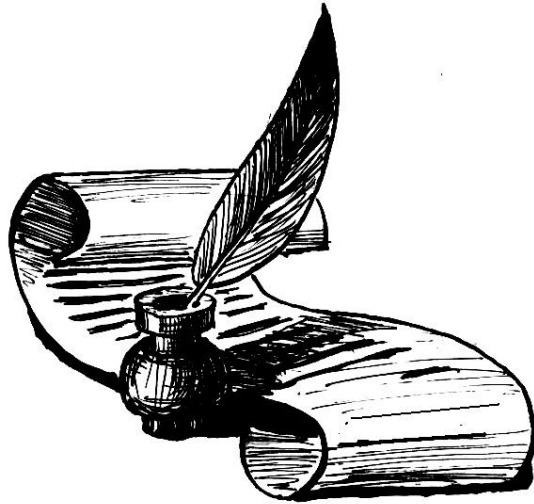


Управління культури і туризму
Черкаської облдержадміністрації
Обласна універсальна наукова бібліотека
імені Тараса Шевченка



Професійна компетентність бібліотекаря – запорука ефективного функціонування бібліотеки

(Методичні поради)

Черкаси – 2009

Престиж бібліотечної професії і бібліотеки в певній мірі залежить від рівня професійної майстерності співробітників. Поняття професійної компетентності бібліотекаря визначається як оперативне поєднання знань, умінь та підходів, необхідних для ефективного виконання роботи, як з точки зору виконавця, так і спостерігача. Особливості компетентності фахівців бібліотек полягають у ґрунтовній обізнаності щодо друкованих та електронних ресурсів у галузі спеціалізації закладу та організації, а також управлінні інформаційними послугами для задоволення оперативних інформаційних потреб окремих осіб та груп фахівців.

З точки зору індивідуальної професійної кар'єри, компетентність може розглядатись як комплекс гнучких знань і хисту, що дозволяє спеціалізованому бібліотекарю працювати у різних виробничих сферах і надавати ряд якісних, орієнтованих на читача, послуг, які не зможуть пропонувати на такому ж рівні інші фахівці.

У часи, коли фахівці заохочують до інвестування у власний професійний розвиток і підготовки до роботи на умовах індивідуального підряду, дуже важливо, щоб спеціалізовані бібліотекарі визначали притаманні саме їм професійні особливості і активно вдосконалювали свою кваліфікацію, що є передумовою їхньої майбутньої кар'єри.

Для успішного виконання професійних обов'язків, бібліотекарям необхідні в їх арсеналі два типи компетентності:

- **Професійна компетентність** означає обізнаність бібліотекаря, разом з канонічними, інноваціями, зокрема у питаннях інформаційних технологій, доступу до інформації, управ-

ління і дослідження, а також спроможності застосування цих знань для надання бібліотечно-інформаційних послуг.

- **Особиста компетентність** включає комплекс навичок, підходів та рис, які дозволяють бібліотекарю ефективно працювати, вміти добре спілкуватись, постійно набувати нових знань, демонструвати продуктивність своїх ініціатив та виживати у новому інформаційному середовищі.

Сьогодні існує думка, що професіонал має учитися безперервно. Питання підвищення кваліфікації є одним із важливих елементів діяльності публічної бібліотеки. Система підвищення кваліфікації, що створена раніше, продовжує існувати і зараз. На сьогодні вона має удосконалюватися, модернізуватися з урахуванням змін у нашому суспільстві. Основні завдання, що необхідно реалізувати в найближчі роки:

- залучення в систему підвищення кваліфікації всіх бібліотечних працівників – незалежно від стажу, рівня освіти і посади;
- організація навчання молодих кадрів професійних знань і навичок, лідерських якостей, розвитку інтелектуальних і професійних здібностей;
- навчання бібліотечного персоналу навичок інноваційної творчості і надання консультаційної допомоги;
- пробудження здатності самостійно аналізувати і знаходити оптимальні рішення в різних ситуаціях.

Однією з найбільш розповсюджених традиційних форм підвищення компетентності залишаються **семінари (універсальні і тематичні)**. Але ця форма обов'язково має

модернізуватися. Так, привабливим є проведення довгострокових тренінгових семінарів з підвищення кваліфікації фахівців. Ця форма дає відчутний результат при незначних фінансових витратах. Наприклад, семінар-тренінг може мати назву “Інноваційний пошук – основа розвитку бібліотек”. В програму семінару бажано включити роботу в тренінг-класі “Створення моделі бібліотечної програми”. Так, створення комплексної програми підвищення кваліфікації бібліотечних працівників “Професійна орбіта” передбачає роботу за чотирма модулями: бібліотекар-професія, бібліотекар-читач, бібліотекар-бібліотекар, бібліотекар-інформація. Заняття бажано побудувати на основі передового вітчизняного та зарубіжного бібліотечного досвіду з використанням інтерактивних форм навчання. Це і проблемний діалог “Соціальний престиж бібліотек як умова їх розвитку сьогодні”, і палітра думок “Носимо каміння чи будуюмо храм?”, і година профмайстерності “Бібліотекар і читач: суб’єктивна взаємодія”, і мозковий штурм “Ситуативний момент створення психологічного клімату в колективі”, і ділова гра “Все про бібліотечні фонди” та ін.

Використання цієї методики в процесі підготовки і перепідготовки бібліотекарів дозволяє формувати і розвивати навички прийняття рішень, створення партнерських проектів і програм.

Доцільно застосовувати метод ігрового імітаційного моделювання в процесі підвищення кваліфікації різних груп бібліотечного персоналу.

Використання тренінгових методик у практиці роботи є одним із позитивних моментів підвищення професійної компетентності персоналу. За широко розповсюджених у бібліотечній професії поняттях “тренінг” стоять різні форми публічної роботи: від інформації до масового свята.

Відсутність організаційної реформи в бібліотечній сфері, активізація інновацій паралельно традиційній діяль-

ності ставлять перед керівниками бібліотек питання про пріоритети організаційного розвитку. З'являється потреба в організаційному управлінському консультуванні. Допомога керівникам бібліотек у засвоєнні управлінських інновацій і реалізації стратегічних напрямків розвитку бібліотек є сьогодні головним завданням професійного навчання. Тут доречним буде проведення Дня фахівця для директорів бібліотек “Управління сучасною бібліотекою: специфіка і перспективи”. До уваги керівників можна запропонувати виступи, консультації, рекомендації з використанням елементів тестування, тренінгової методики, тематика яких диктується потребами поточного моменту з урахуванням побажань і пропозицій керівників закладів, наприклад:

- “Управління сучасною бібліотекою: сучасні моделі, нові пріоритети”;
- “Бібліотека: досвід, проблеми, нові можливості”;
- “Психологія управління персоналом у бібліотеці”;
- “Сільська бібліотека: перспективні шляхи розвитку”;
- “Корпоративна культура як фактор розвитку інноваційних процесів у публічній бібліотеці”.

Доречною буде підготовка дайджесту “Управління бібліотекою: теорія і практика”, де б знайшли відображення найбільш змістовні теоретичні статті провідних бібліотекарів, що стосуються управлінських питань, практичні доробки бібліотек України.

Для того, щоб навчання не було обов'язковим і приносило не тільки користь, але й задоволення, слід широко використовувати інтерактивні форми навчання: мозкові атаки, дискусійні години, форуми ідей, панорами досвіду тощо. Змістовним і цікавим може стати створення і діяль-

ність фахового клубу “Професіонал”, який би об'єднував людей за функціональними обов'язками, освітою та стажем роботи:

- “Основа” – це своєрідна школа керівника для завідувачів структурних підрозділів системи під головуванням директора ЦБС;
- “Надія” – секція для провідних спеціалістів, бібліотекарів I категорії з фаховою освітою;
- “Паросток” – для молодих спеціалістів зі стажем роботи 1-2 роки, які не мають бібліотечної освіти.

Більш системною в плані організації фахового навчання буде створення “Бібліотечного ліцею”, який би мав у своїй структурі три факультети:

- “Бібліографія від А до Я” (заняття для бібліотечних працівників, що не мають фахової освіти);
- “Течії, стилі, імена у світовій літературі” (для керівників структурних підрозділів системи, провідних бібліотекарів);
- “Бібліотека: професіоналізм без кордонів” (для усіх ланок бібліотечних працівників).

Напрямки роботи, тематика занять “Бібліотечного ліцею” має сприяти професійному зростанню працівників, поглиблювати знання літературного процесу. Програму занять варто розробляти з урахуванням освітнього рівня і досвіду практичної роботи бібліотекарів, складності питань, з якими вони стикаються у повсякденній роботі. Наприклад, один із циклів занять доречно присвятити бібліотерапії читачів зі спеціальними потребами, в рамках якого порушувались би питання: корекція психофізичного стану читачів з особливими потребами за допомогою друкованих видань та інших носіїв інформації; виховання інформаційної культури в умовах обслуговування за “домашнім або-

нементом”, проведення благодійних масових заходів, вивчення досвіду колег.

Особливої популярності сьогодні набувають майстер-класи (передача теоретичних і практичних знань) і творчі лабораторії (розробка рекомендацій з вирішення практичних завдань). Можливості цих форм навчання дуже великі. Вони дозволяють фантазувати, вносити нове в методику їх проведення і користуються популярністю серед бібліотечних працівників. Так, майстер-клас “Шлях у професію” може включати заняття, які б проводились як на базі ЦБ так і у філіях системи, що мають цікавий досвід. Теми:

- “Керівник бібліотеки: вимоги і можливості”;
- “Робота методиста: досвід, пошук, проблеми”;
- “Я + читач” (індивідуальна робота з читачами);
- “Друге прочитання” (вивчення книжкового фонду);
- “Книжкова виставка – візитна картка бібліотеки” (поради практика).

Не менш цікавою може стати і презентація нового портфоліо: “Символіка творчості”, на якій би була представлена вся робота рекламно-інформаційного змісту, а працівники мали змогу обмінятися досвідом складання рекламно-інформаційних матеріалів своїх бібліотек “Вчимося у колег”.

На базі районних ЦБС для завідувачів структурних підрозділів СБФ можна провести проблемно-творчу лабораторію “Сільська бібліотека: нова стратегія розвитку”, що стане новою формою підвищення професійної компетентності сільських бібліотекарів. Бажано, щоб теоретичні консультації супроводжувались демонстрацією цікавих практичних доробок, розглянути питання подальшого розвитку сільських бібліотек у контексті сучасних проблем і перспе-

ктив, їх можливості щодо задоволення інформаційних та дозвіллевих інтересів читачів, деякі аспекти сучасної організації і використання бібліотечного фонду.

Ще одним не менш важливим засобом реалізації творчого потенціалу бібліотечних працівників, розвитку його ініціативи в роботі є така форма, як конкурси професійної майстерності. Конкурси мають на меті стимулювати професійне зростання співробітників, розбудити в них азарт до творчості. Для молодих бібліотекарів, що будують свою кар’єру, це спосіб перевірити свої сили, заявити про себе. Крім того, у процесі підготовки згуртовуються колективи, а це досить важливо.

Теми конкурсів можуть охоплювати найбільш істотні проблеми професійної діяльності. Наприклад, це можуть бути питання сучасних тенденцій в обслуговуванні читачів, взаємодії бібліотеки з органами місцевого самоврядування, організації роботи творчо-любительських об’єднань, традиційних та інноваційних моментів в організації роботи бібліотек. Періодичність – 1 раз на рік, тематика різнопланова: “Бібліотека року”, “Кращий за професією”; літературних годин; сценаріїв масових заходів; на кращу роботу з фондом; краєзнавчих каталогів; бібліотечних уроків; бібліографічних посібників малих форм; оглядів і книжкових виставок; творчих робіт бібліотекарів; методичних посібників різної тематики.

Разом з усними формами професійного навчання в останні роки у практиці роботи бібліотеки почали використовувати форми стендових доповідей, стендових презентацій з окремих напрямків роботи, що по суті є однією з форм бібліотечної реклами. Перевага стендових доповідей – особливе сприйняття візуальної інформації, що являє собою інформаційну комбінацію ілюстрованих і текстових матеріалів. Методика проведення стендових презентацій може успішно використовуватись на заняттях з підвищення

професійної компетентності директорів бібліотек “Управління сучасною бібліотекою: специфіка і перспективи”. На стендах доцільно розмістити презентацію інформаційно-рекламного звіту бібліотеки, або структурних підрозділів. Такого роду інформація буде корисною і як своєрідний звіт бібліотеки перед органами місцевого самоврядування, громадськістю, населенням. Таким чином, метод стендової презентації не лише сприяє підвищенню професійної компетентності бібліотечного персоналу візуально, але й піднімає на більш високий рівень ці заходи.

Пріоритетним можна назвати також і стимулювання бібліотекарів до новаторства. Підтримка і розвиток новаторства має здійснюватися не тільки в консультаціях, методичних рекомендаціях, на семінарах, курсах підвищення кваліфікації, але й у вигляді наочних досьє. Це своєрідне портфоліо рекламно-іміджевої, видавничої діяльності бібліотек. З цією метою в методичному відділі радимо оформити досьє (портфоліо) для бібліотечних фахівців “В епіцентрі змін”, де були б представлені новаторські матеріали у сфері обслуговування користувачів, цікаві форми масової популяризації літератури, зміни пріоритетів і орієнтирів в організації роботи бібліотек, нова бібліотечна термінологія.

Заслуговує на увагу і така форма підвищення професійної компетентності, як підготовка бібліотекарями тематичних рефератів з подальшим виступом на семінарі. Тематика таких рефератів визначається заздалегідь і бібліотекар протягом кількох місяців не лише вивчає літературу по темі, але й організовує роботу з неї в бібліотеці, аналізує отримані результати. Все це робить виступ на семінарі більш змістовним і конкретним, що в свою чергу, сприяє впровадженню досвіду в практику роботи інших бібліотек.

Більш змістовною формою підвищення кваліфікації є науково-практичні конференції, які мають на меті глибоке вивчення бібліотечного досвіду, його теоретичне осмис-

лення і практичні рекомендації. Їх відмінність від нарад і семінарів у більш ретельній і глибокій розробці виступів, більш тривалому підготовчому періоді, високому науково-теоретичному рівні виступів. Доповіді на конференціях мають бути підсумком серйозного вивчення і узагальнення передової бібліотечної практики. Участь у конференціях сприяє виробленню у бібліотекарів навичок методичної і дослідницької роботи: уміння узагальнювати і аналізувати, логічно викладати свої думки.

Своєрідною формою підвищення компетентності є заочні конференції, коли підготовлені бібліотекарями повідомлення публікуються в спеціальному бюлетені, або ж на сторінках місцевих періодичних видань. Позитивні сторони цієї форми роботи в можливості залучення до обміну досвідом і обговорення тієї чи іншої теми широким кіл бібліотекарів, обговорення практики роботи, виявлення недоліків і накреслення шляхів удосконалення діяльності бібліотек.

Конференції мають бути зорієнтовані на розгляд злободенних докорінних регіональних проблем та вироблення конкретних заходів. Темі: “Бібліотека як центр суспільних зв’язків, культурних і соціальних ініціатив”, “Історія бібліотек ... району” тощо.

Ще однією із форм підвищення професійної компетентності є школи молодого бібліотекаря, школи молодого фахівця, школи керівників, школи сільського бібліотекаря. Форми занять, їх тематика різноманітні:

- уроки фахівця “Бібліотека-користувач: формула успіху”, “Конфлікти в бібліотеці: як їх уникнути”, “Поради досвідчених бібліотекарів”;
- майстер-клас “Професіоналізм плюс традиція”

- проблемний стіл “Як живеш, сільська бібліотеко?”;
- година професійного спілкування “Самоосвіта – важливий аспект творчої діяльності бібліотекаря”;
- творча лабораторія “Робота бібліотекаря: досвід, пошук, проблеми”, “Виставка в бібліотеці: новий погляд на традиційну форму”;
- цикл професійних зустрічей “Професійні діалоги”;
- день творчої ініціативи “Я пропоную свій досвід”;
- низка тренінгів за темами: “Проектна діяльність та отримання грантів”, “Можливості Інтернет для повного і якісного задоволення інформаційних потреб сучасних користувачів” тощо.

На окремі заняття Школи сільського бібліотекаря варто підготувати реферати за темами: “Етика сільського бібліотекаря”, “Інноваційні форми обслуговування користувачів сільської бібліотеки”, “Приваблива сільська бібліотека: що для цього треба зробити”.

Поряд з вищезазначеними “школами” організуються **університети бібліотечних працівників**. Їх відмінність в тому, що університети передбачають розширення, в першу чергу, теоретичних знань бібліотекарів. Звідси перевага лекційної форми навчання з залученням до проведення занять видатних теоретиків і практиків бібліотечної справи. Університети частіше розраховані на всіх бібліотечних працівників міста (району) і носять, як правило міжвідомчий характер. Відмінність їх також в тому, що вони мають розроблений навчальний план на рік (іноді на 2 – 3 роки), заздалегідь встановлений день і час занять. На засіданнях розглядаються також актуальні проблеми бібліотечної га-

лузі: про координацію передплати періодичних видань, роботу бібліотек всіх систем і відомств по організації дозвілля користувачів, з різних напрямків бібліотечної роботи: “Ефективне використання інформаційного потенціалу бібліотек”, “Сільські бібліотеки: проблеми і недоліки та шляхи їх вирішення”, “Залучення альтернативних джерел поповнення бібліотечних фондів”. “Шкільна бібліотека та сільська: грані співпраці”, “Бібліотека, як середовище розвитку і впливу на читацькі уподобання користувачів”.

Іншу групу в системі підвищення професійної компетентності бібліотекарів складають форми практичного навчання бібліотечних працівників безпосередньо в бібліотеках, що дозволяє краще засвоїти теоретичний матеріал, а отримані знання застосувати на практиці. Серед таких форм найбільш розповсюджені **практикуми і стажування**.

Практикуми, як індивідуальні, так і групові організуються, як правило, для початківців, що не мають бібліотечної освіти і проводяться на базі методичного центру, або в одній з кращих бібліотек. Основна мета – знайомство працівників з основами бібліотечної справи, надання йому практичних знань, необхідних для роботи в бібліотеці.

Стажування проводяться з метою поглиблення і удосконалення практичної і теоретичної підготовки бібліотекарів, освоєння бібліотекарями нових ділянок роботи, нових функціональних обов’язків, бібліотечних технологій. Вони організуються для молодих спеціалістів – випускників бібліотечних навчальних закладів, для бібліотекарів, що підвищують свій фаховий рівень знань. Керівництво стажуванням здійснюють найбільш кваліфіковані спеціалісти відділів бібліотеки за індивідуальним планом.

У системі підвищення професійної компетентності не повинна залишитися поза увагою і така категорія бібліотекарів, як завідувачі відділів обслуговування. При розробці

тематики семінарів для цієї категорії спеціалістів слід враховувати необхідність психологічного тренінгу, вивчення психології та етики спілкування бібліотекаря і читача. Будуть доречними семінари на тему: “Бібліотека і читач: нестандартні підходи до обслуговування”, “Бібліотечне обслуговування: тенденції, проблеми та їх вирішення”.

Останнім часом в практиці підвищення кваліфікації і перепідготовки бібліотекарів все активніше використовуються методи ситуаційного проблемного навчання: ділові та інноваційні ігри, тренінги, аналіз конкретних ситуацій бібліотечної практики, які значною мірою сприяють розвитку творчої ініціативи бібліотечних працівників, їх активної участі в обговоренні питань, включених до плану занять.

Особливо корисні в цьому відношенні ділові ігри, які є однією з найефективніших форм перепідготовки і підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів. Вони розширюють творчі можливості бібліотекарів, закріплюють теоретичні знання на практиці, дозволяють здійснювати колективний обмін досвідом в процесі гри. Організація ділових ігор потребує попередньої підготовки, відпрацювання тих виробничих ситуацій, які будуть відтворені в процесі ділової гри. Вона складається з підготовчого етапу, коли учасників знайомлять з завданням, організацією і правилами ведення гри. Потім формуються групи учасників (зазвичай 3 – 5 осіб), кожна з яких виконує одну з ролей (наприклад: “дирекція бібліотеки”, “бібліотекарі відділів обслуговування”, “читачі”). Перед проведенням ділової гри її учасники можуть отримати домашнє завдання для попереднього ознайомлення з проблемою (з методичними посібниками по темі, бібліотечними інноваціями і т.д.). В ході ділової гри “програється” запропонована до розгляду ситуація, тобто, відтворюються дії різних груп в реальних умовах. Після закінчення гри проводиться колективне обговорення її ре-

зультатів, підведення підсумків і оцінки. В цьому поряд з учасниками гри, приймають участь сторонні наглядачі-експерти, як правило, найбільш кваліфіковані бібліотечні фахівці. Часто в ролі експертів виступають методисти, які оцінюють не лише якість, доцільність прийнятих рішень, а й поведінку групи в цілому, кожного учасника окремо, ерудованість, аргументованість, логічність, емоційність, конструктивність пропозицій, рівень імпровізації тощо.

Так, в річній програмі школи професійної майстерності можна передбачити ділові ігри на теми: “Проблеми міжособового спілкування бібліотекаря з читачем”, “Бібліотекар очима читача”, “Як вдосконалити себе?”, “Чи вмієте Ви спілкуватись?” тощо. По закінченні занять обов’язково провести: аналіз виробничих ситуацій, які можуть виникнути в умовно виділених групах “читачів-скандалістів”, “любителів сердечних бесід”, “мовчазних читачів”; практичні заняття “Проведення соціологічного опитування”, “Обговоримо ситуацію”; анкетування слухачів, яким пропонується (анонімно, або з підписом) висловити свою думку про зміст і організацію занять, виділити окремо теми або види занять, що відзначаються змістовністю, практичними рекомендаціями тощо.

Варто пам’ятати, що *культура спілкування* і професійна компетентність бібліотекаря нерозривно пов’язані. Про рівень культури спілкування можна судити з того наскільки адекватно бібліотекар сприймає, розуміє співрозмовника, організовує свою професійну поведінку, обирає форму спілкування з читачами в конкретній ситуації з врахуванням специфіки бібліотечної роботи. В цьому плані доцільно провести заняття на теми: лекція “Соціально-психологічні основи спілкування”, співбесіда “Стиль спілкування, культура мови, етика поведінки”, консультація “Імідж бібліотекаря. З чого він складається”, анкетування “Бібліотекар – читач: проблеми спілкування”, тренінг про-

фесійного зростання “Професійна адаптація”, “Професійний зліт”.

Важлива роль в системі підвищення професійної компетентності належить питанню *самоосвіти, професійного читання*. Керівництво самоосвітнім читанням бібліотечних працівників є одним з 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, надання консультацій бібліотекарям з нових питань бібліотечної теорії, методики і практики. Процес самоосвіти є стимулом творчої активності бібліотекаря, необхідною умовою прийняття колективних рішень з тих чи інших проблем бібліотечної практики. Доречним в цьому питанні може бути проведення “*дискусійних трибун*”. Їхнім важливим елементом є обмін досвідом з питань поліпшення бібліотечної роботи. Результати дискусії бажано закріпити під час проведення Днів творчої ініціативи, в рамках яких узагальнюються знання, спостереження, досвід, нововведення в роботі, розробляються рекомендації, що надалі знаходять втілення в роботі ЦБС.

Важливим чинником мотивації самоосвіти має стати обов’язкове врахування наслідків навчання (а не факту присутності на заняттях), тобто, що нового планує спеціаліст впровадити у свою роботу, які бачить перспективи розвитку бібліотеки і що конкретно пропонує для цього зробити.

Підвищення професійної компетентності має стати важливим фактором розвитку бібліотечної справи, укріплення у суспільній свідомості високого іміджу бібліотечних працівників.

Підготувала:

Л.С. Шумко,
гол. бібліотекар
науково-методичного
відділу

Редактор:

Г.С. Круглякова

Відповідальна за випуск:

К.С. Бугаєнко

Комп’ютерний друк:

Л.С. Шумко