

УДК 023.5.001.76:378.4(477.74-21)

В. П. Пружина,

заступник директора Наукової бібліотеки
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова,
вул. Преображенська, 24, м. Одеса, 65082, Україна,
тел.: (0482) 34 77 89
e-mail: library@onu.edu.ua

**ВЧИМОСЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ: СИСТЕМА РОЗВИТКУ
ПЕРСОНАЛУ В НАУКОВІЙ БІБЛІОТЕЦІ ОДЕСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА**

У статті показана власна модель системи підвищення кваліфікації, що охоплює всіх співробітників. Розглядається методика та форми роботи, які позитивно впливають на ефективну реалізацію творчого, фізичного і трудового потенціалу колективу та надають значну допомогу в рості професіоналізму кожного із співробітників. Впроваджена система розвитку персоналу дозволяє організовувати постійний контроль за якістю знань спеціалістів, створити банк даних про склад і кваліфікацію персоналу, планувати його переміщення та формувати резерв керівного складу бібліотеки.

Ключові слова: професійна підготовка, безперервна освіта, перепідготовка, професійний розвиток, навчання, наставник, адаптація, робоча поведінка, робочі результати, тестування, учбова програма, інтерактивні форми навчання, поглиблення знань, стажування, взаємозамінність, кругове обслуговування, професійне спілкування, професійне читання.

Гідне місце в структурі Одеського національного університету імені І. І. Мечникова займає Наукова бібліотека, яка старша за нього на 48 років. Вона заснована в 1817 році разом з попередником університету Рішельєвським ліцеєм. Сьогодні у складі бібліотеки – 14 відділів, 6 з яких займаються обслуговуванням читачів. Штат співробітників НБ складає 119 чоловік, з них 107 – з вищою освітою, 1 – з вищою спеціальною та 11 – з середньою. Середній вік співробітників – 25-35 років. Кожний, хто прийшов працювати до бібліотеки, потребує професійної перепідготовки. Адже наявність висококваліфікованих кадрів є одним із найважливіших факторів розвитку бібліотечної галузі.

В Україні сьогодні недосконала система розвитку персоналу бібліотек вищих навчальних закладів, тому що відсутня цілеспрямована державна стратегія та політика у сфері професійної підготовки кадрів. Бібліотеки не забезпечені сучасними методичними матеріалами щодо організації процесу навчання кадрів. Відсутня єдина система безперервної освіти та підвищення кваліфікації науковців та фахівців у галузі бібліотечної справи. Сучасна бібліотечна спільнота вимагає нової філософії освіти, тому що професіоналізм, компетентність, прагнення і здатність до отримання знань упродовж життя, рівень культури в наш час набувають все більшого значення.

У бібліотеці створено власну модель системи підвищення кваліфікації, що охоплює всіх співробітників установи, а також бібліотеки вищих навчальних закладів Одеси та Півдня України. Адже Наукова бібліотека ОНУ – Зональна бібліотека і здійснює допомогу і методичне керівництво 37 бібліотекам вузів Півдня України. Вирішення проблеми полягає у переході до освіти протягом життя, де базова освіта доповнюється програмами додаткової освіти й організовується не як кінцева, а лише як основа, що доповнюється іншими знаннями. Щорічно складається план роботи, який включає в себе форми та методи навчання диференційовані з урахуванням освіти, стажу, функціональної спеціалізації співробітників. Він затверджується Методичною радою бібліотеки. Заняття проводяться один раз на місяць.

Навчання складається з трьох рівнів: професійна перепідготовка, професійний розвиток, загальноосвітній розвиток.

Перший рівень – професійна перепідготовка, через яку здійснюється формування нового кадрового ресурсу Наукової бібліотеки. «Старіння» бібліотечного колективу не є типовим для НБ, так як він постійно поповнюється випускниками Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, рідше – випускниками інших вищих навчальних закладів. Для цієї категорії бібліотечних працівників перепідготовка – важлива умова входження в нове для них професійне середовище та гарантія кар'єрного зросту. Після співбесіди з директором бібліотеки новачки зараховуються до штату з випробувальним терміном два місяці. За цей час вони проходять навчання у Відділі комплектування документів та Відділі наукової обробки документів і організації каталогів – підрозділах, які закладають основу для життєдіяльності бібліотеки. Воно включає в себе знайомство з історією та структурою бібліотеки, системою довідкового апарату, електронним каталогом. Вивчається шлях проходження документа в бібліотеці, його наукова обробка та відображення в каталогах. За новими співробітниками закріплені куратори-наставники, яких обирають серед найбільш досвідчених спеціалістів. Теоретичний матеріал ілюструється на прикладах та удосконалюється на практиці.

Співробітник проходить адаптацію, під час якої звертається увага на його особисті якості, робочу поведінку, робочі результати. Визначаються здібності та схильність до активної чи «сидячої» роботи. Одним із важливих моментів успішної перепідготовки є правильність вибору відділу, в якому доведеться працювати.

Завершальний етап випробувального терміну – тестування, яке визначає ефективність набутих знань. Його проводить комісія, до складу якої входять головні спеціалісти Наукової бібліотеки.

При позитивному результаті – навчання продовжується на робочому місці та в Школі бібліотекаря-початківця, де підвищують професійний рівень співробітники, які працюють в НБ до 3-х років. Вона складається з 35 чоловік, які вивчають основи діяльності бібліотеки з урахуванням організаційно-

технологічних та методичних рішень, особливостей розвитку бібліотеки у зв'язку з автоматизацією бібліотечно-бібліографічних процесів, знайомляться з основними документами бібліотеки, правилами, положеннями, інструкціями.

Учбова програма включає практичне заняття «Актуальні питання описової каталогізації на сучасному етапі», бліц-турнір «Знайди помилку» (тема: Загальні вимоги та правила складання бібліографічного опису), тест-гру «Я знаю, я зможу все» (тема: «Бібліографічний опис електронних ресурсів»), квест-гру «Бібліопошук» (тема: «Інформаційно-бібліографічне обслуговування»). Цікавою, змістовною та корисною є подорож безмежним книжковим світом Музею рідкісної книги «Шедеври книгодрукування у фондах Наукової бібліотеки ОНУ». Обов'язковою є екскурсія по бібліотеці з презентацією основних напрямків роботи відділів. Навчання проводять: директор Наукової бібліотеки, заступники директора з відповідних напрямків, завідувачі відділами та головні спеціалісти.

Американські спеціалісти доречно ввели термін виміру «одиницю старіння знань спеціаліста – період підрозпаду компетентності», коли в результаті появи нової інформації компетентність знижується на 50 % та вважають за необхідне щорічно оновлювати 5 % теоретичних та 20 % практичних знань. Саме другий рівень системи підвищення кваліфікації – професійний розвиток – забезпечує поповнення теоретичних і практичних знань у відповідності з новими вимогами до рівня професійної кваліфікації й необхідністю вирішення нових виробничих завдань. Заняття проводяться в рамках діяльності Школи компетентного бібліотекаря та Школи керівника.

У Школі компетентного бібліотекаря підвищують свою кваліфікацію 56 працівників. Теоретична частина включає в себе вивчення нормативно-правової бази бібліотек ВНЗ, ознайомлення з бібліотечними новаціями та практиками, поглиблення знань по роботі в програмі Absotheque, створення власних баз даних, використання повнотекстових баз даних в бібліографічному обслуговуванні, ведення бібліотечного блогу, знайомство з профільними інформаційними ресурсами і т. п.

Важливою є оперативна трансляція найбільш цікавого та значного в середовищі професійної діяльності за допомогою принципово нових інтерактивних форм навчання, які пробуджують здатність самостійно спостерігати, аналізувати, знаходити оптимальні рішення. Проводиться тренінг «Опис власницьких ознак у програмі Absotheque Unicade» та майстер-клас «Опрацювання стародруків та рідкісних видань». Співробітники брали участь у серії онлайн-семінарів, присвячених роботі з платформою Web of Science, яку проводила компанія Thomson Reuters.

Позитивний результат дає стажування в суміжних відділах: співробітники Відділу фондів навчаються у Відділі наукової обробки документів і організації каталогів, Відділу наукової обробки документів і організації каталогів – в читальних залах, відділу обслуговування – в залах каталогів та Залі Інтернет

та електронних документів, тощо. Програма стажування формується з урахуванням потреб спеціалістів в освоєнні нових ділянок, прийомів та методів роботи, нових функціональних обов'язків, нових бібліотечних технологій; знайомства з новими формами роботи по конкретним напрямкам діяльності та вдосконалення практичних навиків. Проведення такого навчання дозволяє всім співробітникам брати участь у загально-бібліотечних проектах: ретровведення бібліотечного фонду, опис періодичних видань XVII-XIX ст., **переведення картотеки статей в електронну форму** тощо.

Розширення знань та умінь дозволило впровадити в роботу взаємозамінність: співробітники Відділу наукової обробки документів і організації каталогів та Книгосховища в разі потреби працюють у читальних залах, співробітники Інформаційно-бібліографічного відділу чергують у залах каталогів, співробітники всіх відділів беруть участь у скануванні рідкісних видань та газетного фонду тощо.

Набуття нових навиків надало змогу використовувати кругове обслуговування, яке передбачає почергову роботу всіх співробітників багатосекторного відділу обслуговування на науковому, учбових абонементів та інформаційних читальних залах. Внаслідок цього відбувається ефективна реалізація творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників та забезпечується оптимальна зайнятість і стабільне та рівномірне їх завантаження протягом робочого дня.

Школа керівника складається з 25 співробітників. Це завідуючі відділами, завідуючі секторами, головні спеціалісти, які повинні мати високу бібліотечну кваліфікацію та цілісне уявлення про бібліотеку як єдину систему, а також володіти теорією питання стратегічного розвитку відділу, уміти прогнозувати та планувати його роботу, складати технологічні завдання, методичні документи, формувати штат та створювати колектив, володіти методами науково-дослідної роботи та приймати рішення. Програма занять включає в себе питання, пов'язані з веденням документації, що регламентує діяльність бібліотеки, правовою компетентністю, плануванням роботи, культурою сучасного керівника, питаннями бібліотечного колективу та іміджу бібліотеки тощо. До проведення таких занять також залучаються викладачі ОНУ імені І. І. Мечникова.

Третій рівень підготовки бібліотечних кадрів – загальноосвітній та включає в себе участь у конференціях, семінарах і т. п., **професійне спілкування та професійне читання**.

Різнобічно і планомірно висвітлювати питання теорії і практики бібліотечної справи дозволяють різноманітні заходи, які проводить Наукова бібліотека. Так, у 2015 році проведено III Міжнародні книгознавчі читання «Стародруки та рідкісні видання в університетській бібліотеці», в яких взяли участь представники бібліотек України, Білорусії та Латвії. Великий інтерес викликали майстер-класи «Проблеми створення інтегрованого веб-ресурсу книжкових пам'яток України», який презентувала директор Інституту книгознавства Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського, доктор історичних

наук Ковальчук Г. І. та «Ідентифікація стародрукованих контрафактних видань: на прикладі львівської друкарні родини Шліхтинів (1755-1785)», який провела науковий працівник відділу рідкісної книги Львівської національної наукової бібліотеки ім. В. Стефаника, кандидат історичних наук Качур І. Б.

Щорічно в рамках Наукової конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ імені І. І. Мечникова проводиться секція «Бібліотечно-бібліографічна справа», на якій бібліотека звітує про свою наукову діяльність.

Наукова бібліотека як зональний методичний центр бібліотек вищих навчальних закладів Півдня України провела семінари: «Нові моделі в інформаційно-бібліографічній роботі» (2015 р.), «Новий напрямок у діяльності бібліотек: бібліометрія та наукометрія» (2015 р.), «Бібліотека ВНЗ в умовах розвитку науково-комунікаційної сфери» (2015 р.), «Забезпечення якісного інформаційного пошуку в ЕК сучасної вузівської бібліотеки» (2016 р.), «Лінгвістичне забезпечення змістовної каталогізації» (2016 р.).

Важливою ланкою в професійному розвитку є комунікативно-професійні зв'язки або професійні контакти з бібліотечними фахівцями, можливість безпосереднього знайомства з досвідом роботи бібліотек України. Наприклад, участь у Міжнародних науково-практичних семінарах «**Ad fontes: збереження та вивчення рукописного і друкованого надбання**» (м. Харків), «Створення страхового фонду на культурні цінності, що зберігаються в бібліотеках, музеях, архівах і приватних колекціях» (м. Одеса), «Як стати ученим міжнародного рівня. Реєстрація «DOI» та «ORCID»» (м. Київ), семінари для працівників бібліотек Півдня України «Пам'ятки писемності та культури у фондах бібліотек» (м. Одеса), «Сертифікація для тренерів Thomson Reuters» (м. Київ), тощо.

Щосереді в бібліотеці проводиться День професійного спілкування, який користується неабиякою популярністю. Науково-методичний відділ консультує співробітників бібліотек вищих навчальних закладів м. Одеси та Півдня України з усіх питань бібліотечно-інформаційної роботи.

Бібліотекарі зацікавлені в релевантній інформації, яка допомагає їм вирішувати щоденні проблеми. Тому обов'язковим для всіх співробітників НБ є знайомство з професійними книжковими та періодичними виданнями. Наукова бібліотека передплачує БД «Бібліотечна справа та інформаційне обслуговування» міжнародної компанії East View. Інформаційно-бібліографічним відділом формується БД з питань бібліотекознавства, бібліографознавства, книгознавства.

Практика показала, що таке поєднання форм підвищення кваліфікації надає значну допомогу в рості професіоналізму кожного із співробітників. Вона дозволяє організовувати постійний контроль за якістю знань спеціалістів, створити банк даних про склад і кваліфікацію персоналу, планувати його переміщення та формувати резерв керівного складу бібліотеки.

Список використаної літератури

1. *Бабій Л.* Роль творчого потенціалу молодих спеціалістів у формуванні гідного іміджу бібліотеки / Л. Бабій // Бібліотечна планета. – 2010. – № 3. – С. 32-33.
2. *Богун Н.* Корпоративна культура в бібліотечі / Н. Богун // Бібл. планета. – 2013. – № 1. – С. 11-12.
3. *Єрмолаєва Г.* Система підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів як одна з провідних функцій управління бібліотечними колективами / Г. Єрмолаєва // Вісн. Кн. палати. – 2007. – № 8. – С. 27-29.
4. *Жукова В.* Життєва потреба розвитку професії / Вікторія Жукова, Наталія Грабар // Вісн. Кн. палати. – 2007. – № 9. – С. 27-30.
5. *Загуменна В.* Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації бібліотечно-інформаційних фахівців у НАКККІМ / В. Загуменна, І. Тимошенко // Вісн. Кн. палати. – 2015. – № 4. – С. 43-44.
6. *Корнієнко В.* Інноваційні процеси в розвитку бібліотек та реорганізація системи підвищення кваліфікації / В. Корнієнко // Наукові праці Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. – 2008. – Вип. 20 : Інформаційні технології в системі інноваційної діяльності наукової бібліотеки. – С. 214-222.
7. *Кузнецова Т. Я.* Библиотечные кадры сегодня и завтра: пути решения проблемы кадров, которые «решают все» / Т. Я. Кузнецова // Науч. и техн. б-ки. – 2009. – № 3. – С. 7-12.
8. *Макеєва І.* Методологічні підходи до організації внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів бібліотек ВНЗ / І. Макеєва // Бібл. вісн. – 2008. – № 5. – С. 29-33.
9. *Новальська Т.* Шляхи вирішення проблем дефіциту кваліфікованих кадрів у бібліотеках України / Т. Новальська, Н. Бачинська // Вісн. Кн. палати. – 2015. – № 6. – С. 18-20.
10. *Пяткова І.* Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников вузовских библиотек в условиях внедрения инновационных технологий / И. Пяткова // Бібл. форум України. – 2009. – № 3. – С. 36-40.
11. *Мацей О. О.* Методичне забезпечення діяльності наукової бібліотеки Хмельницького національного університету: нові підходи / О. О. Мацей // Бібліотека та сучасні тенденції в інформаційному забезпеченні освітньої, науково-дослідної та інноваційної діяльності вищих навчальних закладів. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – С. 143-149.
12. *Савенкова Л.* Проблеми та перспективи кадрового забезпечення бібліотек вищих навчальних закладів // Вища шк. – 2008. – № 5. – С. 55-59.

Надійшла 15.04.2016 р.

В. П. Пружина,

заместитель директора Научной библиотеки
Одесского национального университета имени И. И. Мечникова,
ул. Преображенская, 24, г. Одесса, 65082, Украина,
тел.: (0482) 34 77 89
e-mail: library@onu.edu.ua

УЧИМСЯ В ТЕЧЕНИЕ ЖИЗНИ: СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В НАУЧНОЙ БИБЛИОТЕКЕ ОДЕССКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ И. И. МЕЧНИКОВА

В статье показана собственная модель системы повышения квалификации, которая охватывает всех сотрудников. Рассматривается методика и формы работы, которые положительно влияют на эффективную реализацию творческого, физического и трудового потенциала коллектива, и оказывают значительную помощь в росте профессионализма каждого из сотрудников. Внедренная система развития персонала позволяет организовывать постоянный контроль за качеством знаний специалистов, создать банк данных о составе и квалификации персонала, планировать его перемещения и формировать резерв руководящего состава библиотеки.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, непрерывное образование, переподготовка, развитие, обучение, наставник, адаптация, рабочее поведение, рабочие результаты, тестирование, учебная программа, интерактивные формы обучения, углубление знаний, стажировка, взаимозаменяемость, круговое обслуживание, профессиональное общение, профессиональное чтение.

V. P. Pruzhyna,

Deputy Director of the Scientific Library
Odesa I. I. Mechnikov National University
24, Preobrazhenskaya St., Odessa, 65082, Ukraine
Tel.: (0482) 34 77 89
e-mail: library@onu.edu.ua

**LIFELONG LEARNING: SYSTEM OF DEVELOPMENT OF STAFF
IN THE SCIENTIFIC LIBRARY OF ODESA I. I. MECHNIKOV
NATIONAL UNIVERSITY**

Summary

The main subject of article is consideration of own model of the system of professional development of the Scientific library of Odesa I. I. Mechnikov National University which covers all employees and library of higher educational institutions of Odessa and the South of Ukraine. The purpose of work is consideration of a technique and forms of work, which positively influence effective realization of creative, physical and labor capacity of collective and give significant assistance in growth of professionalism of each of employees. Training of employees consists of three levels: professional retraining, professional development, general education development. Practice has shown that such combination of forms of professional development brings positive results and affects the general professional standard of librarians. The main result of work of article is illumination of system of development of personnel, which allows organizing a constant control behind quality of knowledge of experts, to create a databank about structure and qualification of personnel, to plan his movements and to form a reserve of an administrative board of library. Scientific library of Odesa I. I. Mechnikov National University is the uniform methodical center for all high school libraries of the South of Ukraine. Results of research have practical value for employees of libraries, and all those who are interested in this subject.

Keywords: vocational training, continuous education, retraining, development, training, mentor, adaptation, working behavior, working results, testing, training program, interactive forms of education, increasing knowledge, probation period, interchangeability, circular service, professional communication, professional reading.

Reference

- [1] Babii L. Rol tvorchoho potentsialu molodykh spetsialistiv u formuvanni hidnoho imidzhu biblioteki [The role of the creative potential of young specialists in the formation of worthy image of library]. *Bibliotechna planeta*, 2010, no. 3, pp. 32-33.
- [2] Bohun N. Korporatyvna kultura v bibliotetsi [Corporate culture in the library]. *Bibliotechna planeta*, 2013, no. 1, pp. 11-12.
- [3] Iermolaieva H. Systema pidvyshchennia kvalifikatsii bibliotechnykh kadriv yak odna z providnykh funktsii upravlinnia bibliotechnymy kolektyvamy [The system of professional development of library staff as one of the leading functions of management of library collectives]. *Visnyk Knyzhkovoї palaty*, 2007, no. 8, pp. 27-29.
- [4] Zhukova V., Hrabar N. Zhyttieva potreba rozvytku profesii [The vital need of development of the profession]. *Visnyk Knyzhkovoї palaty*, 2007, no. 9, pp. 27-30.
- [5] Zahumenna V., Tymoshenko I. Pidhotovka, perepidhotovka ta pidvyshchennia kvalifikatsii bibliotechno-informatsiinykh fakhivtsiv u NAKKKiM [Training, retraining and advanced training of library and information professionals in NAKKKiM]. *Visnyk Knyzhkovoї palaty*, 2015, no. 4, pp. 43-44.
- [6] Korniienko V. Innovatsiini protsesy v rozvytku bibliotek ta reorganizatsiia systemy pidvyshchennia kvalifikatsii [Innovative processes in the development of libraries and reorganization of the system of professional development]. *Naukovi pratsi Natsionalnoi biblioteki Ukrainy imeni V. I. Vernadskoho*, 2008, iss. 20, pp. 214-222.
- [7] Kuznetsova T. Ya. Bibliotechnyye kadry segodnya i zavtra: puti resheniya problemy kadrov, kotorye «reshayut vse» [Library staff today and tomorrow: solutions of a problem of staff which «solve everything»]. *Nauchnyye i tekhnicheskyye biblioteki*, 2009, no. 3, pp. 7-12.
- [8] Makeieva I. Metodolohichni pidkhody do orhanizatsii vnutrishnobibliotechnoi systemy pidvyshchennia kvalifikatsii kadriv bibliotek VNZ [Methodological approaches to the organization of intra library system of professional development of libraries staff of higher educational institutions]. *Bibliotechnyi visnyk*, 2008, no. 5, pp. 29-33.
- [9] Novalska T., Bachynska N. Shliakhy vyrishennia problem defitsytu kvalifikovanykh kadriv u bibliotekakh Ukrainy [Solutions of problems of deficiency of qualified personnel in the libraries of Ukraine]. *Visnyk Knyzhkovoї palaty*, 2015, no. 6, pp. 18-20.
- [10] Pyatkova I. Aktualny problemy povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov vuzovskikh bibliotek v usloviyakh vnedreniya innovatsionnykh tekhnologiy [Actual problems of professional development of staff of the high school libraries in the conditions of introduction of innovative technologies.]. *Bibliotechnyi forum Ukrainy*, 2009, no. 3, pp. 36-40.
- [11] Matsei O. O. Metodychne zabezpechennia diialnosti naukovoї biblioteki Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu: novi pidkhody [Methodical ensuring activity of scientific library of the Khmelnytskyi National University: new approaches]. *Biblioteka ta suchasni tendentsii v informatsionomu zabezpechenni osvitoi, naukovo-doslidnoi ta innovatsiinoї diialnosti vyshchykh navchalnykh zakladiv* [Library and current trends in information support of educational, research and innovative activity of higher educational institutions]. Khmelnytski, 2012, pp. 143-149.
- [12] Savenkova L. Problemy ta perspektyvy kadrovoho zabezpechennia bibliotek vyshchykh navchalnykh zakladiv [Problems and prospects of staffing of libraries of the higher educational institutions]. *Vyscha shkola*, 2008, no. 5, pp. 55-59.