

*Кравченко О. М., заступник директора,
Лебедюк О. О., завідувач науково-методичного відділу Наукова
бібліотека Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ
«Криворізький національний університет» м. Кривий Ріг*

**ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ БІБЛІОТЕКАРІВ:
ТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ ТА СУЧАСНІ МЕТОДИ**
(з досвіду роботи наукової бібліотеки Криворізького педагогічного
інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет»)

Анотація. У статті розглянуто досвід підвищення кваліфікації співробітників бібліотеки ВНЗ, висвітлено форми / методи підвищення кваліфікації бібліотекарів.

Ключові слова: бібліотека ВНЗ, форми і методи підвищення кваліфікації бібліотекарів.

Сучасний стан розвитку суспільства зумовлює необхідність удосконалення всіх соціальних інститутів, переосмислення їхньої суспільної ролі та соціально декларованої мети діяльності. Бібліотеки України відіграють роль культурологічних і просвітницьких установ, які сприяють демократичним процесам, інформатизації суспільства, забезпечують права громадян на доступ до інформації та інтелектуальну свободу особистості. Ефективно реалізувати таку місію бібліотеки може лише справжній професіонал, який володіє глибокими фаховими знаннями, комп'ютерними технологіями, здатний до творчих нестандартних рішень.

В умовах реформування освіти за Болонською системою посилилися вимоги до спеціалістів бібліотек вищих навчальних закладів. Метою професійної діяльності спеціаліста бібліотеки ВНЗ є створення умов всебічного розвитку майбутніх фахівців, забезпечення студентам успішного оволодіння знаннями загальнонаукових, спеціальних та суспільних дисциплін і формування на цій основі цілісного наукового світогляду. Особливістю книгозбірень ВНЗ є те, що вони поєднують у собі інформаційні та освітні функції, володіють достатніми ресурсами і є найбільш наближеними до своїх користувачів. Для якісного

виконання бібліотекою вишу її основного завдання - сприяння навчальному, науковому і виховному процесам - необхідний високий професіоналізм, широта кругозору, вміння орієнтуватися в мінливих умовах сьогодення. Сучасний бібліотекар повинен має бути носієм не тільки традиційної бібліотечно-бібліографічної культури, а й володіти сукупністю інформаційних знань, навичками інформаційних технологій, спеціальними психолого-педагогічними знаннями. Саме від їх підготовки і кваліфікації залежатиме успіх роботи в нових інформаційних умовах.

Успішність функціонування бібліотеки як центру інформації зобов'язує бібліотечних фахівців швидко та адекватно реагувати на зміни в інформаційних потребах користувачів, удосконалювати форми обслуговування, надавати якісне інформаційне консультування, розширювати спектр бібліотечно-інформаційних послуг, вимагає систематичного вивчення новітніх технологій. Функціонування будь-якої установи, зокрема бібліотеки, залежить безпосередньо від професійного рівня та особистих якостей її працівників. Тому так гостро постає питання підвищення професійного рівня бібліотекарів.

У бібліотекознавчій літературі термін «підвищення кваліфікації бібліотекарів» тлумачиться як удосконалення професійних знань, навичок і умінь, підвищення загальноосвітнього рівня відповідно до новітніх досягнень культури, науки й техніки, ознайомлення з передовим бібліотечним досвідом [1, с. 206]. Головним завданням системи підвищення кваліфікації в бібліотеці ВНЗ є досягнення відповідності між рівнем кваліфікації окремих співробітників і всього колективу бібліотеки та досягненнями сучасної бібліотечної науки і практики.

У науковій бібліотеці Криворізького педагогічного інституту діє апробована система підвищення кваліфікації співробітників, яка містить сукупність планомірно організованих, взаємозалежних і скоординованих заходів, що передбачають ґрунтовну наукову та практичну підготовку.

Наукова бібліотека Криворізького педагогічного інституту використовує різноманітні засоби для формування і розширення професійного світогляду бібліотечних працівників. Це й традиційні, випробувані часом форми, і нові, сучасні, інтерактивні.

1. «Школа бібліотекаря», яка функціонує у науковій бібліотеці Криворізького педагогічного інституту багато років. Серед форм

організації її роботи - семінари, тренінги, дискусії, круглі столи тощо. *Семінар* - одна з дієвих форм підвищення кваліфікації. Його ефективність полягає в органічному поєднанні теорії і практики, набутого досвіду та інновацій. Процес підготовки семінару є досить складним і багатограним, адже ця форма навчання потребує детального висвітлення обраної для розгляду проблеми. Семінари поділяються на універсальні і тематичні. Перш за все визначається тема семінару та розробляється план його проведення. План семінару містить виклад основної теоретичної частини у формі доповіді, співповіді або лекції.

Доповідь передбачає всебічне висвітлення проблеми, наявної законодавчої бази, основних аспектів з бібліотекознавства, бібліографознавства, книгознавства, інформології та шляхів їх вирішення, а також відповідного вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Обов'язковою складовою семінару є одна або декілька *консультацій* (їх кількість залежить від складності і вагомості обраної теми заходу). Вона може бути надана у формі рекомендацій, висвітлення практичного досвіду роботи нашої бібліотеки з вирішення одного, декількох або ж усього спектру визначених семінаром питань.

Такі інтерактивні форми підвищення кваліфікації фахівців як *семінари-тренінги*, *круглі столи* мають високу ефективність за незначних фінансових витрат і належать до проблемного навчання. Вони, як своєрідний інструмент апробації тих чи інших нових ідей, інновацій, поглядів, поєднують процес засвоєння нових теоретичних знань з активною соціально-психологічною взаємодією членів групи, що базується на формуванні конкретних умінь і навичок управління та професійного бібліотечного спілкування.

Завданням семінарів-тренінгів є оцінка масштабів і стану інноваційної діяльності бібліотеки, виявлення проблем, що перешкоджають процесу ефективних змін у бібліотеках; формування в учасників навчання уявлень щодо теорії та методики інноваційної діяльності в бібліотеках; надання їм можливостей визначення шляхів та інструментів для здійснення змін, усвідомлених в реальних умовах практичної діяльності; створення умов для обміну досвідом інноваційної діяльності та встановлення форм взаємодії бібліотек для вирішення актуальних проблем.

Так, у 2013 року відбувся семінар-тренінг на тему «Користувач - бібліотекар : види та техніка бібліотечного спілкування. Професійна етика», на якому розглядалися актуальні проблеми бібліотечного спілкування. Також було проведено круглий стіл на тему «Культурно-просвітницька та виховна діяльність бібліотеки ВНЗ», який сприяв активізації роботи, втіленню різноманітних форм і методів у бібліотечну практику.

Не менш значущими є і *практичні заняття* - невід'ємна складова успішності семінару. «Сайт бібліотеки Криворізького педагогічного інституту як обличчя книгозбірні. Методика пошуку в електронному каталозі», на якому було висвітлено основні етапи створення сайту ; «Методика обслуговування користувачів бібліотеки», на якому розглядалися різноманітні ситуації бібліотечного обслуговування, аналізувались конфлікти ситуації та засоби виходу з них).

Учасникам семінару можна запропонувати виконання *домашнього завдання* розробити рекламний проспект, буклет, програму, план культурно-просвітницького заходу тощо. Крім того, в ході семінару доцільно провести презентацію програми, масового заходу тощо. А завершити семінар слід підведенням підсумків його роботи.

Нарада-семінар - одна з форм підвищення кваліфікації бібліотечних працівників, особливо керівного складу бібліотеки. Вона складається з двох частин: наради, на якій обговорюються актуальні, найбільш значущі питання та завдання бібліотечної роботи, і семінару, під час якого учасники прослуховують ряд лекцій, повідомлень, одержують консультації, тематично пов'язані з питаннями, що розглядалися на нараді.

Як свідчить практика, у системі підвищення кваліфікації бібліотечних працівників важливу роль відіграють форми, які спонукають до творчості і пошуку нестандартних рішень. Популярністю користуються *майстер-класи* (передача теоретичних і практичних знань) і *творчі лабораторії* (розробка рекомендацій з вирішення практичних завдань). Можливості цих форм навчання дуже великі.

Засобом реалізації творчого потенціалу бібліотечних працівників, розвитку їх ініціативи в роботі є така форма діяльності, як *конкурси професійної майстерності*. Конкурси мають на меті стимулювати професійне зростання співробітників, спонукати 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 підрозділів бібліотеки, працівники яких беруть участь у конкурсі, а це досить важливо.

Теми конкурсів можуть охоплювати вагомі проблеми професійної діяльності. Наприклад, це можуть бути питання сучасних тенденцій в обслуговуванні користувачів, взаємодії наукової бібліотеки з керівництвом інституту, організації роботи творчих об'єднань, традиційних та інноваційних моментів в організації роботи.

2. Більш змістовною формою підвищення кваліфікації є науково-практичні конференції, які мають на меті глибоке вивчення бібліотечного досвіду, його теоретичне осмислення і практичні рекомендації. Їх відмінність від нарад і семінарів - у більш ретельній і ґрунтовній 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 впровадженню інноваційних напрямів в діяльність бібліотеки, умінню бібліотекарів узагальнювати і аналізувати, логічно викладати свої думки.

Особливістю конференцій, з одного боку, є дискусійний, полемічний характер виступів, присвячених найбільш актуальним проблемам сьогодення, а з іншого - виважений та толерантний обмін думками.

Важливою ланкою у професійному розвитку персоналу є також комунікативно-професійні контакти з бібліотечними фахівцями інших регіонів, безпосереднє знайомство з досвідом роботи бібліотек не тільки міста та області, а й усієї країни.

3. У науковій бібліотеці Криворізького педагогічного інституту велика увага приділяється самоосвіті.

Російський бібліотекознавець Є. Р. Сукіасян визначає самоосвіту «як постійний, повсякденний процес аналізу, накопичення і систематизації знань, що відбувається як під час роботи, так і після неї, не пов'язаний з організованими формами навчання і підвищення кваліфікації» [2, с. 28]. Отже, під самоосвітою слід розуміти керовану самою людиною систематичну пізнавальну діяльність, у процесі якої вона самостійно здобуває, поповнює і вдосконалює свої знання, уміння та навички. Самоосвіта передбачає насамперед вміння

орієнтуватися у фаховій літературі, критичне осмислення положень, фактів та висновків, які містяться в цих джерелах і, нарешті, творче застосування самостійно здобутих знань на практиці. Професійне читання має велике значення у становленні фахівця і є неодмінною умовою підвищення кваліфікації бібліотекаря.

Наукова бібліотека Криворізького педагогічного інституту передплатує фахові періодичні видання, які постійно використовуються в роботі, у підготовці до занять з підвищення кваліфікації. Періодичні видання заповнюють прогалини у фаховій освіті бібліотекарів. Зазначимо, що для фахового зростання та розширення професійної комунікації вітчизняних бібліотекарів великі можливості надає мережа Інтернет. Ознайомлення з електронним всесвітом розширює професійну свідомість бібліотечних фахівців, виводить їх на рівень принципово нового розуміння сучасної бібліотеки як установи, що забезпечує доступ до інформації. Отже, закладаються наукові основи підготовки бібліотекаря як фахівця, для якого робота з ресурсами глобальної мережі є невід'ємним елементом професійної кваліфікації.

4. Іншу групу в системі підвищення кваліфікації 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 розповсюдженою є стажування.

Стажування проводиться з метою поглиблення і удосконалення практичної і теоретичної підготовки бібліотекарів, освоєння бібліотекарями нових ділянок роботи, нових функціональних обов'язків, бібліотечних технологій. Воно організовується 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.

Ми вважаємо, що показником ефективності роботи бібліотеки вищує не обсяг бібліотечних послуг, наданих користувачам за певний період часу, а повнота задоволення їх інформаційних потреб. У Міжнародному стандарті ІСО вміщено перелік критеріїв ефективності роботи бібліотеки, який включає :

- Охоплення користувачів;
- Відповідність розкладу роботи бібліотеки потребам користувачів;

- Якість фонду;
- Експертні оцінки;
- Використання фонду;
- Документи, які не використовуються;
- Якість ДПА;
- Доступність документів у фонді;
- Оперативність комплектування;
- Оперативність обробки книг;
- Доступність;
- Час доставки документів;
- Оперативність МБА;
- Довідкова служба;
- Показник отримання коректної відповіді;
- Обслуговування віддалених користувачів;
- Задоволення інформаційних потреб користувача.

На нашу думку, ще одним фактором, який впливає на ефективність роботи бібліотеки, є рівень професійної підготовки фахівця.

Завдяки здобутим під час заходів з підвищення кваліфікації знанням та навичкам працівники наукової бібліотеки Криворізького педагогічного інституту покращили показники її роботи за багатьма з цих критеріїв. Впровадження в роботу бібліотеки електронної доставки документів, віртуальної бібліографічної довідки, створення та постійна інформаційна підтримка сайту бібліотеки збільшили кількість віддалених користувачів книгозбірні та якість її довідково- бібліографічних послуг; новітні прийоми комплектування фондів та обробки нових надходжень дозволили удосконалити ці технологічні процеси; а поглиблене вивчення потреб користувачів сприяло підвищенню ефективності роботи книгозбірні вишу.

Зазначимо, що робота з організації підвищення кваліфікації працівників наукової бібліотеки Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет» відзначається постійним пошуком і впровадженням інновацій, зумовлених вимогами часу і перспективами розвитку інформаційних технологій. Проте внутрішньо-бібліотечне підвищення кваліфікації не може розв'язати всіх проблем, що стоять перед бібліотекою, тому необхідно вирішити проблему підготовки і перепідготовки кадрів з Урахуванням специфіки роботи бібліотек ВНЗ і створити систему підвищення інформаційно-бібліографічної кваліфікації спеціалістів

даних бібліотек на державному рівні. На сучасному етапі, коли реальні можливості розширення штату обмежені, а обсяг і складність завдань, що стоять перед бібліотеками вищої школи, зростають, необхідно також звернути увагу держави, керівників міністерств на вирішення питання підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів на державному рівні, оскільки це впливає на функціонування як бібліотеки ВНЗ, так і на подальший розвиток інформатизації суспільства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Библиотечное дело: терминологический словарь / сост. И. М. Сулова. Л. Н. Уланова. - М.: Книга, 1986. - 224 с.
2. Сукиасян, З. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование / З. Р. Сукиасян. - М.: Гранд-Фаир, 2004. - 447 с.