

Управління культури
Черкаської обласної державної адміністрації
КЗ „Обласна універсальна наукова
бібліотека імені Тараса Шевченка”
Черкаської обласної ради

Кадровий ресурс як фактор інтенсифікації інноваційної
діяльності публічних бібліотек : метод. поради / КЗ „ОУНБ
імені Тараса Шевченка” ; уклад. Р. П. Круценко. – Черкаси,
2011. – 16 с.

Кадровий ресурс як фактор інтенсифікації інноваційної діяльності публічних бібліотек

(Методичні поради)

Укладач:
Редактор
Відповідальна за випуск
Комп'ютерний набір

Р. П. Круценко
Г. С. Круглякова
К. С. Бугаєнко
Г. П. Степаненко

Черкаси 2011

Розвиток бібліотек в нових соціальних умовах, посилення їх інформаційних функцій неможливі без наявності кваліфікованих бібліотечних працівників, здатних розв'язувати нелегкі завдання з використанням науково-обґрунтованих методів та сучасних технічних засобів. Професіоналізм – явище динамічне, яке вимагає постійної підтримки, а професійні знання – безперервного оновлення, що дозволяє говорити про підвищення компетентності фахівця бібліотечної справи. Фаховий рівень працівників безпосередньо впливає на імідж бібліотечних установ, бібліотечної професії. Саме компетентність бібліотечного фахівця є неодмінною умовою позитивного іміджу сучасної бібліотеки, від рівня якої залежить якість та ефективність бібліотечного обслуговування.

В епоху глобалізації бібліотеки мають реальні шанси вижити за однієї умови: вони повинні бути готові до тих змін, які відбуваються у сучасному суспільстві. У протилежному випадку певні функції бібліотек візьмуть на себе інші інформаційні установи (корпорації, фірми тощо), які знають, що вартість інформації, на основі якої приймають рішення, дуже висока.

Безумовно, для успішної роботи бібліотек необхідно, щоб сучасний бібліотечний фахівець був готовим до відповідних змін та перенавчання, аби не втратити провідну роль у наданні інформації та послуг.

Бібліотечний фахівець повинен усвідомлювати стратегічну місію сучасної бібліотеки, яка полягає в тому, щоб:

- ✓ зробити доступ до світових інформаційних ресурсів через глобальну інформаційну мережу Інтернет;
- ✓ примножувати традиційні інформаційні ресурси та створювати нові електронні;
- ✓ забезпечити інтеграцію вітчизняних інформаційних ресурсів до світових.

Спеціаліст повинен володіти сучасними комп'ютерними технологіями, а саме: в умовах електронних комунікацій, щоб задовольнити потреби сучасного інформаційного су-

пільства, бібліотечний фахівець зобов'язаний працювати не тільки з документами, а й з інформацією, що міститься в цих документах, необхідно володіти технологією та методикою опрацювання інформації, оперувати інформаційними масивами, добре знати типологію, ринок та рекламу інформаційних продуктів і послуг, основні види баз даних та світових ресурсів.

Ця місія може бути реалізованою тільки за умови наявності високопрофесійних бібліотечних кадрів, які забезпечують високу якість, повноту та оперативність інформаційно-бібліотечного обслуговування користувачів бібліотек та їх партнерів.

Методичні центри в своїй діяльності використовують різноманітні форми і методи навчання бібліотекарів професійних знань, умінь та навичок. Ця робота повинна базуватися на постійному і глибокому вивченні якісного та кількісного складу персоналу за віковою та освітньою категорією. Характерними складнощами сьогодні є вплив фахівців і прихід працівників без досвіду роботи і базової бібліотечної освіти, старіння керівної ланки бібліотек, відсутність її резервів.

Вивчення характеристик бібліотечних працівників, постійний моніторинг кадрів стає базою подальшої організації роботи з ними.

Система підвищення кваліфікації бібліотекарів базується на таких принципах, як системність, безперервність, плановість, інформативність та інноваційність, диференційованість та індивідуальність. Саме використання цих принципів допомагає побудувати логічну та ефективну систему формування професійних знань, умінь і навичок, яка включає в себе три основних блоки програми, які здійснюються як в традиціях, так і в інноваційних освітніх технологіях:

- 1) поглиблення професійних знань і удосконалення майстерності;
- 2) розвиток творчих здібностей суб'єктів професійної діяльності;
- 3) сприяння процесу самоосвіти бібліотечних кадрів.

Традиційними формами поглиблення професійних знань є семінари, науково-практичні конференції. Семінар може бути універсальним чи тематичним. Особливо ефективні тематичні семінари, які дозволяють проводити комплексне поглиблення навчання бібліотечних працівників у визначених аспектах, поєднуючи традиційні і інноваційні форми. Семінар-дискусія, семінар-практикум, семінар-діалог – такі деякі види інтегративних, нестандартних форм роботи. До інноваційних форм поглиблення професійних знань можна віднести такі види активного навчання, як ділові ігри, „круглі столи”, розбір проблемних ситуацій, професійні тренінги, інтелект-релізи, прайс-листи, майстер-класи, ділові клуби.

Програма другого блоку рекомендує використання таких форм, як конкурси на звання, конкурси творчих робіт, бібліотечно-бібліографічні конкурси.

Для освітніх програм третього блоку характерна увага до особистих якостей кожного суб'єкта професійної діяльності.

З метою створення сприятливого режиму для формування професійних умінь та навичок у бібліотеках запроваджуються загальносистемні програми „Професіонал” і „Територія професіоналізму”. Ці програми спрямовані на активізацію професійного навчання бібліотечних працівників.

Підвищення професійних знань відбувається також шляхом участі бібліотекарів у роботі „Школи молодого бібліотекаря”, „Перспектива”, „Школи ділового спілкування”, „Майстер-класу”, „Школи бібліотечної інноватики” тощо.

Інноваційний підхід визначає як зміст, так і методику реалізації освітньої програми школи інноватики.

Основні аспекти школи:

- державна бібліотечна політика і інформатизація бібліотек – основні фактори розвитку інноваційних процесів в бібліотечній справі;

- традиції і новаторство в бібліотечній роботі; діалектика взаємозв'язків; теорія і практика інноваційної творчості;

- основні напрямки інноваційної діяльності бібліотек, її нормативно-правове і науково-методичне забезпечення;
- розробка, реалізація і технічне оснащення інноваційних бібліотечних проектів.

Залученню співпрацівників до інноваційної діяльності, мотивацією до творчості допомагають:

- впровадження системи інформування персоналу про суть проблем, які вимагають новаторських рішень і про хід процесу;

- формування системи безперервного професійного розвитку;

- розширення кола неформальних контактів учасників інновацій.

Найбільш важливими для бібліотеки результатами інноватики можна вважати:

- встановлення принципово нових відношень з територіальними органами влади і управління;

- реальний вплив на життя місцевої громади;

- формування нової концепції обслуговування населення, яке характеризується комфортністю, відкритістю, загальнодоступністю, соціалізацією;

- створення системи безперервного розвитку персоналу;

- використання додаткового джерела ресурсного забезпечення;

- розвиток горизонтальних професійних комунікацій як в середині бібліотеки, так і на регіональному рівні.

Інноваційна діяльність бібліотеки повинна стати провідним напрямком роботи бібліотеки, що має на меті пошук, оцінку, розробку і застосування бібліотечних нововведень.

У поняття „нововведення” включаються нові або відомі, але модернізовані, форми і методи бібліотечної роботи, що сприяють її вдосконаленню. Джерелами нововведень у бібліотеці є передова бібліотечна практика, раціоналізаторські пропозиції бібліотекарів, рекомендації наукових досліджень, нові бібліотечні технології. Зрозуміло, що мають використовуватись та адаптуватись до бібліотечної практи-

ки і нововведення, запозичені з інших сфер діяльності (інформаційні технології, електронні мультимедійні ресурси, використання комп'ютерних мереж зв'язку). Це може бути удосконалення або освоєння нових бібліотечних послуг, розширення їхнього асортименту або вдосконалення методів управління бібліотекою, організаційних соціальних аспектів управлінської діяльності.

Інновацією в бібліотеці може вважатися те, що працює на поліпшення виконання бібліотекою своїх функціональних обов'язків.

Однією із форм реалізації творчого потенціалу бібліотечного персоналу, розвитку його ініціативи в роботі бібліотеки необхідно використовувати таку форму як професійні конкурси бібліотекарів.

Професійний конкурс – це ефективний спосіб підтвердження творчої природи бібліотечної професії, традицій, постійного пошуку нового, фантазії, вигадки, винахідливості. Конкурси є засобами виявлення нереалізованих професійних і особистих творчих можливостей, талановитих співробітників, стимулюють їхню подальшу творчу діяльність. Вони піднімають престиж і статус бібліотечної професії, формують інноваційну поведінку самих бібліотечних фахівців

Конкурси можуть бути: „Бібліотечної справи майстри”, „Бібліотекар року”, „Бібліотека року”, „Творчий пошук видавничої діяльності”, „Сільська бібліотека: сучасний погляд”, „Шлях підвищення іміджу публічної бібліотеки”, „Сучасна публічна бібліотека: нові пріоритети” тощо.

Емоційною формою підвищення кваліфікації є творчі відрядження – відвідування колег на робочому місці. Особисте спілкування, налагодження ділових контактів працює на перспективу.

Головний результат відряджень – впровадження запозичень в роботу своїх бібліотек.

Разом з тим, окремі форми підвищення кваліфікації не замінять головного – самоосвіти працівника. Самоосвіта є одним із важливих елементів безперервної освіти. Форми самоосвіти суто індивідуальні.

Важлива роль в системі самоосвіти належить професійному читанню. Як свідчать дані досліджень, коло читання бібліотечного працівника обмежене лише вітчизняною періодикою, характер читання – здебільшого епізодичний. Тому керівництво самоосвітнім читанням бібліотечних працівників є одним із важливих завдань методичного забезпечення бібліотечної діяльності. Допомога в цьому плані має включати підготовку програми самоосвіти, розробку рекомендаційних списків з окремих питань бібліотечної роботи, створення системи методичних посібників.

Важливим чинником мотивації самоосвіти має стати обов'язкове врахування наслідків навчання. Це можуть бути реферати, підготовлені працівниками на найбільш злободенні теми, з якими вони виступають на заняттях шкіл, семінарах, круглих столах тощо.

Для підготовки рефератів можна запропонувати теми:

- інноваційна діяльність бібліотеки;
- публічна бібліотека в умовах місцевого самоврядування;
- соціальне партнерство бібліотеки;
- фандрейзинг як метод позабюджетного фінансування бібліотеки;
- фірмовий стиль бібліотеки;
- реклама в бібліотечно-інформаційній практиці;
- бібліотечний дизайн;
- нормативно-правова документація бібліотеки і ін.

У системі методичного забезпечення підвищення кваліфікації бібліотечних працівників використовуються різні форми. Методику їх проведення добре висвітлено у методичних порадах ОУНБ імені Тараса Шевченка „Нові тенденції у підвищенні кваліфікації бібліотечних працівників”, „Професійна компетентність бібліотекаря – запорука функціонування бібліотеки” та в матеріалах бібліотек області: „Лабораторія професійної майстерності”(з досвіду роботи методичного відділу Черкаського РОМЦ БКР), „Впровадження інновацій – шлях до успіху” (з досвіду роботи Шполянської ЦБС).

Підвищити авторитет бібліотеки спроможні самі працівники за умови, що це будуть яскраві та креативні особистості. Щоб заслужити громадське визнання, бібліотекарі по новому повинні усвідомити сутність професії. Для цього необхідно створити орієнтири щодо нового характеру праці бібліотекаря, виховати високу професійну свідомість, розробити мотивацію та систему стимулювання бібліотекаря.

Радимо провести дослідження „Я і моя професія : фахівці публічних бібліотек регіону як суб'єкти бібліотечно-інформаційного обслуговування населення”, використавши анкети-додаток № 1, № 2, ділову гру-тренінг – додаток № 3, скласти програму безперервної освіти – додаток № 4.

Анкета „Я і моя професія”

Шановний колего!

Нам необхідно знати Вашу думку про бібліотечну професію і про значення її особисто для Вас.

Просимо відповісти на всі питання анкети, це допоможе в роботі по формуванню громадського ставлення до бібліотечної професії.

1. Як Ви стали бібліотекарем? (потрібне підкреслити):

- за покликанням
- за порадою рідних
- в цей ВУЗ легше всього було вступити
- випадково
- інше _____

2. Чи змінилась Ваша думка про цю професію за час безпосередньої роботи в бібліотеці? (потрібне підкреслити):

- так
- ні
- не задумувалась

3. Якби прийшлося вибирати професію заново, як би Ви поступили? (потрібне підкреслити):

- точно так же
- вибрала б іншу професію
- важко відповісти

4. Змінили б Ви місце роботи, якби представилась така можливість? (потрібне підкреслити):

- однозначно – ні
- ні, але іноді думаю про це
- однозначно - так

5. В якій мірі розвиваються особисті здібності у виконуваний Вами роботі? (потрібне підкреслити):

- повністю

- в більшій мірі
- частково
- в малій ступені
- ніскільки
- особиста думка _____

6. На Вашу думку, які додаткові знання необхідно мати бібліотечному працівникові (потрібне підкреслити):

- педагогічні
- психологічні
- літературознавчі
- філологічні
- історичні
- які ще _____

7. Як міняється в наші дні соціальний статус бібліотеки і бібліотекаря? (потрібне підкреслити):

- знижується
- не піднімається
- підвищується
- не думала над цим

8. В чому, на Ваш погляд, виражається підвищення соціального статусу бібліотечної професії? _____

9. Вкажіть основні, на Ваш погляд, причини непрестижності бібліотечної професії сьогодні? _____

10. Як відносяться до Вас оточуючі, узнавши, що Ви – бібліотекар (потрібне підкреслити):

- з повагою
- байдуже
- з співчуттям
- з інтересом
- зневажливо

Дякуємо за участь.

Вкажіть, будь ласка, деякі дані про себе.

Вік _____
 Стаж роботи по спеціальності _____

Анкета

Шановні колеги!

Нам необхідно узнати Вашу думку щодо розробки програми безперервної освіти спеціалістів бібліотеки.

Просимо відповісти на ряд питань, які допоможуть у підготовці програми.

1. Як Ви вважаєте, наскільки необхідна безперервна освіта в Вашій повсякденній практиці?

- Необхідна
- Можлива, але не необхідна
- Зовсім не необхідна

2. Що, на Ваш погляд, сьогодні важливіше у Вашій професійній діяльності?

- Володіння професійними навичками
- Загальна ерудиція
- Однаково важливе те і інше

3. Якби у Вас була можливість вибору, то якій із форм навчання Ви б надали перевагу?

- Лекційні заняття, які дають необхідний об'єм інформації
- Практичні заняття у виді майстер-класів
- Самостійні практичні заняття
- Групові тренінги
- Індивідуальні заняття

4. Знать, з яких тем Вам не вистачає в постійній практиці?

- Практичні навички з проведення різних форм заходів

- Інтернет-ресурси і пошук в Інтернеті (вказіть теми, які Вас цікавлять)
- Знання сучасного літературного процесу, новинок художньої літератури
- Соціально-психологічні основи спілкування
- Імідж бібліотеки і бібліотекаря
- Менеджмент
- Нові інформаційні технології в бібліотеці

5. Чи могли б Ви виступити в якості викладача з якої-небудь теми?

- Так
- Ні

Якщо так, то по якій темі Ви б хотіли провести заняття

6. Вкажіть деякі дані про себе.

Освіта _____

Стаж роботи в бібліотеці _____

Структурний підрозділ _____

Ділова гра-тренінг

„Обслуговування читачів: імідж і етика професійної поведінки бібліотекаря”

Тема: Наша професія – в нашому сприйнятті.
Форма: Професійні дебати „Розглянемо, подумаємо, обговоримо”.

Питання для дискусії:

1. Що Ви думаєте про працю бібліотекаря?

- а) не потребує особливих знань, уміння, зусиль;
- б) вимагає спеціальної підготовки;
- в) трудомістка;
- г) нервова, напружена;
- д) монотонна, кропітка;
- е) інтелектуальна, творча;
- ж) вимагає терпіння;
- з) невдячна;
- і) Ваш варіант

2. В чому, на Ваш погляд, причини невисокого престижу бібліотечної професії?

- а) низький рівень культури суспільства, недооцінка значення бібліотек для соціально-економічного розвитку країни;
- б) падіння інтересу до книги;
- в) ріст популярності інших джерел інформації;
- г) низька кваліфікація бібліотечних працівників;
- д) часта відмова в необхідній літературі;
- е) ваші варіанти.

Примірна Програма безперервної професійної освіти спеціалістів _____ ЦБС.

1. Отримання вищої професійної освіти.

2. Навчання в стінах бібліотеки:

- головних і провідних спеціалістів за темою: „Стратегія розвитку публічних бібліотек”;
- бібліотекарів в „Школі спеціаліста”;
- всіх спеціалістів в Інтернет-центрі за темою: „Основи роботи на персональному комп’ютері”;
- всіх спеціалістів за темою: „Психологічний клімат в колективі”, „Культура мовлення”;
- стажування у відділах бібліотеки новопризначених працівників, які не мають спеціальної освіти.

Головні і провідні спеціалісти вивчають нові методи роботи і їх застосування з метою розвитку бібліотеки. Форми навчання – лекції, практичні заняття (наприклад, написання і захист грантових заявок).

Прогноз і аналіз потреби в навчанні здійснюється постійно. Основані ці процеси на впровадженні нових технологій, виявленні цікавого досвіду інших бібліотек, опитуванні користувачів, вивченні книги відгуків і пропозицій, а також на заходах, направлених на проведення такого аналізу.

Список літератури:

1. Авраева, Ю. Б. Библиотеки – методические центры : инициаторы профессионального развития : научно-практическое пособие / Ю. Б. Авраева, Э. С. Очирова. – М. : Литера, 2009. – 96 с.
2. Бабій, Л. Роль творчого потенціалу молодих спеціалістів у формуванні гідного іміджу бібліотеки / Л. Бабій // Бібл. планета – 2010. – № 3. – С. 32 – 33.
3. Барцева, Т. Мастер-класс – это про нас / Т. Барцева // Библиотека. – 2008. – № 2. – С. 31 – 33.
4. Впровадження інновацій – шлях до успіху : [з досвіду роботи бібліотек Шполянської ЦБС] / ОУНБ ім. Тараса Шевченка; підгот. Л. М. Грушник. – Черкаси, 2006. – 11 с.
5. Головка С. И. Специалист : образование, компетентность, новаторство / С. И. Головка. – М. : Либерейя, 2005. – 143 с.
6. Лабораторія професійної майстерності : [з досвіду роботи методичного відділу Черкаського РОМЦ БКР] / ОУНБ ім. Тараса Шевченка; підгот. Л. В. Гріщенко. – Черкаси, 2006. – 16 с.
7. Нові тенденції у підвищенні кваліфікації бібліотечних працівників : метод. поради. / ОУНБ ім. Тараса Шевченка; підгот. Н. Д. Вітавська. – Черкаси, 2004. – 5 с.
8. Пірус, Т. П. Інноваційні технології в роботі бібліотеки / Т. П. Пірус // Шкільна бібліотека. – 2010. - № 3. – С. 39 – 43.
9. Романюк, О. Система підвищення фахового рівня працівників публічних бібліотек Києва / Ольга Романюк // Бібл. форум України. – 2011. – № 1. – С. 37 – 40.
10. Цуріна, І. Інтерактивне середовище : як досягти бібліотеці компромісу між можливостями, доцільністю та необхідністю? / І. Цуріна // Бібл. планета. – 2006. – С. 15 – 16.
11. Шалиганова, А. Нові стандарти професії / А. Шалиганова // Бібл. форум України. – 2009. – № 1. – С. 35 – 39.