

АНАЛІЗ

Всеукраїнського анкетування «Професійні якості бібліотекарів з різним стажем роботи», спрямованого на виявлення професійних характеристик, які набуваються зі стажем, проведеного КЗ «Обласна бібліотека для юнацтва ім. В. Симоненка» Черкаської обласної ради

З метою виявлення професійних характеристик, які набуваються зі стажем, Державна бібліотека України для юнацтва зініціювала Всеукраїнське анкетування «Професійні якості бібліотекарів з різним стажем роботи».

В КЗ «Обласна бібліотека для юнацтва ім. В.Симоненка» Черкаської обласної ради анкетування проведене впродовж лютого-червня 2019 року.

Анкетуванням охоплено 19 респондентів - працівників всіх структурних підрозділів книгозбірні. За стажем роботи: до 3 років - 1; 3-9 років – 1; 10-20 років – 6; понад 20 років – 11.

до 3 років

1 респондент жіночої статі віком від 25 до 40 років має стаж роботи до 3-х років. Має вищу освіту, спеціальність за дипломом - філолог, вчитель української мови і літератури, зарубіжної літератури та англійської мови.

Займає посаду бібліотекаря I категорії, на якій працює 2 р. 7 міс.

Серед найголовніших якостей, які характеризують її як бібліотекаря, вбачає професійні знання, комунікабельність, оригінальність мислення, ораторські здібності, здатність до самоосвіти, підвищення загальної культури.

Вважає, що на взаємостосунки «бібліотекар - користувач», головним чином, впливають всі зазначені фактори: уміння вислухати запити користувача, повага до читача, доброзичливість, ерудованість, орієнтування в колі уподобань, інтересів, смаків читачів, почуття гумору, витримка, інтелігентність, зовнішній вигляд бібліотекаря.

Респондент вважає, що відштовхнути користувача від бібліотекаря може нервозність, роздратування та «нудьга на обличчі бібліотекаря».

Професійного вигорання у роботі не відчуває.

На думку респондента бібліотечному працівнику необхідно мати додаткові літературно-мистецькі знання.

З метою підвищення своєї кваліфікації брала участь у заняттях Школи професійної майстерності «Молодий професіонал бібліотеки для юнацтва»; заняттях «Бібліотечний маркетинг у соціальних мережах» (на базі ЧОБД за матеріалами тренінгу, організованого УБА); заняттях «Кросмедійна бібліотечна журналістика» (на базі ЧОБД за матеріалами однойменної VII Всеукраїнської школи бібліотечного журналіста, організованої УБА).

Труднощів у бібліотечній діяльності не виникає.

Основними джерелами інформування з професійних питань вважає індивідуальну консультацію колег, заняття у школах професійної майстерності, професійні сайти і самоосвіту.

Рівень розвитку бібліотеки оцінює як середній.

Вважає, що ефективність її роботи залежить від рівня розвитку бібліотеки, постільки використання бібліотекою сучасних технологій дозволяє швидко та якісно обслуговувати користувачів та виконувати внутрішню роботу.

На робочому місці почувається некомфортно, при цьому причина не вказана.

Найважливішими професійними досягненнями вважає опанування бібліотечної справи, самоосвіту, уміння працювати з людьми, високий рівень проведення масової роботи, підготовку та проведення цікавих заходів, високий рівень культури мовлення, освіченість.

3-9 років

1 респондент жіночої статі віком від 25-40 років має стаж роботи від 3 –х до 9-ти років. Має вищу освіту. Спеціальність за дипломом – вчитель української мови та літератури, магістр філології.

Займає посаду провідного бібліотекаря, на якій працює 6 років.

Найголовнішими якостями, які її характеризують як бібліотекаря, вона вважає знання бібліотечно-інформаційних технологій, ораторські здібності, здатність до самоосвіти, підвищення загальної культури, працелюбність, відповідальність.

На її думку, на взаємостосунки «бібліотекар – користувач», головним чином, впливає уміння вислухати запити читача, повага до читача, ерудованість, орієнтування в колі уподобань, інтересів, смаків читачів.

А от відштовхнути користувача від бібліотеки може байдужість і неухважність.

Професійного вигорання не відчуває.

З додаткових знань та навичок на її думку потрібні психологічні і педагогічні знання.

З метою підвищення професійної кваліфікації брала участь у заняттях Школи професійної майстерності «Молодий професіонал бібліотеки для юнацтва; заняттях «Бібліотечний маркетинг у соціальних мережах» (на базі ЧОБД за матеріалами тренінгу, організованого УБА).

Труднощів у бібліотечній діяльності у респондента не виникає.

Основними джерелами інформування з професійних питань є заняття у школах професійної майстерності, семінари, наради, методичні видання.

Рівень розвитку бібліотеки оцінює як високий.

Вважає, що ефективність її роботи залежить від рівня розвитку бібліотеки, а саме від комп'ютерної бази бібліотеки.

На робочому місці відчувається комфортно.

Особисті професійні досягнення – це оволодіння процесами і методикою бібліотечної роботи.

10-20 років

У анкетуванні взяли участь 6 респондентів жіночої статі віком від 25 до 60 років (25-40 – 3, 41-60 – 3).

Вищу бібліотечну освіту має 1 респондент, вищу – 4, середню спеціальну (педагогічну) – 1.

Опитані мають спеціальності за дипломами: документознавець-референт – 1, вчитель-предметник – 4, вчитель початкових класів – 1.

На посаді завідувача відділу працює 2 респонденти, завідувача сектору – 1, головного бібліотекаря – 1, провідного бібліотекаря – 1, бібліотекаря I категорії – 1.

На даних посадах фахівці відповідно працюють - 1,5 та 15 років, 5 років, 10 років, 10 років, 6 років.

Найголовнішими якостями, які їх характеризують як бібліотекаря, вони вважають: відповідальність – 6; здатність до самоосвіти, підвищення загальної культури - 5; працелюбність – 4; професійні знання – 2; комунікабельність – 2; здібності – 2; емоційний контроль – 2; цілеспрямованість – 2; організованість - 2; організаційні здібності - 1; знання бібліотечно-інформаційних технологій – 1; оригінальність мислення – 1; ораторські вимогливість - 1.

На думку опитаних, на взаєностосунки «бібліотекар – користувач», головним чином, впливає повага до читача - 6; доброзичливість – 5; ерудованість, орієнтування в колі уподобань, інтересів, смаків читачів - 4; уміння вислухати запити користувача – 3; почуття гумору – 2; витримка, інтелігентність – 2; зовнішній вигляд бібліотекаря – 2.

Відштовхнути користувача від бібліотеки найбільше може байдужість - 5; нервозність, роздратування – 5; «нудьга на обличчі бібліотекаря» - 3; неухважність – 2. Респонденти доповнили це питання своїми характеристиками: непрофесійність – 2; некомпетентність – 1; хамство – 1; незнання фонду – 1.

3 опитаних відчують професійне вигорання, з яким справляються самостійно – 1; з допомогою рідних – 1; з допомогою фізичних вправ, зокрема плавання – 1.

З додаткових знань та навичок, на думку працівників, необхідно мати: педагогічні – 4; літературні, мистецькі – 3; психологічні - 2; юридичні - 1. Серед власних варіантів: IT – 1; це залежить від відділу, в якому працює бібліотекар – 1.

З метою підвищення професійної кваліфікації 5 працівників зазначили, що брали участь у проблемно-цільових навчаннях працівників юнацьких структурних підрозділів бібліотек області, організованих і проведених на базі ОБЮ ім. В.Симоненка – 2; форумі молодих бібліотекарів у м. Луганськ «Книга. Молодь. Інтелект» - 1; Школах професійної майстерності «Молодий професіонал бібліотеки для юнацтва» - 3 ; проблемному навчанні фахівців відділів обслуговування обласних бібліотек для юнацтва молоді «Бібліотека для юнацтва у відкритому інформаційному просторі» - 1; проблемному навчанні фахівців відділів мистецтв «Мистецький дивосвіт бібліотеки» - 1; дистанційному навчанні на базі ОУНБ ім. Т.Г. Шевченка «Інноваційні зміни в бібліотеці на основі проектного, кадрового менеджменту та ініціативної діяльності бібліотек» - 1; дистанційному навчанні «Нова бібліотечна послуга: використання інформаційних технологій та Інтернету в бібліотеці», організованому Національною академією керівних кадрів культури і мистецтв – 1; занятті «Кросмедійна бібліотечна журналістика» на базі ЧОБД (за матеріалами однойменної VII Всеукраїнської школи бібліотечного журналіста, організованої УБА) – 1; дводенному тренінгу програми «Поліс» (Поліція і спільнота) – проекту Ради міжнародних наукових досліджень та обмінів (IREX) – 1; базовому тренінгу Програми «Молодіжний працівник», організованому Черкаським обласним молодіжним ресурсним центром за сприяння Міністерства молоді та спорту України – 2; науково-практичному семінарі «Бібліотеки року 2018: освітні студії та промоція читання», організованому УБА та Goethe-Institut в Україні – 1.

Серед труднощів в роботі зазначено: створення власних електронних інформаційних ресурсів (підготовка відеопрезентацій, буктрейлерів тощо) по причині застарілості комп'ютерної техніки – 3; створення електронних інформаційних ресурсів по причині недосконалих знань сучасних комп'ютерних програм - 1; налагодження співпраці з закладами освіти по причині інертності педагогів - 1; систематизація документів за УДК – 1.

Основними джерелами інформування з професійних питань є: самоосвіта - 5; професійні сайти – 5; індивідуальна консультація колег - 4; методичні видання – 3; семінари, наради – 1.

Рівень розвитку бібліотеки 4 бібліотечні працівники оцінюють як середній; 2 - підвищується, але повільно.

4 бібліотекарі вважають, що ефективність роботи залежить від рівня розвитку бібліотеки, так як можливості бібліотеки впливають на ефективність роботи бібліотекаря – 1; повільний розвиток бібліотеки

провокує відставання від потреб сучасної молоді – 1. Не зазначили причину – 2.

Комфортно на робочому місці себе почуває 1 працівник. Некомфортно – 1. 2 дали відповідь, що по-різному: холодно на робочому місці. Ще 2 зазначили: однозначної відповіді немає - це залежить від різних чинників.

Особисті професійні досягнення для 3 опитаних – це оволодіння процесами бібліотечної роботи безпосередньо на своєму робочому місці, потреба у самоосвіті та самовдосконаленні – 1; довіра читачів – 1; вміння співпрацювати з різними людьми – 1. 1 респондент вказав, що не має таких досягнень, якими б пишався. 2 відповідь не дали.

понад 20 років

У анкетуванні взяли участь 11 респондентів жіночої статі віком від 41 року (41-60 – 5, 61 і більше – 6).

Вищу бібліотечну освіту має 7 респондентів, вищу – 1, середню бібліотечну – 1.

Опитані мають спеціальності за дипломами: бібліотекар-бібліограф – 7, організатор масиву документів, документознавець-аналітик інформаційних ресурсів, магістр – 1; бібліотекар середньої кваліфікації – 3.

На посаді директора працює 1 респондент, заступника директора з наукової роботи – 1, завідувача відділу - 5, завідувача сектору – 1, головного бібліотекаря – 1, провідного бібліотекаря – 1, бібліотекаря I категорії – 1.

На даних посадах фахівці відповідно працюють - 25; 9; 3, 7, 14, 16, 16, 19; 16; 10; 9; 2 рр.

Найголовнішими якостями, які характеризують їх як бібліотекаря, вони вважають: професійні знання – 9, здатність до самоосвіти, підвищення загальної культури – 8, відповідальність – 7, вимогливість – 6, працелюбність – 5, знання бібліотечно-інформаційних технологій – 4, комунікабельність – 4, організаційні здібності – 3, організованість – 3, ораторські здібності – 2, цілеспрямованість – 2, толерантність – 1.

На думку опитаних, на взаємостосунки «бібліотекар - користувач» головним чином, впливає: ерудованість, орієнтування в колі уподобань, інтересів, смаків читачів – 10, повага до читача – 8, вміння вислухати запити користувача – 7; витримка, інтелігентність - 5, доброзичливість – 4, зовнішній вигляд бібліотекаря - 4, почуття гумору – 2.

Відштовхнути користувача від бібліотекаря може: нервозність, роздратування – 10, байдужість – 9, «нудьга на обличчі бібліотекаря» - 6, неухайність – 4. Власний варіант: неохайність – 1.

Професійне вигорання у роботі відчувають 5 опитаних. Із станом професійного вигорання 4 справляються самостійно (один із них ще також зазначив - завдяки відповідальності), з допомогою рідних – 1.

З додаткових знань та навичок, на думку працівників, необхідно мати: психологічні – 11, педагогічні – 6, літературно-мистецькі – 6, юридичні – 2. Серед власних варіантів: знання ІТ – 1.

З метою підвищення професійної кваліфікації 6 працівників зазначили, що брали участь у дистанційному навчанні «Інноваційні зміни в бібліотеці на основі проектного, кадрового менеджменту та ініціативної діяльності бібліотек» (на базі ОУНБ ім. Т.Г. Шевченка) – 2; проблемному навчанні фахівців відділів комплектування та обробки обласних бібліотек України для юнацтва, молоді «Моделювання та комплектування документного фонду як засіб реалізації інформаційних запитів молоді» - 1; проблемному навчанні методистів обласних бібліотек України для юнацтва, молоді «Методична інноватика як фактор розвитку бібліотеки для юнацтва» - 1; проблемному навчанні методистів обласних бібліотек України для юнацтва, молоді «Інтелектуальна свобода та доступність інформації у демократичному суспільстві» - 1; дводенному тренінгу програми «Поліс» (Поліція і спільнота) – проекту Ради міжнародних наукових досліджень та обмінів (IREX) – 1; тренінгу по проведенню заходів на тему гендеру, здорових стосунків, булінгу та домашнього насильства, організований IREX – 2; тренінгу «Ефективна взаємодія бібліотек зі ЗМІ в умовах децентралізації влади» (на базі ЧОУНБ ім. Т.Г. Шевченка за участі представників IREX) - 3; тренінгу «Співпраця бібліотек зі ЗМІ»(на базі ЧОУНБ ім. Т. Г. Шевченка, організований IREX) – 2; заняттях «Бібліотечний маркетинг у соціальних мережах» (на базі ЧОБД за матеріалами тренінгу, організованого УБА) – 1; заняттях «Кросмедійна бібліотечна журналістика» (на базі ЧОБД за матеріалами однойменної VII Всеукраїнської школи бібліотечного журналіста, організованої УБА) – 4; Всеукраїнському семінарі заступників директорів «Вплив децентралізації влади на розвиток бібліотек України для юнацтва, молоді» - 1; Міжрегіональному ярмарку «Бібліотечні інновації для громад «Створюємо майбутнє» - 1; Всеукраїнських школах керівника – 1.

Серед труднощів в роботі зазначено: повільний розвиток інформаційних технологій (застаріла комп'ютерна техніка та неможливість заміни, придбання нової через відсутність коштів) – 3, питання децентралізації, організація роботи в бібліотеках ОТГ – 1, налагодження активної співпраці з освітніми закладами – 1, працювати на випередження – 1, байдужість до бібліотечної галузі з боку держави – 1.

Основними джерелами інформування з професійних питань є: самоосвіта – 9, професійні сайти – 8, методичні видання – 7, семінари, наради – 5, індивідуальна консультація колег – 3, тренінги – 3.

Рівень розвитку бібліотеки 3 бібліотечні працівники оцінюють як високий, 5 – як середній; 3 - підвищується, але повільно.

Всі 11 опитаних вважають, що ефективність роботи залежить від рівня розвитку бібліотеки. 7 вказали взаємозв'язок: ефективність роботи бібліотекаря залежить від рівня осучаснення бібліотеки - 3, стимулює рухатися далі – 1, від рівня комп'ютеризації бібліотеки залежить багато бібліотечних процесів – 1, комп'ютеризація бібліотеки створює умови для

розширення сфери послуг - 1, на ефективність роботи бібліотекаря впливає забезпеченість бібліотеки комп'ютеризацією, укомплектованість спеціалістами, необхідними методико-бібліографічними матеріалами - 1.

Комфортно на робочому місці себе почуває 8 працівників.

Некомфортно – 3. Останніх не задовольняє понаднормовий об'єм роботи за низьку зарплату – 1, низька матеріальна забезпеченість – 2.

Особисті професійні досягнення назвали 9 респондентів, а саме: використання хорошого рівня самоосвіти для вдосконалення роботи відділу – 1, залучення до бібліотеки широкого кола учнівської і студентської молоді, творчих особистостей і колективів – 1, освоєння комп'ютерної техніки, підготовка методико-бібліографічних посібників – 1, удосконалення знань по систематизації бібліотечного фонду – 1, якісне виконання процесів роботи – 1, розвиток організаторських здібностей, вміння спілкування, налагодження контактів, освоєння комп'ютерних технологій – 1, вміння працювати в колективі, індивідуальний підхід до читача, налагодження співпраці з партнерами – 1, досконале знання процесів на своєму робочому місці, здобуття навиків роботи з технічними засобами та з організації і проведення бібліотечних конкурсів і вікторин, освоєння комп'ютерних технологій – 1, утримання в належному стані приміщення бібліотеки, автоматизація технологічних процесів, інформатизація, генерування ідей її їх реалізація – 1. 2 відповідь не дали.

Заступник директора

В.М. Чорнобривець