарівають, особливо під впливом процесу інформатизації. Їх оновленню сприяє систематичне

підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів, направлені на формування знань та вмінь, виявлення творчої активності, підвищення мотивації, особистісне утвердження в професійній діяльності, кар'єрний ріст, самореалізацію тощо.

Престиж бібліотеки і бібліотечної професії в певній мірі залежить від рівня професійної майстерності співробітників. А рівень професіоналізму не залежить від кількості проведених у бібліотеці років: кваліфікація співробітника від стажу роботи не завжди зростає, та й досвід може бути різним. Не можна вважати кожного співробітника, що має диплом бібліотекаря, професіоналом. Як ви мабуть помітили, у будь-якому колективі серед працівників є професіонали, які не мають бібліотечної освіти і дипломовані фахівці-бібліотекарі, які так і не стали професіоналами. Причини такої ситуації різні.

Бібліотека ВНМУ намагається різними формами і методами сприяти підвищенню професіоналізму своїх працівників та, на правах методичного центру бібліотек ВНЗ м. Вінниці, своїх колег.

Насамперед, фаховий рівень удосконалюється на загальнодержавному та міжбібліотечному рівнях – це всеукраїнські конференції методичних центрів, навчання у Вінницькому обласному навчально-методичному центрі галузі культури, мистецтв і туризму, який є філією НАКККіМ, навчання за програмами УБА («Бібліоміст», «Сучасний бібліотекар – 2», літня та зимова школи молодих бібліотекарів), періодичні відвідування занять університету культури «Книга і суспільство», який діє при Вінницькій обласній науковій бібліотеці ім. К.А. Тімірязєва та ін. Ефективною складовою самовдосконалення і досягнення професіоналізму бібліотечних працівників є різні форми дистанційної освіти, зокрема Інтернет-конференції (які набувають поширення в Науковій бібліотеці Харківського національного медичного університету) та вебінари (зокрема, «Електронна бібліографія», організована Харківською

державною науковою бібліотекою імені В.Г. Короленка). Проте дистанційна форма роботи не надто поширена серед бібліотечної спільноти, хоча є ефективною.

Бібліотека ВНМУ проводить різноманітні заняття для працівників. Певний час була потреба в організації міжвузівської «Школи молодого бібліотекаря», робота якої була спрямована на конкретну категорію працівників і передбачала оволодіння загальною специфікою бібліотечної роботи. На зміну їй прийшла міжвузівська «Школа професійної майстерності» з інноваційними формами і методами роботи, удосконаленням практичних вмінь і навиків. З часом виникла потреба у заходах, розрахованих на вузькі бібліотечні процеси (створення інституційного репозитарію; проведення інвентаризації в автоматизованому режимі; аналітико-синтетична обробка ресурсів локального та віддаленого доступів; правове поле бібліотеки та ін.). Незамінною формою роботи в цьому напрямку став експрес-університет.

Для керівників бібліотек метод-об'єднання діє секція керівного складу «Лідер», результати роботи якої позитивні. Розглядаються питання переважно управлінського і організаційного характеру: «Методика підготовки виступів на вчену раду ВНЗ», «Методи і стиль керівництва: проблеми та шляхи їх вирішення», «Номенклатура справ у бібліотеці», «Вміння бути публічним: майстерність чи талант?», «Організація управління сучасною бібліотекою ВНЗ» та ін. Ця форма роботи переросла у своєрідний «професійний діалог».

Завдяки участі у програмі «Бібліоміст» фіналістка проекту «Сучасний бібліотекар – 2» набуті знання і вміння передає на щотижневих групових майстер-класах «Крокуємо в сучасність», які проводяться в кожній бібліотеці метод-об'єднання. Перший етап включав 16 тем (професійні облікові записи, розширений пошук Google, моніторинг та оцінка, бібліотечний блогінг та ін.). Заручившись схвальними відгуками тих, хто навчався і дирекції, розпочато 2-й

етап, який включає теми: програмне забезпечення; цифрова розповідь; жанри бібліотечної журналістики; комунікація всередині груп (взаємодія в колективі) та ін. З найбільш цікавими темами працівниця виходила також на всеукраїнський рівень. Зокрема, курс навчання провела у Регіональному тренінговому центрі на базі Львівської обласної наукової бібліотеки.

В процесі навчання широко використовуються інтерактивні методи, які передбачають дискусійні форми занять: «круглі столи», ділові, імітаційні та ситуаційні ігри, тренінги, «мозгові атаки». У цьому напрямку роботи відбувається перетворення традиційної пасивної форми (один говорить – всі слухають) в активну. Учасники навчаються вільно спілкуватися один з одним, бути активними, пропонувати до розгляду будь-які професійні проблеми, особисті альтернативні рішення. Тож з працівниками бібліотеки проводяться психологічні тренінги, які дають можливість подивитися на себе зі сторони і допомагають вирішувати складні ситуації в роботі, виховують вміння не тільки слухати, але й думати. Таким чином досягаються 2 мети: тренується увага і виховується критичне мислення.

Працівники бібліотек все гостріше відчують потребу у володінні іноземною мовою, до того ж в Україні проголошено Рік англійської мови. Бібліотекар – за фахом педагог іноземної мови – двічі на тиждень проводить заняття з вивчення мови. Наразі створено 2 групи: працівники бібліотеки ВНМУ та працівники бібліотек метод-об'єднання. Як показали практика, результативність такої роботи можлива.

Методична робота бібліотеки та підвищення фахового рівня працівників поєднуються з видавничою діяльністю. Вся корисна і цінна інформація знаходить своє відображення в інформаційних листах, рекомендаціях, виданнях серії «На допомогу бібліотечному фахівцю», представляється на сайті бібліотеки у розділі «Бібліотечному фахівцю» і Facebook. Аспекти грамотної

роботи в соцмережах розглядалися в методичних рекомендаціях «Соціальні мережі в роботі бібліотеки». При підготовці видання «Етико-моральний аспект культури бібліотечного обслуговування» були використані результати анкетування серед працівників бібліотеки «Психологічний клімат в колективі» та онлайн-анкетування «Етико-моральний аспект роботи бібліотекаря». В основу видання «Форми і методи роботи з читачами: як привернути увагу до бібліотеки» покладені результати обміну досвідом працівників під час відвідувань бібліотек. Із власного досвіду роботи підготовлені методичні рекомендації «Автоматизована книговидача в науковій бібліотеці ВНМУ» та ін.

Набувають популярності дайджести. Проаналізувавши інтерес студентства до щомісячного «Дайджеста грантових можливостей для молоді», бібліотека розпочала для бібліотекарів видання дайджесту «Сучасні орієнтири університетських бібліотек». Наразі він охоплює лише досвід роботи бібліотек Вінницького метод-об'єднання, а в подальшому планується розширити інформаційний спектр даного видання.

Виявленню талановитих співробітників, реалізації творчого потенціалу працівників, розвитку їх ініціативи в роботі сприяє участь у конкурсах. Це спосіб перевірити власні сили, проявити себе. Крім того, в процесі підготовки згуртовуються колективи, що дуже важливо для формування корпоративної культури.

Бібліотека активно використовує таку форму роботи на внутрішньо-бібліотечному рівні:

- конкурс «Краща електронна виставка» медичної та літературно-мистецької тематики. Оцінювали роботи всі члени колективу та склад журі.
- конкурс емблеми метод-об'єднання бібліотек ВНЗ м. Вінниці.
- конкурс емблеми бібліотеки ВНМУ ім. М.І. Пирогова.

– конкурс на краще оформлення новорічних куточків у бібліотеці, щоб створити читачам і собі новорічний настрій та святкову атмосферу.

Бібліотека активно долучається до участі у конкурсах на Всеукраїнському та обласному бібліотечному рівнях:

– конкурс девізів (УБА, 2015 р.). Бібліотека запропонувала 5 девізів. І хоча призового місця не зайняла, працівники проявили інтерес і задоволення від створення слоганів.

– конкурс літературних творів «Бібліотека(р) – це звучить гордо!» (ННМБУ, 2015 р.). Отримали перемогу в номінації «Прозові твори».

– «Світло провінції 2015» (ВОУНБ ім. К.А. Тімірязєва, 2015 р.). В номінації «Ми змінюємося! Бібліотека – зона впровадження інформаційних технологій» за жартівливий відеоролик «Як пройти в бібліотеку?» колектив бібліотеки був нагороджений сертифікатом переможця обласного конкурсу.

– фотоконкурс «Я – молодий, сучасний бібліотекар» (УБА, 2015 р.). За результатами голосування фото учасниці визнане серед кращих і надруковане в календарі «Молоді бібліотекарі України – 2016» і на обкладинці журналу «Шкільна бібліотека» №1, 2016 р.

– конкурс професійної майстерності молодих бібліотечних працівників «Молодіжне дефіле» (ВОУНБ ім. К.А. Тімірязєва, 2016 р.) включав есе «Бібліотека і читач», відеоролик «Я і моя Бібліотека», рекомендаційне бібліографічне видання «Життя у книзі – книга у житті» та буктрейлер на нього. За представлений комплекс цих робіт працівниця бібліотеки стала переможцем конкурсу.

– конкурс рекомендаційних бібліографічних видань «Читацькі студії» (ВОУНБ ім. К.А. Тімірязєва, 2016 р.). Показчик «Літературно-медична парадигма: вивчаємо медицину разом з письменниками» зацікавив студентів, викладачів університету при вивченні медицини.

– конкурс English Fest в бібліотеці (УБА, 2016 р.). Підготовлено відеоролик «Якщо ви володієте мовами, ви всюди вдома».

Тож система підвищення фахового рівня працівників спрямована, насамперед, на те, щоб бібліотека відповідала вимогам сьогодення.

А тепер запитання, відповіді, роздуми і рішення!

Можливо, у декого виникло питання: навіщо «розпорошуватися» на всі процеси бібліотечної роботи і опанувати всю її специфіку? Можливо все ж таки доцільніше і ефективніше бути висококваліфікованим спеціалістом одного напрямку, своєї ділянки роботи? У відповідь на таку думку я задам зустрічне питання: навіщо окулісти, стоматологи, гінекологи, фармакологи вивчають загальну анатомію, фізіологію, історію медицини, фармакологію? Тому що вони лікують хворого, а не хворий орган. Бібліотека – це велика система. Не можна добре працювати на своїй вузькій ділянці роботи, не знаючи того, як працює бібліотечний механізм в цілому, вся система бібліотек.

Виникають інші запитання: яких спеціалістів в галузі бібліотечної справи готують державні навчальні заклади? Звичайно, як вимагають кваліфікаційні характеристики – спеціалістів «відповідного напрямку підготовки». Але з якої спроби ми залучили до бібліотеки інженера? Правильно, кожний по-різному, але всі з великими потугами. А чому? А тому, що працівнику з технічною освітою необхідно вивчити всі бібліотечні процеси так досконало (як знають не всі фахівці «відповідного напрямку підготовки»), щоб зуміти перевести її в автоматизований режим. А за це – мізерна заробітна плата без дозволу на доплату.

Або ж, працівника зі знаннями англійської мови ми де шукали? Правильно, в педагогічному університеті на факультеті іноземних мов. Сьогодні цей педагог на порядок вище стоїть від деяких інших фахівців «відповідного напрямку підготовки». А при нагоді першим підпадає під скорочення. Який же є

варіант вирішення даної проблеми? Знову правильно – здобути другу вищу освіту, тобто знову навчатися за власні кошти (а це ой як недешево!), але це для нього не варіант. Давайте будемо реалістами: чи не легший шлях знайти роботу за своїм фахом. І що тоді? А тоді «плакав» наш престиж перед іноземними студентами.

Який же вихід? По-перше, навчальним закладам необхідно подбати про підготовку бібліотечних кадрів дійсно «відповідного напрямку підготовки», з широким діапазоном знань. По-друге, варто було б розширити вимоги до кваліфікаційних характеристик, яких сьогодні вимагає суспільство.

Ви сумніваєтеся, що це можливо? Це вже з якого боку дивитися і з яким замислом діяти...