**Департамент культури, національностей, релігій та охорони об’єктів культурної спадщини облдержадміністрації**

**Одеська обласна бібліотека для юнацтва**

**ім. В. В. Маяковського**

**

***Сучасний бібліотекар:***

***новий формат професії***

***Методичні поради***

**Одеса - 2019**

|  |  |
| --- | --- |
| Департамент культури, національностей, релігій та охорони об’єктів культурної спадщини Одеської обласної державної адміністраціїОдеська обласна бібліотека для юнацтва ім. В. В. МаяковськогоНауково-методичний відділ«Сучасний бібліотекар: новий формат професії»Методичні поради Підготувала: Т. М. Петелько,зав. науково-методичним відділомРедактор: В. В. ФоменкоВідповідальний за випуск:О. А. Чоловська | Методичний матеріал містить короткий аналіз кадрового потенціалу бібліотек області, результати анкетування «Професійні якості бібліотекарів з різним стажем роботи», огляд методичних матеріалів та публікацій фахівців, які присвячені темі формування образу сучасного бібліотекаря. |

*«Той, хто припиняє вчитись, є старим, незалежно від того, 20 йому років чи 80. Той, хто постійно вчиться, залишається молодим. Найчудовішою річчю в житті є вічна молодість думки».*

*Генрі Форд*

Сучасний бібліотекар – це високоосвічена людина, що володіє знаннями про основи психології читачів, педагогічною майстерністю, орієнтується в різноманітті видавничої продукції, вміє використовувати технічні засоби в роботі, знає основи інформатики, є популяризатором та організатором. Важливими складовими професії бібліотекаря є прагнення до нового, до творчості, до вдосконалення діяльності, відмова від застарілих, неефективних форм і методів роботи.

Аналіз працюючого бібліотечного контингенту в Україні показав, що в основному це фахівці середнього віку. Своє навчання і свою діяльність вони розпочали ще до усіх соціальних перетворень, і більша частина з них сприймають свою професію традиційно. Не всі працівники бібліотек схильні до інноваційного мислення, є ініціаторами нових починань, адекватно реагують на зміни в суспільстві, здатні до засвоєння новітніх інформаційних технологій. Тому є потреба у новій філософії бібліотечної справи, що дозволяє швидше знайти свою соціальну нішу у суспільстві.

Мережа бібліотек Одеської області системи Міністерства культури України з 2016 року скорочувалася, але не більше, ніж на 1% на рік. За останні 2 роки вона скоротилась на 36 закладів, і, відповідно, пройшло скорочення бібліотечних працівників на 54 одиниці (в основному це сільські бібліотеки).

Бібліотеки області забезпечені фахівцями на 54.6 %. Переважає кількість працівників з середньою спеціальною освітою – це 25.5 % (358 чол.). З вищою спеціальною – 9.7% (136 чол.).

В області з 2015 року проходить децентралізація влади. На 01. 08.2019 року створено 33 ОТГ. Реформа місцевого самоврядування вплинула не тільки на зміст бібліотечної роботи, але й саме на існування бібліотеки. Є факти, коли бібліотеки скорочувались під приводом: «Немає субвенцій на культуру!». А громада не сказала тверде «Ні!» скороченню. Керівництво деяких ОТГ не поспішає брати під свою опіку бібліотеки і надавати їм можливість гідно обслуговувати мешканців своїх громад. Як наслідок, бібліотеки стоять зачиненими або їхнє фінансування настільки мізерне, що ледве вистачає на 0,25 ставки заробітної платні бібліотекаря. В даному випадку про якість обслуговування громади мова не ведеться. Одна з причин такого стану в тому, що бібліотеки не змогли довести свою необхідність ані керівництву, ані мешканцям громади.

Виникли проблеми з підвищенням професійної кваліфікації працівників бібліотек ОТГ, які діють, та методичною допомогою. На жаль, деякі працівники зрозуміли «відокремлення» як розрив всіх стосунків з ЦРБ.

У 2019 році Одеська обласна бібліотека для юнацтва долучилася до Всеукраїнського анкетування «Професійні якості бібліотекарів з різним стажем роботи». В анкетуванні брали участь бібліотечні працівники ОЮБ, 13-ти ЦБС, а також працівники бібліотек ОТГ: Березівської, Затишанської та Куяльницької. Всього проаналізовано 415 анкет. Анкетування виявилося цікавим та інформативним.

Більшість бібліотекарів — 68.7% мають значний досвід роботи: понад 20 років — 165 респондентів, 10-20 років — 120, 3-9 років — 80, 0-3 — 50. Вищу бібліотечну освіту мають 52 (38 з них працюють понад 20 років), середню бібліотечну – 95 (56 мають стаж понад 20 років). Отже, 35.4% бібліотекарів області мають спеціальну освіту.

Серед найголовніших якостей, що характеризують бібліотекаря, респонденти відзначили «комунікабельність», «працелюбність», «відповідальність». Ті, хто мають стаж від 3-х до 9-ти років, додали «здатність до самоосвіти», «підвищення загальної культури», а хто працює 10-20 і більше років до всього переліку додають ще й «професійні знання», чого не зазначають працівники з невеликим стажем роботи.

Сучасному бібліотекарю необхідно спілкуватися з людьми різного віку— від малого до великого, і з кожним потрібно знайти спільну мову. Саме бібліотекарі часто стають провідниками в прекрасний світ книги, і від них залежить, чи долучиться до читання та чи інша людина. У взаємостосунках «бібліотекар — користувач» всі опитані відзначають, що важливу роль відіграють «уміння вислухати запити користувача», «повага до читача». Із зростанням стажу роботи респонденти також додають «ерудованість», «орієнтування в колі уподобань, інтересів, смаків читачів».

Відштовхнути користувача від бібліотекаря можуть «байдужість», «нервозність», «роздратування», а бібліотекарі зі стажем до цього переліку додають ще і «непрофесіоналізм», «неестетичний вигляд».

У власній професійній діяльності люди стикаються з професійним вигоранням на роботі (один із проявів стресу). Серед опитаних це відчувають 90 респондентів. Переважна більшість з них фахівці зі стажем роботи 10-20 і більше років (70 респондентів). Майже всі справляються з цим станом самостійно.

Сучасному бібліотекарю необхідні додаткові знання та навички. Це визнають всі. На думку респондентів зі стажем роботи до 3-х років — потрібні знання з «психології», «літератури», «мистецтва», від 3-х до 9-ти, крім названих, назвали ще і «педагогіки».

Бібліотекарі все більше розуміють, що важливим фактором збереження бібліотечної професії у ХХІ столітті, запорукою її подальшого існування є запровадження сучасних технологій. Сьогодні їм доводиться працювати не тільки з книгами, а й з аудіо, відеоматеріалами, компакт-дисками та електронними виданнями. Вони використовують весь спектр сучасних технічних засобів, електронну пошту, технології електронної доставки документів, цифрові каталоги, інформаційно-пошукові системи Інтернету, створюють презентації в PowerPoint, заповнюють електронний простір web-сторінок і баз даних.

Отже, володіння комп’ютерними технологіями – це не дань моді, а вимога часу. Бібліотекарі стикаються з труднощами у цьому напрямку. Опитування показало, що такі труднощі виникають у працівників зі стажем понад 20-ти років.

Робота з відвідувачами бібліотеки, особливо підлітками (консультування, допомога в пошуку та виборі літератури, навчання комп’ютерній грамотності, цікаві масові заходи, тренінги, робота гуртків, зустрічі з відомими людьми, виставки, конференції, тематичні вечори та обговорення тощо) вимагає від бібліотекарів креативного підходу і постійного розширення світогляду. Між тим, можливості бібліотекарів районних, міських і, особливо, сільських бібліотек щодо підвищення професійної компетенції дуже обмежені. 30% (137 чол.) респондентів повідомили, що вони проходили навчання на курсах підвищення кваліфікації бібліотечних працівників при Одеському обласному навчально-методичному центрі закладів культури і мистецтв.

Основними джерелами інформування бібліотекарів області з професійних питань є: на першому місці — семінари та наради, на другому — професійні сайти та методичні видання, на третьому — самоосвіта (професійні періодичні видання передплачуються в кількості 1-2 назв в ЦРБ чи ЦМБ).

Бібліотекарі мають бути активнішими, використовувати всі можливості, якщо вони прагнуть стати сучасними. Наприклад, долучитися до навчання за програмою «Молодіжний працівник». Проект реалізувався Міністерством молоді та спорту України, Державним інститутом сімейної та молодіжної політики за підтримки ЮНІСЕФ та ПРООН (<http://youth-worker.org.ua/>). А 19 лютого 2019 року стартував інший проект — «Молодь змінить Україну» (БФ Богдана Гаврилишина: <http://bhfoundation.com.ua/programi/molod-zminue-ukrainu.html>).

Рівень розвитку своїх книгозбірень респонденти оцінили як «середній». Майже всі з них вважають, що ефективність їхньої роботи залежить від рівня розвитку бібліотеки: «чим вище рівень розвитку, тим більше у неї можливостей, багатший фонд»; «розвиток бібліотеки спонукає до саморозвитку та освіти», «недостатня матеріально-технічна база бібліотек відображається на якості обслуговування користувачів». Бібліотекарі зі значним стажем мають таку думку: «Якщо бібліотекар є професіоналом своєї справи, то він в будь-якій бібліотеці буде ефективно працювати».

Більшість працівників почуваються на робочому місці комфортно. Дискомфорт відчувається восени та взимку, коли відсутнє опалення в бібліотечному приміщенні.

Дослідження підтвердило факт, що в бібліотечній галузі відбувається старіння кадрів. Більшість опитаних респондентів віком від 41 до 60 років – 254; від 25 до 40 – 88; від 61 до 65 і від 17 до 24 – 8. Також воно показало, що це професія жіноча: із 415 респондентів жінок – 409, чоловіків – 6.

*(З довідкою за результатами дослідження можна ознайомитися на сайті ОЮБ, розділ «Фахівцям», підрозділ «Соціологічні дослідження»).*

Сьогодні статус і роль бібліотечної установи залежить від того, яке враження справляють бібліотечні працівники та бібліотека на громаду. Тому бібліотекам необхідно зламати сформований протягом тривалого часу стереотип бібліотекаря як консервативної, «доісторичної бабусі в хусточці і кожушку», яка живе минулим, історією, і з осторогою ставиться до усіх нововведень, і формувати новий образ сучасного бібліотекаря в інтерактивному просторі. Це образ бібліотечного працівника, який володіє новими технологіями, відкритий, комунікабельний, здатний працювати у команді, інтегрований у суспільні процеси, має активну життєву позицію, професійно розвивається.

Престиж бібліотечної професії визначають професіонали. Професіонал – це людина, яка досягла високого рівня виконання своїх обов’язків в обраній нею сфері діяльності, спеціаліст своєї справи.

Узагальнені результати численних досліджень свідчать про те, що 47% користувачів, перш за все, цінують у бібліотекареві професіоналізм, 26% – доброзичливість, а 20% – комунікабельність.

Який він, сьогоднішній бібліотекар? Як стати професіоналом? Що для цього потрібно знати та вміти? Радимо звернутися до публікацій фахівців, які присвячені темі формування образу сучасного бібліотекаря.

*Тека методиста: метод. поради. – Вип. 5. Бібліотекар для юнацтва: набуття майстерності / [уклад. Т. Сопова]; ДЗ «Держ. б-ка України для юнацтва». – К., 2010. – 65 с. – Режим доступу:* [*http://profy.4uth.gov.ua/methodical-work-of-the-state-library-of-ukraine-for-youth/metodicni-rekomendaciie/teka-metodista/tm2010vol5*](http://profy.4uth.gov.ua/methodical-work-of-the-state-library-of-ukraine-for-youth/metodicni-rekomendaciie/teka-metodista/tm2010vol5)

Бібліотека, яка обслуговує юнацтво, молодь, є таким закладом, робота якого неможлива без грамотного, компетентного бібліотекаря-професіонала. Від підвищення професійного рівня бібліотечних спеціалістів залежить якість роботи бібліотеки.

Тетяна Павлівна Сопова, заст. директора з науково-методичної роботи Державної бібліотеки України для юнацтва, виділяє 15 головних професійних якостей бібліотекаря:

• ерудиція;

• інтуїція;

• комунікабельність;

• відповідальність;

• вимогливість;

• оригінальність мислення;

• творчість;

• організаційні здібності;

• ораторські здібності;

• знання бібліотечних технологій;

• адаптованість;

• знання педагогіки та психології;

• комп’ютерна освіченість;

• здатність до самоосвіти;

• емоційний контроль.

Серед особистісних якостей бібліотекаря названі: цілеспрямованість, організованість, працелюбність, відповідальність, громадянська активність, комунікабельність, толерантність, схильність до підвищення загальної культури, наявність етичних цінностей, вміння працювати в колективі та з різними категоріями користувачів.

Бібліотечний професіоналізм виявляється в оперативному, мобільному оволодінні новими технологіями, програмним забезпеченням, усіма технічними засобами та прийомами, починаючи з клавішного набору і закінчуючи створенням програмного продукту.

Важливою складовою професіоналізму є вміння спілкуватися, подати себе, привернути увагу партнера, вплинути на нього. Самоподача слугує індикатором для визначення професійної і комунікативної компетентності бібліотекаря. Самоподача в цілому формує ставлення читачів, спільноти до бібліотечної професії, бібліотеки, бібліотекарів. Самоподача як раз і сформувала в суспільстві такі негативні образи бібліотекаря, як «синя панчоха», «тихоголоса жінка», «сіра мишка» тощо, які ми маємо руйнувати.

Бібліотекарю важливо розуміти тип своєї самооцінки, адже тоді можна критично подивитися на себе, що слугуватиме мотивацією до самовдосконалення. Лише впевнені в собі бібліотекарі з високою самооцінкою можуть швидко переходити від традиційних форм роботи з читачами до активних, творчих, дискусійних, інноваційних. Тільки вони здібні до неформального спілкування з читачами, ініціативні, мають здібність до емпатії, не налаштовані на конфлікти.

Методичний матеріал містить корисні поради щодо форм підвищення професійної кваліфікації бібліотечних фахівців, як традиційних, так і інноваційних: конференцій, семінарів, практикумів, курсів, «круглих столів», тренінгів, конкурсів профмайстерності, бібліотечних клубів, рольових та ділових ігор, майстер-класів, «мозкових штурмів», онлайн-конференцій, відеомостів, дистанційних форм обміну досвідом та ще багато інших. Робиться акцент на застосуванні інноваційних форм навчання, які дозволяють в короткий термін передавати тим, хто навчається, великий обсяг знань, забезпечити високий рівень засвоєння матеріалу, закріплення його на практиці. Ці форми навчання мають певні переваги:

• більш легке сприйняття нового матеріалу;

• широке використання досвіду;

• вироблення у слухачів нового підходу до вирішення проблем під час навчання;

• можливість чітко побачити моделі ефективної та неефективної поведінки.

У методичному матеріалі звертається увага і на форми самоосвіти: очно-заочне навчання, дистанційне навчання, самовдосконалення за індивідуальним планом або особистою програмою, отримання знань через інформаційні джерела (преса, інтернет-ресурси).

Спеціаліст має сам відчути потребу в підвищенні кваліфікації, і тільки тоді буде позитивний результат. Кожний спеціаліст має відповідати особисто за своє професійне зростання, а керівник – за зростання всіх своїх підлеглих. Керівники мають мотивувати працівників до постійного навчання, підвищення кваліфікації і професійного рівня, підтримувати безперервність циклу навчання та вдосконалення.

Звертаємо вашу увагу на розділи та додатки:

Розділ 1. Професіоналізм бібліотекаря.

Розділ 2. Форми підвищення професійного рівня бібліотечних фахівців.

Розділ 3. Бібліотекарі та їхня компетентність.

Розділ 4. Типи поведінки бібліотекарів.

Розділ 5. Шкідливі, корисні бібліотекарі, бібліотекарі-маніпулятори і актуалізатори.

Розділ 6. Секрети безконфліктного спілкування в бібліотеці.

Розділ 7. Методологія підготовки і проведення атестації персоналу.

Додаток 1. Зразкова схема характеристики-відгуку на фахівця, що атестується.

Додаток 2. Форма самооцінки діяльності спеціаліста.

Додаток 3. Штрихи до портрету бібліотекаря.

Додаток 4. Тест: «Его – стан особистості».

Додаток 5. Анкета для соціологічного опитування: «Бібліотекар та сучасність: пошук формули успіху».

*Коржик* *Н. Професійні компетенції бібліотекаря ХХІ століття / Н. Коржик //* *Вісник Книжкової палати. - 2017. - №6. - С. 12-15.* *- Режим доступу:* [*http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkp\_2017\_6\_5*](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkp_2017_6_5) *.*

У статті розглянуто обов'язкові фахові компетентності бібліотекаря як професії майбутнього в Україні, окреслено шляхи трансформації бібліотечної освіти і напрями подальшого розвитку бібліотечної справи.

Останнім часом більшість фахівців активно навчається, постійно підвищує кваліфікацію, оволодіваючи інноваційними інтернет-технологіями. Водночас, значна кількість науковців прогнозує поступове "вимирання" професії.

Стратегічні прогнози розвитку професій Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна та британської дослідницької групи The Future Laboratory свідчать: для того, щоб успішно діяти у майбутньому, інформаційний фахівець має відповідати таким вимогам:

1) навчатися впродовж життя;

2) вміти працювати віддалено;

3) бути крос-функціональним, працювати на стику професій;

4) удосконалювати знання з ІТ-технологій;

5) вміти керувати потужними цифровими архівами;

6) бути фахівцем у big date — вміти аналізувати і розподіляти великі обсяги інформації;

7) вміти самонавчатися;

8) бути універсальним, вміти творчо мислити, цілеспрямовано досягати цілей;

9) володіти не лише комп'ютерною, а й мережевою грамотністю;

10) володіти кількома мовами.

У зарубіжній практиці підготовки бібліотечних фахівців важливою є орієнтація на вимоги кадрових порталів, що є своєрідним вектором дій на майбутнє.

Однією з основних вимог є навчання впродовж життя. Це завдання розглядають як ступеневий процес розвитку особистості (фахівця), що складається з трьох етапів: отримання фахової освіти у вищому навчальному закладі (отримання базових знань); постійне підвищення кваліфікації, яке є невіддільною частиною профільної діяльності, що визначає її якість та здійснюється на основі використання інноваційних методів навчання і професійного розвитку (дистанційна освіта, майстер-класи, онлайн-тренінги, відеокурси, конференції та «круглі столи», консультації тощо); самонавчання, що супроводжує всі етапи професійного зростання фахівця. Його основою є самостійне творче зростання, самовдосконалення, участь у професійній комунікації через системне ознайомлення з фаховою періодикою, відвідування тренінгів і майстер-класів, конференцій, презентацій та ін.

Саме завдяки поєднанню цих етапів професійного навчання фахівець зможе бути конкурентоспроможним, повною мірою відповідати вимогам кадрових порталів, а саме бути крос-функціональним, працювати на стику професій; бути фахівцем у big date — вміти аналізувати і розподіляти великі обсяги інформації; бути універсальним — вміти творчо мислити, цілеспрямовано досягати мети; володіти кількома мовами.

*Компетенції обслуговування молоді для бібліотечних фахівців // Бібліосвіт: інформ. вісник - Вип.1, 2018; Держ. б-ка України для юнацтва. - К., 2018. - С. 11-12. - Режим доступу:* [*http://profy.4uth.gov.ua/methodical-work-of-the-state-library-of-ukraine-for-youth/newsletter-bibliosvit/2018-issue-65-68/bibliosvit-65-no1-2018r*](http://profy.4uth.gov.ua/methodical-work-of-the-state-library-of-ukraine-for-youth/newsletter-bibliosvit/2018-issue-65-68/bibliosvit-65-no1-2018r) *.*

Наприкінці 2017 р. Американська асоціація бібліотечного обслуговування молоді (YALSA) опублікувала оновлену версію керівництва «Компетенції обслуговування молоді для бібліотечних фахівців». В ній названі 10 компетенцій, які можна застосовувати не лише в роботі з молоддю, але з іншими категоріями читачів бібліотек.

*1. Становлення й розвиток молоді:* знати основні особливості розвитку підлітків і використовувати ці знання для планування, реалізації й оцінки бібліотечних ресурсів, програм та послуг, що задовольнятимуть різноманітні потреби молодих читачів.

2. *Взаємодія з молоддю:* усвідомлювати важливість взаємодії та комунікації в розробці й наданні якісних бібліотечних послуг для молоді, впроваджувати технології та стратегії, що сприяють розвитку самооцінки і самоідентифікації молодих людей (як індивідуально, так і в групі) і позитивному спілкуванню з однолітками та дорослими.

3. *Освітнє середовище (формальне і неформальне):* створювати високоякісне, гнучке освітнє середовище, що сприятиме розвитку й допомагатиме молодим користувачам індивідуально або в групі набувати досвід, беручи участь у формальних і неформальних навчальних активностях.

4. *Освітній досвід (формальний і неформальний):* працювати з молоддю, волонтерами, партнерами усередині місцевої спільноти та іншими фахівцями для планування, реалізації й оцінки якісних формальних і неформальних навчальних заходів, що відповідають освітнім і особистісним інтересам молоді і сприяють розвитку.

5. *Участь і лідерство молоді*: відповідати всім потребам і інтересам молодих читачів, взаємодіяти з ними під час створення й реалізації молодіжних програм і сприяти розвиткові у них лідерських якостей.

6. *Залучення спільноти і сім’ї:* вибудовувати шанобливі взаємовідносини з громадськими організаціями і сім’ями для забезпечення оптимального розвитку молодих користувачів і для підвищення якості бібліотечних послуг.

7. *Культурна компетентність і відгук*: активно просувати ідею культурної різноманітності й створювати інклюзивне, приязне та шанобливе культурне середовище, що підтримує цю різноманітність.

8. *Доступність:* забезпечувати доступ до широкого спектру бібліотечних ресурсів, послуг і заходів усім молодим користувачам, особливо тим, хто відчуває якість труднощі.

9. *Результати й оцінка*: приділяти належну увагу впливу бібліотечних програм на молодь і використовувати ці дані для подальшого розвитку, реалізації та вдосконалення послуг, що надаються.

10. *Безперервне навчання:* діяти відповідно до етичних норм, прагнути до безперервного навчання, підтримувати найкращі бібліотечні практики й відстоювати інтереси молодих читачів.

Джерело: <http://www.ala.org/yalsa/guidelines/yacompetencies>.

Важливими складовими професії сучасного бібліотекаря є прагнення до нового, до творчості, вдосконалення, відмова від застарілих неефективних форм та методів роботи, креативність, тобто здатність особистості вийти за рамки даної ситуації, поставити власну ціль щодо перетворення досвіду і в результаті створити новий, оригінальний, нестандартний інтелектуальний продукт.

Колишній президент ІФЛА Клаудіо Люко сказав: «Бібліотеки творять майбутнє за допомогою бібліотекарів – творчих особистостей за бібліотечною стійкою. Окрім високих технологій, нам потрібні і творчі уми».

Креативність – це творча, новаторська діяльність. Головною складовою креативності є розуміння того, для чого і для кого щось створювати, як створювати, що саме створювати. Креативність залежить від декількох факторів: знань, досвіду, таланту, інтуїції, здібності інноваційно мислити, професійного середовища.

Для зародження креативних ідей є дуже важливим стиль керівництва. При демократичному стилі найбільше розкриваються творчі здібності співробітників і вміння керівника вислухати протилежні точки зору і вибрати конструктивне, оптимальне рішення.

Такі актуальні теми, як: «Підвищення творчого потенціалу колективу в бібліотеках», «Формування творчого колективу («команди») бібліотеки і роль особистості його керівника», «Робота з персоналом», «Мотивація діяльності персоналу», «Стимулювання інновацій», «Підтримка прагнення зробити кар’єру», «Моральне стимулювання», «Створення комфортних умов праці», «Створення морально-психологічного клімату в колективі», «Створення корпоративного духу» тощо мають розглядатися на заходах з підвищення професійної кваліфікації.

Аналіз звітів бібліотек області свідчить про те, що креативність поступово стає предметом осмислення фахівцями. Це можна побачити у застосуванні таких форм роботи, як творчі лабораторії, майстер-класи, тренінги, флеш-моби, «жива книга», квест та багато інших. А також форм підвищення професійної кваліфікації бібліотечних працівників: семінари-тренінги, флеш-семінари, фокус-семінари, творчі лабораторії ( приклади див. у аналітичних довідках на сайті ОЮБ, розділ «Фахівцям», підрозділ «Методичні матеріали»).

Сьогодні «Треба бігти з усіх ніг, щоб тільки залишатися на місці, а щоб кудись потрапити, треба бігти, як мінімум, удвічі швидше!» (Льюїс Керрол).

*Бейліс Л. До питання креативності бібліотечної роботи і особистісних мотивацій її виконання / Л. Бейліс // Біб. планета. - 2011. - №4. - С. 24-28. - Режим доступу:* [*http://profy.nlu.org.ua/file/lp-54.pdf*](http://profy.nlu.org.ua/file/lp-54.pdf)

Леонід Бейліс, кандидат історичних наук, у своїй статті узагальнює основні причини зменшення престижності бібліотечної професії і дає поради широкому загалу бібліотечних працівників щодо знаходження внутрішніх стимулів до сумлінної й творчої фахової діяльності.

Автор звертає увагу на поради психологів щодо того, як підтримати власне професійне самопочуття і прагнення до самореалізації:

1. Акумулювати професійну інформацію, адже володіння нею дає поштовх до креативності:

 зробіть технологічну карту своєї виробничої ділянки, визначте особливо важкі, неприємні для вас операції і спробуйте знайти вихід для поліпшення ситуації;

 окресліть найбільш прийнятні для себе джерела професійної інформації (фахові публікації, повідомлення мас-медіа, заходи з підвищення кваліфікації, неформальне спілкування з колегами, візити до інших бібліотек тощо);

 заведіть картотеку інновацій щодо операцій, близьких до вашої діяльності, намагайтеся постійно турбуватись про її актуалізацію і наповненість.

2. Вирізняти нове і незвичайне, самостійно та незалежно від авторитетів оцінювати факти:

* аналізуйте інновації стосовно умов вашої роботи, враховуйте трудовитратність і можливість фінансування, технологічну коректність (виключення дублювання; сумісність з іншими ділянками роботи, доцільність, переваги й недоліки порівняно з тим, що є зараз), необхідність оволодіння новими знаннями та навичками.

3. Формулювати проблеми та складати проекти і програми, спрямовані на вдосконалення традиційних форм діяльності:

 розробіть декілька формулювань щодо окремих невирішених проблем вашої діяльності, оберіть (можливо, за допомоги доброзичливих колег) найбільш точне і вдале;

 визначте низку проблем діяльності вашого закладу і розташуйте їх у порядку нагальності вирішення;

 накресліть для себе можливе вирішення проблеми і проаналізуйте його реальність з точки зору фінансування, трудовитрат, наявності та якостей відповідних виконавців;

 відшукайте інформацію щодо актуальних грантів для бібліотек України (можна проконсультуватися в ОУНБ, НПБУ, Міністерстві культури України), визначте відповідний за тематикою грант і, згідно з інструкцією стосовно його складання, розробіть цей документ.

4. Створювати творче середовище, організовувати компетентне спілкування:

 введіть наведені вище проблеми у коло вашого неформального спілкування з прихильними до вас колегами;

 колективно оцінюйте оригінальність, доцільність, кмітливість і конструктивність пропозицій членів вашої неформальної групи, спільно визначте лідера (і не обов’язково це повинні бути саме ви).

5. Звільнюватися від усталених стереотипів:

* запропонуйте колегам при спілкуванні виконувати певні ролі (романтик, оптиміст, скептик, знавець, «пофігіст») і час від часу міняйтесь ними, що допоможе розширити ваше уявлення про власні можливості, поглибити взаєморозуміння з колегами, толерантність, спільну зацікавленість у покращенні справ.

6. Прагнути до актуалізації сенсу бібліотечної діяльності й креативності:

 знайдіть серед користувачів бібліотеки тих людей, для яких її відвідування і читання є основним способом адаптації, утвердження в житті (діти з неблагополучних сімей, люди з обмеженими можливостями, обдаровані особи і т. д.);

 відшукайте у фаховій періодиці матеріали про діяльність зарубіжних бібліотек і подумайте, що з їхнього досвіду може стати у пригоді;

 визначте, які бібліотечні послуги є найбільш актуальними, і з’ясуйте, чи можливе їхнє впровадження у вашій бібліотеці.

7. Підвищувати самооцінку (відбудеться не відразу, а через деякий час після того, як буде виконано попередні рекомендації):

 діліться набутим досвідом, допомагайте колегам – і ваша позитивна самооцінка ґрунтуватиметься на думці прихильних до вас колег;

 знайдіть у колективі тих, кому ви вже зараз можете допомогти.

*Робоча тека методиста. - Випуск 9. Сучасний бібліотекар: стереотипи та новий імідж. – Чернівці: ЧОУНБ ім. М. Івасюка, 2013. – 24 с. - Режим доступу:* [*http://www.library.cv.ua/metodichni-poradi*](http://www.library.cv.ua/metodichni-poradi)*.*

У методичному матеріалі пропонується приблизний перелік пріоритетів сучасного бібліотечного фахівця:

1. Хороший бібліотекар – це той, хто має вичерпні знання та здатний передавати їх іншим, досконально орієнтується в інформаційних ресурсах. Для сучасного бібліотекаря головне, щоб користувачі не виходили за межі бібліотеки з почуттям розчарування, не отримавши необхідної інформації.

2. Сучасний бібліотекар повинен мати добре розвинені особистісні якості організатора та лідера, не боятися інновацій та нових знань, раніше бібліотечній професії не притаманних, володіти конструктивним мисленням, орієнтуватися в ситуації та знаходити оптимальні варіанти своєї поведінки у ставленні до персоналу, читачів, а також у взаємовідносинах із зовнішнім середовищем.

3. З-поміж професійних якостей бібліотечних фахівців слід назвати такі: відданість професії, аналітичний розум, старанність, працездатність, методичність, дисциплінованість тощо.

4. Бібліотекар – це фахівець бібліотечного та інформаційного сервісу, який впроваджує нові інформаційні технології, надає користувачам нові інформаційні послуги. Сучасний бібліотекар повинен в своєму арсеналі мати комплекс інформаційних ресурсів і послуг: електронний фонд, обслуговування віддалених користувачів, мобільний доступ, електронну доставку документів, автоматизацію всіх технологічних процесів, електронну передплату, електронний МБА.

5. Професія бібліотекаря потребує активної позиції, зв’язку з життям.

6. Професійна риса бібліотекаря – допомагати користувачам, диференційовано підходити до різних категорій користувачів, враховувати особливості їхніх інформаційних запитів, допомагати орієнтуватися в довідково-бібліографічному апараті, Інтернеті. Людям цієї професії властиві чуйність, ввічливість, уважність. Принцип — «Все для читача» — основний для бібліотекаря. Для справжнього бібліотекаря читач – це не статистична одиниця, а людина з індивідуальними особливостями і запитами.

7. Специфічною рисою бібліотечного фахівця є знання книги, вміння визначити на кого вона розрахована, її призначення. Тому бібліотекар повинен постійно працювати над собою.

8. Термін «професійна етика бібліотекаря» визначається як сукупність моральних норм, понять, думок, оцінок, поглядів членів бібліотечного колективу в організації праці усього колективу.

Зазначимо, що Українська бібліотечна асоціація (УБА) розробила «Кодекс етики бібліотекаря», який було затверджено конференцією УБА 30 травня 1996 року. Мета цього кодексу – визначення і втілення в життя принципів професійної етики бібліотечних працівників та всіх, хто забезпечує бібліотечно-інформаційне обслуговування в умовах розбудови демократичної незалежної України. Український Кодекс етики бібліотекаря у новій редакції був затверджений конференцією УБА 26 листопада 2013 року. (<http://unbib.mk.ua/index.php/2009-06-08-12-30-18/84-2015-02-06-11-29-40/1257-2015-03-11-11-44-45.html>).

Для сучасної бібліотеки та її фахівців дуже важливо, яке враження справляють вони на громаду. Адже висока якість роботи, поглиблення фахових знань, творчий підхід до роботи, вміння приймати професійні рішення та зорієнтувати користувача у великому масиві інформації – це показники високої кваліфікації та культури бібліотечного працівника, навігатора сучасного інформаційного сервісу.

Юнацтво та молодь прагнуть мати сучасну бібліотеку, і щоб їх обслуговували спеціалісти, які розуміються на питаннях педагогіки, психології, володіють засобами комунікації, інформаційними технологіями, знають і розуміють всі молодіжні проблеми і проблеми, які хвилюють суспільство в цілому. Тому, основним гаслом нашої роботи має бути: «Діяти активно, оперативно і адекватно реагувати на все, що відбувається в молодіжній спільноті!» (Тетяна Сопова).