

7. Диференційований підхід в історії української школи кінець XIX – перша третина XX ст.: монографія / авт.: Сухомлинська О. В., Дічек Н. П., Березівська Л. Д., Гупан Н. М., Бондар Л. С., Антоненко С. Б., Філімонова Т. В., Антоненко М. Я., Куліш Т. І., Шевченко С. М. – К.: Педагогічна думка, 2013. – 620 с.
8. Карпюк Г. В. Букварь – источник сведений о жизни страны, народа и его культуре / Г. В. Карпюк // Проблемы школьного учебника. Вып. 14 (О специфике языковых учебников). – М.: Просвещение, 1984. – С. 194–240.
9. Корольков А. Рабочая книга по математике: пособие для одноклассных крестьянских курсов взрослых / А. Е. Корольков. – [Б. м.]: Долой неграмотность, [1928]. – 143 с.
10. Крижановський І. Декілька уваг до постановки позашкільної освіти на місцях / Ів. Крижановський // Вільна українська школа. – 1918. – № 5/6. – С. 26–30.
11. Мартіросян О. І. Організаційно-педагогічні засади розвитку освіти дорослих в Україні (20-50-ті рр. XX століття): дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Мартіросян Олена Іванівна. – Київ, 2013. – 254 с.
12. Мартіросян О. І. Теоретичний підхід до розвитку освіти дорослих в Україні від 1870 р. XIX ст. до періоду становлення радянської освітньої політики – 1958 р. XX ст.: (етапи реформування та подальшого розвитку) / Мартіросян О. І. // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова: зб. наук. пр. Серія № 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи. Вип. 24. – К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. – С. 101-110.
13. Масленников М. М. Задачник. Руководство по математике для взрослых. Ч. 1 Введение в математику / Мих. М. Масленников. – [Б. м.], 1921. – 112 с.
14. Постернак С. Из истории освітнього руху на Україні за часи революції 1917–19 р. р. / С. Постернак. – К., 1920. – 127 с.
15. Салтыкова М. О книге взрослых / Салтыкова М. – М., 1907. – 227 с.
16. Спутник ликвидатора неграмотности и малограмотности / составленный Ц. М. Подгорненской и А. С. Либман. – Х.: Путь Просвещения, 1923. – 136 с.
17. Флеров В. Как обучать неграмотных взрослых / Всеволод Флеров. – М.: Изд. Автора [В. Флерова], 1918. – 40 с.
18. Эрдэ Д. Неграмотность и борьба с ней / Д. Эрдэ. – [Б. м.]: Пролетарий, 1926. – 276 с.

Кривоносова О. В.*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ БІБЛІОТЕКИ

Стаття присвячена актуальній проблемі розвитку корпоративної культури в бібліотечній установі: окреслено сутність поняття «корпоративна культура бібліотеки», розглянуто її структурні компоненти і етапи розвитку, визначено деякі рекомендаційні підходи щодо ефективності впровадження корпоративної культури і висвітлено її значення для продуктивнішої діяльності книгозбірні.

У суспільстві ХХІ ст. відбуваються безперервні зміни в усіх сферах соціального життя. З'являються нові інформаційні

* © Кривоносова О. В.

джерела, здатні швидко й якісно надати будь-яку інформацію всім, хто її потребує.

Жорстка конкуренція на внутрішніх і зовнішніх інформаційних ринках, котра посилилась з появою інтернет-технологій та розширенням сфери впливу засобів масової інформації, змушує бібліотечні установи впроваджувати інноваційні зміни для забезпечення їх виживання і подальшої успішної діяльності. Сучасні перетворення потребують адаптації до впливу зовнішнього світу, у зв'язку з чим і формуються нові засади діяльності сучасних бібліотек, нові шляхи розвитку бібліотечних соціальних інститутів та нове управління ними.

В умовах становлення й розвитку освітніх потреб суспільства сучасна бібліотека має надавати доступ до інформаційного середовища якнайширше та якнайповніше. Підвищення тільки однієї якості обслуговування та вдосконалення бібліотечних процесів не дасть очікуваного ефективного результату й не зробить бібліотеку максимально конкурентоздатною серед інших інформаційних джерел. Саме ці питання потребують більш глибоких і ґрунтовних підходів, які б докорінно змінили діяльність установи. Насамперед це організаційні зміни, тобто система цінностей, норм, усвідомлення головної місії та цілей, вироблення стилю управління та форм спілкування в колективі, особистісних підходів до вирішення завдань, підвищення позитивного іміджу бібліотеки тощо. Представлений перелік організаційних змін можна окреслити терміном – «корпоративна культура бібліотеки» (КК бібліотеки). На сучасному етапі розвитку людства значно актуалізувався інтерес до питання корпоративної культури бібліотек, утім воно залишається малодослідженим. Роль КК в бібліотечній установі особливо актуальна в умовах економічної кризи, адже саме вона здатна надати книгозбірні відповідної гнучкості і зробити її стійкою до зовнішніх і внутрішніх загроз. Правильно сформована корпоративна культура зможе швидко реагувати на зміни споживчого попиту та інші виробничі труднощі, створити відповідну атмосферу та допоможе співробітникам швидко й адекватно реагувати на складні ситуації і виклики суспільства [10, с. 181].

Актуальність питань доцільності впровадження й розвитку корпоративної культури в бібліотеці визначає мету статті – конкретизувати сутність поняття «корпоративна культура бібліотеки», визначити структурні складові й етапи розвитку корпоративної культури бібліотеки та деякі рекомендаційні підходи щодо її ефективної дії в бібліотечній установі, а також висвітлити значення корпоративної культури для продуктивнішої діяльності книгозбірні.

Уперше термін «корпоративна культура» застосував німецький фельдмаршал, військовий теоретик та політичний діяч Хельмут Карл Бернар фон Мольтке (1800–1891), характеризуючи взаємовідносини в офіцерському середовищі. Такі відносини регулювалися не тільки статутами, судами честі, а й дуелями.

Наприклад, шрам від шаблі був обов'язковим атрибутом належності до офіцерської «корпорації». Основу для такого визначення на початку XIX ст. заклав німецький військовий практик та теоретик, Карл Філіп Готліб фон Клаузевіц (1780–1831), сформулювавши цей феномен як «корпоративний дух». Багато вчених досліджували різні аспекти корпоративної культури, але термін зміцнив свої позиції лише через деякий час.

Корпоративна культура трактується як «сукупність моделей поведінки, які надбані організацією в процесі її внутрішньої інтеграції та адаптації до зовнішнього середовища і показують свою ефективність та поділяються більшістю членів організації» [9].

У бібліотечній справі термін «корпоративна культура» почали розробляти з 90-х рр. XX ст. У дослідженнях, крім поняття «корпоративна культура бібліотек», можна зустріти «організаційна культура бібліотек» або «духовна культура бібліотекарів» тощо. Здебільшого ці терміни вважають синонімами, які різняться між собою відтінками значень, що не змінює суті одного й того ж явища.

Нині поняття «корпоративна культура бібліотеки» подається як «сукупність в установі домінуючих ціннісних уявлень, норм і зразків поведінки, що визначають зміст і модель діяльності співробітників незалежно від їх посадового становища і функціональних обов'язків» [12, с. 265].

Сутність поняття корпоративної культури в бібліотечній справі досліджували науковці: Ю. Ахмадова [1], О. Галімова [5], О. Ястребова [14], Л. Бейліс [2], Н. Богун [4], В. Мінкіна [12], А. Ванєєв [12], О. Сультімова [13]. та ін. На основі узагальнення спільних рис терміна «корпоративна культура бібліотечної справи» в працях учених [1; 2; 4; 5; 7; 9; 12; 13; 14] дало змогу визначити, що *«корпоративна культура бібліотеки» – це система, яка складається з набору цінностей, стандартів і процедур, норм і правил, ділових принципів, традицій і переконань, що визначають поведінку та ступінь згуртованості співробітників у процесі їхньої спільної діяльності для успішного виконання стратегії бібліотеки, з метою її розвитку, процвітання і конкурентоспроможності»*. КК існує незалежно від ступеня усвідомлення її співробітниками. Вона буває сильною або слабкою, має різні види і типи, складну структуру і потребує уваги дослідників. Адже світовий досвід успішних провідних бібліотечних установ показує: приділивши достатню увагу формуванню відповідної корпоративної культури, можна досягти ефективних позитивних зрушень у функціонуванні бібліотечної справи. У звичайних умовах корпоративна культура присутня як природне, непомітне явище, проте це не применшує її вагомості. Головна функція корпоративної культури – за допомогою правил і норм регулювати стосунки між людьми. Культура надає відчуття стабільності. Вона реалізує основну потребу людини – потребу в самоповазі [1, с. 22].

ПЕДАГОГІЧНЕ БІБЛІОТЕКОЗНАВСТВО

Управління бібліотекою починається з усвідомлення керівництвом і працівниками наявності корпоративної культури в бібліотечній установі та розумінні складових її структури. На думку науковців (О. Галімової [5, с. 241], Ю. Ахмадової [1, с. 3, 16–17], В. Мінкіної [12, с. 265]), можна виокремити такі структурні компоненти корпоративної культури:

1) *філософія* бібліотечної установи (що визначає сенс її існування загалом та характеризує ставлення до співробітників й читачів);

2) *історія* бібліотеки, *традиції, звичаї, герої*;

3) *місія*, призначення бібліотеки, основні *цілі* її діяльності, що їх усвідомлюють і поділяють усі співробітники;

4) домінуючі *цінності* бібліотечної установи;

5) *норми і правила*, котрих дотримуються співробітники бібліотеки; принципи взаємовідношень у колективі, що зафіксовані в *етичному кодексі* організації; прийняті *норми розподілу влади і повноважень*; *стиль* взаємодії в бібліотеці та з іншими організаціями; *настанови*, що визначають засоби зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції;

6) сприйняття бібліотеки ззовні: *символи, ритуали, табу* та інші елементи;

7) *соціально-психологічний клімат* у бібліотечній установі.

КК бібліотеки має три рівні організації: зовнішній (поверхневий); підповерхневий (середній); глибинний. До зовнішнього рівня відносяться *артефакти* – це архітектура установи, зразки поведінки, стиль одягу співробітників, символи, ритуали, церемонії, емоційна атмосфера тощо. Зовнішній рівень стосується *об'єктивної корпоративної культури*. *Артефакти* – це організаційні структури і процеси, які можна почути, побачити та відчутти. Вони виражають цінності, які були встановлені в бібліотечній установі [9]. Розвиток КК в бібліотеці створює *психологічний клімат*, забезпечує високу і якісну продуктивність праці співробітників, їхню відданість своїй бібліотеці та підвищення її престижу.

До складу *суб'єктивної корпоративної культури* входять підповерхневий та глибинний рівень корпоративної культури бібліотеки. До підповерхневого (середнього) рівня відносяться: моральні погляди, етичні правила, стратегія, філософія, цінності, кодекс поведінки, норми, цілі і цілепокладання, місія бібліотеки. Дуже важливою категорією корпоративної культури є *місія* організації. Учені вважають її одним із системоутворювальних чинників розвитку корпоративної культури, покликанням організації, твердженням сенсу її існування [11, с. 255]. Місія організації має відображати загальні цінності та погляди її членів, поділятися всіма співробітниками, бути своєрідним ядром цінностей певної культури організації [7, с. 28].

Філософія корпоративної культури організації представляє визначений характер її діяльності і відносин. Слідування місії та філософії організації активно сприяє розвитку в ній корпора-

тивної культури [10, с. 225]. *Цінності* – це ядро корпоративної культури. Зовнішні атрибути без них не мають самостійного значення. На основі цінностей виробляються норми і форми поведінки в організації. Цінності стають ключовою ланкою у згуртованості колективу [6, с. 91]. У розвиненому суспільстві система цінностей базується на довірі й відповідальності кожного співробітника. Цінності виконують важливі функції: замінюють багато директив та інструкцій, які можна обійти, і є орієнтирами, які забезпечують бажану для організації поведінку, дають змогу виокремити реальні цілі. *Цінності і норми* виконують роль загальних обмежень. У бібліотеці цінності спрямовані саме на читача, на задоволення його потреб. Головним критерієм результату роботи бібліотеки стає якість і оперативність обслуговування та комфортність представлених послуг. Усі інші компоненти КК бібліотеки виступають в ролі мотиваторів, щоби втілити в життя цілі діяльності бібліотеки. Відповідальність перед суспільством бібліотека відображає в етичному кодексі.

Традиції бібліотечної установи – це той «цемент», який утримує різноликий контингент у формі одного колективу, виступає в ролі потужного інструменту, котрий стимулює та формує індивідуальну особливість бібліотеки. Старі традиції бібліотечного колективу можуть оновлюватися. *Ритуали* в КК бібліотеки є певною процедурою, що входить до складу церемоній і допомагає звичайні речі зробити більш урочистими і визначними. Вони є засобом наочної демонстрації ціннісних орієнтацій бібліотеки і покликані нагадувати про *стандарт* поведінки та *норми* взаємовідносин у колективі. Ритуали, традиції і заходи організації є найбільш ефективним засобом управління корпоративною культурою. Правила й норми поведінки, стандарти взаємовідносин у бібліотеці формулюються у вигляді офіційних документів: положень, етичних кодексів, інструкцій.

На початковому етапі КК формується переважно під впливом її засновників. Прийняті в колективі правила поведінки і традиції використовують як основу під час відбору претендентів на вакантні місця, де норми і традиції слугують засобами їхньої адаптації до корпоративної культури бібліотеки і до єдиної команди робочого колективу взагалі [12, с. 267, 269].

Герої і лідери бібліотеки – це особистості, здатні надихати всіх співробітників бібліотечної установи і викликати прагнення до змін і самовдосконалення. Герої не повинні бути формальними, тому їх необхідно «виросувати» у власній організації. Складовими корпоративної культури є *міфи* і *легенди* про історію бібліотеки та її героїв, що допомагає зберегти культурні цінності і зробити їх частиною особистої мотивації працівників [6, с. 94]. *Символи* – це певні матеріальні об'єкти, які використовуються, щоб підкреслити неповторність бібліотеки і сприяти самоідентифікації її співробітників. Символи містять

великий обсяг інформації, допомагають донести цінності і цілі організації, наблизити їх до кожного предстваника. Найбільш впливовими є *візуальні символи* бібліотеки: корпоративний колір, герб, прапор, емблема, логотип, талісман, шеврони, форма, спеціальні фірмові нагороди тощо. До *аудіосимволів* належать девізи, слогани, назви корпоративних свят, гімн, фірмовий музичний стиль тощо [7, с. 29].

Глибинний рівень КК означений віруваннями, переконаннями, базовими уявленнями, національним менталітетом та ін. *Базові уявлення та переконання* – це основа КК бібліотеки, співробітники якої можуть і не усвідомлювати їх, але вважати беззаперечними. Саме базові уявлення й переконання є основою, що визначають поведінку людей у бібліотеці і в прийнятті тих чи інших рішень [12]. Базові уявлення й переконання відкрито не виражаються в артефактах («артефакти – організаційні структури і процеси, які можна почути, побачити та відчуті» [9]) і навіть не можуть бути сформульовані самими співробітниками, тому що вони знаходяться на підсвідомому рівні, і їх розуміють без пояснень. Базові уявлення належать до фундаментальних аспектів життя людини: природа часу і простору; людська активність; природа істини; взаємини індивіда в групі; важливість роботи, сім'ї і саморозвитку. Кожний новий член у групі вносить нові уявлення й переконання, виходячи зі свого досвіду, що може змінювати базові уявлення колективу частково або повністю. Із сформованого нового і складатиметься нова культура колективу. Співробітників, котрі не підтримують базових уявлень та переконань усього колективу (або переважної його більшості), не сприйме колектив через культурний бар'єр, який може виникнути.

На думку науковців, розвиток КК бібліотеки має такі *етапи*: зародження, формування, запровадження, адаптація, покращання, самовідродження або зміни [1, с. 27]. Основою розвитку КК бібліотеки є її історія, до якої входять сформовані цінності бібліотечної установи. Головними ідеологами зародження корпоративної культури бібліотеки виступають органи влади (Міністерство культури, департамент культури), які в нормативних документах декларують цілі, функції і систему управління бібліотекою. Зародження КК бібліотеки може мати дві моделі: розвиватися незалежно від цілей членів організації (тобто спонтанно, сама по собі) і розвиватися через вплив на неї з боку керівництва, окремих співробітників або груп цих співробітників. Формування КК передбачає комплекс діагностичних і управлінських заходів, спрямованих на трансформацію цінностей сучасної культури в адекватні стратегії та цілі організації [3, с. 48]. Основними принципами формування КК бібліотеки є:

1. Створення згуртованого колективу, який поділяє основні цінності поведінки в бібліотеці.

2. Формування психологічного клімату, заснованого на делегуванні керівництвом бібліотеки деяких повноважень

персоналу.

3. Формування внутрішнього кадрового резерву (що передбачає плекання своїх лідерів усередині бібліотечного колективу).

4. Створення атмосфери, що сприяє інноваційній, професійній діяльності, готовності до надбання співробітниками професійних знань [1, с. 94–96].

Етап упровадження КК бібліотеки передбачає її занурення у свідомість і поведінку співробітників. Керівництво, упроваджуючи КК в бібліотеці, має поєднувати елементи колективізму та індивідуалізму. Елементи колективізму сприяють задоволенню основної соціальної потреби співробітника – у відчутті приналежності його до певної групи (колективу людей), а індивідуалістичні елементи забезпечують задоволення потреб робітника в повазі, самореалізації, розкритті його творчого потенціалу. Адаптація передбачає використання керівництвом бібліотеки набору методів управління, котрі б допомогли колективу опанувати основні постулати КК закладу. Етап покращення КК відбувається на основі результатів аналізу КК установи, на якому керівництво приймає рішення про можливу корекцію дій, спрямованих на вдосконалення КК відповідно до цілей, завдань і стратегії бібліотеки [1, с. 31]. Розвиток корпоративної культури бібліотеки на останньому етапі призводить до самовідродження всіх елементів КК бібліотеки і, якщо воно не відбувається, – то до її зміни.

У своїх дослідженнях К. Комарова [8, с.107] та О. Ястребова [14, с. 91], виокремлюють такі *стадії* етапу зміни КК бібліотеки:

- формування групи (команди) людей, що буде проводити зміни КК бібліотеки;
- проведення діагностики й аналізу здійснення наступних кроків для досягнення консенсусу в питаннях, що стосуються сучасного стану КК бібліотеки та її майбутньої культури;
- розроблення стратегії зміни КК бібліотеки;
- розроблення плану її реалізації;
- реалізація зміни КК бібліотеки.

Для підсилення позицій нової корпоративної культури необхідно активно застосовувати інструменти маркетингу.

Що ж стосується питань КК в бібліотеці, то існують конкретні рекомендації, у яких підкреслюється, що адміністрація повинна враховувати погляди на те чи інше питання кожного співробітника бібліотеки. Обговорення й дискусії в колективі є потужним чинником розвитку бібліотечної установи, проте такі дискусії повинні проводитися тільки в структурі бібліотеки і в жодному разі не поза її межами, адже співробітники мають демонструвати єдність поглядів та цінностей, персонал і керівництво – виступати єдиною командою. Керівники зобов'язані вчасно інформувати персонал про стан справ установи та про перспективи її діяльності. Життєстійкість КК бібліотеки забез-

ПЕДАГОГІЧНЕ БІБЛІОТЕКОЗНАВСТВО

печується створенням умов для самореалізації та задоволення співробітників своєю діяльністю. Для успішного розвитку КК бібліотеки керівництво повинно орієнтуватися на мотивацію персоналу. Цьому, окрім матеріальних стимулів, слугують й інші методи: підвищення на посаді, навчання на курсах підвищення кваліфікації, надання більших прав і самостійності під час розширення кола обов'язків тощо [12, с. 268–270].

За результатами дослідження питання розвитку корпоративної культури бібліотеки дали змогу у висновках зазначити, що:

– розвиток КК бібліотеки є одним із головних чинників впливу на ефективність роботи бібліотечної установи. Чим більше приділяється уваги такому розвитку та процесу її усвідомлення колективом, тим ефективніше працює бібліотека і, відповідно, нарощує потенціал власної успішності та виживання в конкурентних умовах сьогодення;

– розвиток КК обов'язково передбачає чітке визначення місії і стратегії бібліотеки, цілей, завдань, норм і правил поведінки, яких працівники організації зобов'язані дотримуватися;

– в основу КК бібліотеки закладено загальноприйняті цінності, що поділяються більшістю працівників. Саме співробітники бібліотеки є рушійною силою для існування й розвитку КК бібліотеки, яка дає можливість гарантувати ефективну роботу, гармонізувати й субординувати відносини в колективі, запобігати конфліктним ситуаціям, приваблювати читачів та створювати умови для прийняття ефективних рішень;

– розвинена КК бібліотеки загалом відіграє дієву роль в соціальній комунікації з іншими організаціями, що важливо також для розширення міжбібліотечної кооперації та її визнання в широких соціальних колах.

Література:

1. Ахмадова, Ю. А. Организационная культура национальной библиотеки: регион. опыт. Чеченская Республика: монография / Ю. А. Ахмадова. – М.: Либерея-Бибинформ, 2008. – 135 с. – (Библиотекарь и время. XXI век; № 93). – Библиогр.: с. 114–126.
2. Бейліс, Л. Організаційна культура бібліотечної діяльності: горизонтальні зв'язки / Л. Бейліс // Бібл. планета. – 2013. – № 3. – С.6–9. – Бібліогр.: 9 назв.
3. Беляева, М. И. Корпоративная культура вуза как ресурс организационного развития / М. И. Беляева // Alma Mater. Вестн. высш. шк. – 2011. – № 4. – С. 45–48.
4. Богун, Н. Корпоративна культура в бібліотеці: (за матеріалами зарубіжних фахових періодичних видань) / Н. Богун // Бібл. планета. – 2013. – № 1. – С. 11–13. – Бібліогр. В кінці ст.
5. Галимова, Е. Я. Основы организационного проектирования библиотеки / Е. Я. Галимова. – М.: ФАИР, 2007. – 285 с. – (Спец. издат. проект для б-к). – Библиогр.: с. 251–277.

6. Зоріна, В. М. Корпоративна культура та її складові / В. М. Зоріна // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. пр. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України, Запоріж. облас. ін-т післядиплом. пед. освіти. – К.; Запоріжжя, 2005. – Вип. 34. – С. 91–95. – Бібліогр.: 5 назв.
7. Канафоцька, Г. П. Організаційна культура навчального закладу: навч. посіб. / Г. П. Канафоцька; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соц. наук. – К., 2011. – 40 с. – Бібліогр.: с. 37–39.
8. Комарова, К. В. Організаційна культура: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / К. В. Комарова; Дніпропетр. держ. фін. акад. – Д.: ДДФА, 2011. – 165 с. – Бібліогр.: с. 165.
9. Корпоративная культура // Википедия: свобод. энцикл. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0 (дата обращения: 3.11.2014). – Загл. с экрана.
10. Малащенко, В. Вплив корпоративної культури на економічний розвиток і безпеку підприємства / В. Малащенко // Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – 2011. – № 4. – С. 175–182.
11. Смирнова, И. А. Корпоративная культура как акмеологический феномен / И. А. Смирнова // Мир психологии. – 2010. – № 4. – С. 252–265. – Библиогр.: 21 назв.
12. Справочник библиотекаря / науч. ред. А. Н. Ванеев, В. А. Минкина. – СПб., «Профессия», 2004. – 448с. – (Сер. «Библиотека»)
13. Сульtimoва, Е. А. Организационная культура библиотеки: к определению понятия [Электронный ресурс] / Е. А. Сульtimoва // Методична скарбничка бібліотечного фахівця / Славут. орг. шкіл. бібліотекарів. – Електрон. дан. – Режим доступа: <http://sas.at.ua/rub/12-1-0-10> (дата обращения: 07.07.2014). – Загл. с экрана.
14. Ястребова, Е. М. Корпоративная культура библиотеки: теория, история, соврем. тенденции: [учеб.-метод. пособие] / Е. М. Ястребова; [ред. совет: Борисова О. О., Вохрышева М. Г., Зиновьева Н. Б. и др.]. – М.: [Литера], 2009. – 254 с.

Палійчук Р. І.*

РОЛЬ ЧАСОПISУ «ВІЛЬНА УКРАЇНЬСЬКА ШКОЛА» (1917–1919 РР.) У РЕФОРМУВАННІ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

У статті висвітлено значення журналу «Вільна українська школа» (Київ, 1917–1919) для розвитку національної освіти й розбудови шкільництва; розглянуто публікації українських педагогів, психологів, громадських діячів, які друкувались у виданні.

Розвиток вітчизняної науки та освіти в 1917–1920 рр. відбувався у складних, суперечливих обставинах, коли соціальні, військові, політичні події впливали на людуську особистість, змінювали її ціннісні орієнтири, трансформували соціокультурний розвиток. Це доба української національно-визвольної революції, зміни державних організацій (УНР, Гетьманський уряд, Директорія) та неодноразової окупації української

* © Палійчук Р. І.