

УДК 374.7.091:023.5
DOI: <https://doi.org/10.31866/2616-7654.3.2019.169668>

**ПРОФЕСІЙНЕ
ВДОСКОНАЛЕННЯ
БІБЛІОТЕКАРІВ
В УМОВАХ
НЕОБХІДНОСТІ
ЯКІСНИХ ЗМІН
ГАЛУЗИ**

Олег Сербін,
директор
Наукової бібліотеки імені М. Максимовича
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
д-р наук із соц. комунікацій
(Київ, Україна)
e-mail: serbinolego@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3119-690X>

Євгенія Кулик,
завідувач відділу
Науково-технічної бібліотеки ім. Г. І. Денисенка
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»,
канд. наук із соц. комунікацій
(Київ, Україна)
e-mail: e.kulyk@library.kpi.ua
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4050-4054>

Мета дослідження полягає у вивченні потреб працівників бібліотек українських університетів у безперервній фаховій освіті для набуття/оновлення компетентностей в умовах швидких технологічних, суспільно-економічних змін. Результати були отримані за допомогою онлайн-опитування, проведеного Секцією університетських бібліотек Української бібліотечної асоціації. Онлайн-анкету склали шість логічно пов'язаних розділів для з'ясування демографічних характеристик, ставлення до необхідності безперервного професійного навчання, рівня знань, навичок, умінь на основі самоаналізу, ефективних освітніх форм, мотивуючих та стримуючих чинників, особливостей сприйняття інформації тощо. Результати засвідчили високий рівень усвідомлення бібліотекарями необхідності постійного професійного вдосконалення для імплементації змін та попит на програми професійного розвитку. Цінність результатів полягає в конкретизації кола тем, навичок, умінь, потребу в яких відчують бібліотекарі, а також їхніх пріоритетів у виборі зручних освітніх форм. Дослідження, також, покликане сприяти розробці відповідних навчальних програм, ресурсів, сервісів для підвищення кваліфікації бібліотекарів.

Ключові слова: бібліотеки університетів, розвиток персоналу бібліотек, безперервна освіта бібліотекарів, Секція університетських бібліотек УБА.

Зміна системи генерації і передачі знань, зростання обсягів інформації, швидке оновлення теоретичних і професійних знань (Карпенко, б. р.), переконливо засвідчують необхідність для кожної людини бути безперервно включеною в освітній процес, використовуючи для цього усі доступні варіативності навчання у різноманітних закладах формальної освіти, а також інших установах, що створюють умови для освіти протягом життя.

Бачення ЮНЕСКО щодо навчання протягом усього життя (Lifelong Learning) охоплює всі контексти (формальний, неформальний та інформальний) та вікові особливості («from cradle to grave») навчання. Інститут ЮНЕСКО з навчання про-

тягом життя (UNESCO Institute for Lifelong Learning) та його попередник – Інститут освіти ЮНЕСКО понад чотири десятиліття сприяли проведенню узгодженої політики та практичним напрацюванням у цій сфері діяльності (Yang, Schneller, & Roche, 2015, p. 7).

Навчання протягом життя передбачає зростання інвестицій у людей і їх знання; набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми навчання (Синенко, & Гончаренко, 2015).

Навчання протягом усього життя стає основним елементом дискурсу освітньої політики в усьому світі. В Україні відбувається активне реформування освіти, серед найбільш значущих освітніх напрямів, що мають визначати конкретні заходи освітньої політики, названо «прискорений розвиток новітніх форм освіти, у т. ч. освіти протягом життя» ("Аналітична доповідь", 2015, с. 428).

До забезпечення процесу безперервного навчання активно долучаються бібліотеки, ретельно досліджуючи потреби користувачів і свої можливості створення ресурсів та сервісів для сприяння та підтримки навчання протягом життя (Mahoney, 2017). Серед стратегічних пріоритетів наукових бібліотек дослідницьких університетів – розвиток їх як центрів, комунікаційних просторів для кооперації вчених, підтримки молоді з високим інтелектуальним потенціалом, забезпечення необхідних умов для створення і поширення нових знань (Сербін, & Ситницький, 2018b).

Бібліотеки закладів вищої освіти швидко реагують на нові виклики і «перетворюється на безпосереднього суб'єкта освіти, який не тільки забезпечує інформаційну підтримку всіх напрямів діяльності вищого навчального закладу, а й безпосередньо бере участь в освітньому процесі» (Макеєва, 2012). Бібліотеки стають партнерами у виробництві, збереженні та поширенні знань (Kolesnykova, 2017). Сучасні бібліотеки сприяють гуртуванню користувачських спільнот, об'єднаних спільними цінностями, науковими інтересами, і підтримують їхні зусилля до розвитку знань (Сербін, & Ситницький, 2018a).

Саме комерційно незаангажовані бібліотекарі здатні повернути освіту в систему цінностей користувачів, вони здатні відігравати важливу роль у питанні мережевої безпеки та етики, сприяти формуванню компетентностей, актуальність яких активізується у майбутньому, враховуючи новітні технологічні розробки, які вже почали або тільки починають упроваджуватися в економічній, освітній та інформаційній галузях (Назаровець, & Кулик, 2017). Разом із тим, для здійснення бібліотечно-інформаційної діяльності в сучасних умовах працівникам бібліотек важливо адаптуватися до них, системно набуваючи необхідних компетентностей. Професійний розвиток бібліотекаря є невід'ємною частиною професійної діяльності, що визначає її якість (Кулієва, 2015). Система підвищення кваліфікації персоналу бібліотек потребує забезпечення безперервності процесу, залучення підтримки міжнародних інституцій, відповідних державних програм, окремих ініціатив спеціалістів із розвитку персоналу тощо (Сербін, & Ситницький, 2018b, с. 120).

Забезпечення професійного розвитку персоналу бібліотек, оновлення системи бібліотечно-інформаційної освіти та підвищення кваліфікації – серед найбільш пріоритетних напрямів Стратегії розвитку бібліотечної справи на період

до 2025 року «Якісні зміни бібліотек для забезпечення сталого розвитку України», реалізація яких передбачає актуалізацію системи знань, вмінь і навичок персоналу бібліотек і трансформацію системи їхньої безперервної освіти відповідно до міжнародних стандартів ("Стратегія розвитку бібліотечної справи", 2016). Розвиток професійних компетентностей бібліотекарів через розбудову безперервної освіти – одна зі стратегічних цілей діяльності Української бібліотечної асоціації (далі УБА) ("Стратегія Української бібліотечної асоціації", 2018).

Зважаючи на те, що важливим складником стратегії навчання протягом життя (Lifelong Learning Strategies) є огляд потреб у навчанні, Секцією університетських бібліотек УБА було прийнято рішення провести розвідувальне дослідження, з метою подальшого сприяння доступу бібліотекарів до адекватних ресурсів, ефективного надання освітніх послуг та сервісів для професійного навчання працівників університетських бібліотек, формуванню культури навчання впродовж життя (Creating a Learning Culture).

Численні публікації містять висновки щодо різних аспектів безперервної освіти бібліотекарів: аналізу практичної площини реформування бібліотечної освіти (Сербін, & Ярошенко, 2015), професійного зростання як запоруки успіху у формуванні позитивного іміджу бібліотеки і бібліотекаря (Кулієва, 2015), обов'язкових умов раціональної організації роботи з підвищення кваліфікації (Макеєва, 2012), діяльності методичних центрів бібліотек вишів в організації безперервної бібліотечної освіти (Костирко, 2016), координування професійної комунікації для розвитку, професійного нетворкінгу (Mwaniki, 2018), навчання персоналу [або підтримки] шляхом створення професійних комітетів із розвитку персоналу в університетах (Davis, & Lundstrom, 2011), створення консультативних груп із розвитку персоналу бібліотеки, забезпечення стійкого процесу, за допомогою якого періодично можна переглядати розвиток персоналу та розробку відповідних програм розвитку на основі матриці компетентностей (Adams, 2009), опанування навичок XXI століття (Cherinet, 2018) тощо.

У цьому дослідженні акцентовано увагу передусім не на зовнішньому контексті, що впливає на розвиток компетентностей бібліотекарів, не на існуючій системі підвищення кваліфікації чи комплексі освітніх заходів, хоча висновки опублікованих досліджень аналізуються і враховуються, а на ставленні працівників бібліотек університетів до необхідності постійного професійного навчання, на аналізі їхніх потреб і пріоритетів.

Гіпотези дослідження

Г1. Бібліотекарі усвідомлюють необхідність постійного професійного розвитку через навчання протягом життя для імплементації змін, разом із тим їм складно самостійно виважено планувати свою індивідуальну програму розвитку необхідних компетентностей.

Г2. Бібліотекарі першочергово зосереджені на оновленні компетентностей, що пов'язані з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Г3. Бібліотекарі надають перевагу неформальним та інформальним формам навчання.

Г4. Бібліотекарів мотивує навчатися можливість кар'єрного розвитку та матеріальне заохочення.

Г5. Бібліотекарі більше схильні навчатися у фахівців, авторитетних у бібліотечно-інформаційній галузі.

Методологія дослідження

Секцію університетських бібліотек УБА було розроблено анкету, відповідно до викладених гіпотез та впродовж лютого-березня 2018 р. проведено онлайн-опитування працівників бібліотек українських університетів.

Потенційні респонденти отримали електронний запит на участь в онлайн-опитуванні. Анкету склали 6 логічно пов'язаних розділів: Розділ 1. Демографічний (вік, стать, освіта, зміст професійної діяльності); Розділ 2. Ставлення до безперервної освіти – це вісім тверджень, висловити ставлення до яких респонденти могли за допомогою відповідної шкали (абсолютно не згоден, скоріше не згоден, ні те, ні інше, скоріше згоден, абсолютно згоден); Розділ 3. Знання – це перелік тем, рівень знань з яких на основі самоаналізу потрібно було визначити респондентам (маю достатній рівень знань, хочу поглибити знання з цієї теми, можу ділитися знаннями з цієї теми, не потребую знань із цієї тематики для виконання професійних обов'язків, також передбачено можливість запропонувати власний варіант відповіді); Розділ 4. Навички – перелік ключових навичок та умінь (укладено з урахуванням The Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning («European Commission», 2018)) із можливістю обрати варіанти відповідей: постійно опановую, маю бажання опанувати, можу навчати інших; Розділ 5. Освітні форми – перелік основних освітніх форм (формального, неформального, інформального навчання), до яких можуть вдаватися бібліотекарі для професійного розвитку з можливістю обрати варіант відповіді: часто, час від часу, надаю перевагу іншим освітнім формам, не вважаю цю форму ефективною. Також у цьому блоці, респондентам було запропоновано п'ять питань щодо вибору найефективнішої на їхню думку форми навчання, каналу інформування про навчання, чинників, що впливають на прийняття рішення про участь в освітньому заході, мотивуючих та стримуючих факторів у навчанні; Розділ 6. Доповідач – дев'ять закритих питань, передбачено можливість запропонувати власний варіант відповіді у разі необхідності.

Респонденти були поінформовані щодо добровільної участі в опитуванні та гарантії конфіденційності відповідей.

Завданнями дослідження було з'ясувати рівень згоди з необхідністю навчатися впродовж життя для професійного розвитку, рівень згоди з особистою професійною відповідальністю за розвиток необхідних навичок, умінь для формування актуальних компетентностей, загальний рівень знань з актуальних тем, що важливі для формування сучасних компетентностей бібліотекаря, рівень затребуваності (попит) щодо конкретних тем, рівень згоди набувати / готовність сприяти формуванню навичок, умінь, рівень затребуваності та рівень задоволеності ефективністю освітніх форм, загальний рівень вмотивованості навчатися.

Отримані дані оцінювалися за допомогою методу табличного аналізу, що можна розглянути безпосередньо в результатах дослідження.

Результати дослідження

В опитуванні взяли участь 314 бібліотекарів. Основну групу респондентів склали працівники-жінки (96,8 %) віком 41–50 років (32,2 %), 51–60 років (31,2 %), 31–40 років (20,1 %), 20–30 років (10,2 %), які мають вищу фахову освіту (бакалавр,

спеціаліст, магістр) та займаються наступними видами діяльності: обслуговуванням користувачів (24,2 %), інформаційно-бібліографічним обслуговуванням (16,9 %), комплектуванням та науковою обробкою документів (15,9 %), управлінською діяльністю (12,1 %), зберіганням фондів (7,3 %) тощо (див. табл. 1).

Таблиця 1.

Соціально-демографічні характеристики респондентів

Характеристики	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Стать		
Жіноча	304	96,8 %
Чоловіча	10	3,2 %
Вік		
17–19	-	-
20–30	32	10,2 %
31–40	63	20,1 %
41–50	101	32,2 %
51–60	98	31,2 %
60 +	20	6,4 %
Освіта		
Середня	10	3,2 %
Молодший бакалавр	7	2,2 %
Бакалавр	28	8,9 %
Спеціаліст/Магістр	254 (93/161)	80,9 %
Кандидат наук/доктор філософії	15	4,8 %
Доктор наук	-	-
Напрямки діяльності		
Обслуговування користувачів	76	24,2 %
Інформаційно-бібліографічне обслуговування	53	16,9 %
Комплектування та наукова обробка документів	51	16,2 %
Інформаційні технології	20	6,4 %
Інформаційна підтримка дослідників	26	8,3 %
Науково-методична діяльність	18	5,7 %
Культурно-просвітницька робота	3	0,9 %
Зберігання фондів	23	7,3 %
Зв'язки із громадськістю, проектна діяльність	6	1,9 %
Управлінська діяльність	38	12,1 %

Рівень згоди з необхідністю навчатися впродовж життя

Переважна більшість респондентів погодилися з тим, що працівники бібліотек університетів мають постійно оновлювати знання, набувати нових навичок та вмінь шляхом самоосвіти: абсолютно згодні (62,7 %), скоріше згодні (31,8 %). Також, значна кількість бібліотекарів схвально ставляться до того, що кожен бібліотекар має самостійно систематично планувати свій процес підвищення кваліфікації.

ліфікації, обираючи найбільш зручні для нього методики та форми навчання: абсолютно згодні (41,4 %), скоріше згодні (46,2 %). Разом із тим, респонденти зовсім не проти, щоб керівництво (абсолютно згодні 31,5 %, скоріше згодні 51 %) та професійна громадська організація (абсолютно згодні 33,4 %, скоріше згодні 51,6 %), членами якої вони є, організовували освітні заходи для оновлення знань та опанування нових навичок. З'ясувалося, що 29,6 % бібліотекарів не мають змоги достатньо часу приділяти неперервному навчанню і лише 8 % абсолютно переконані в тому, що вони достатньо знають і вміють для успішного виконання функціональних обов'язків, вважають себе лідерами змін 15 %. Ці дані підтверджують Г1 і засвідчують попит бібліотекарів на програми професійного розвитку, розроблені експертами, оскільки разом із високим рівнем згоди з необхідністю включення у процес безперервного навчання та особистою професійною відповідальністю за розвиток необхідних навичок, умінь для формування актуальних компетентностей, респонденти демонструють невисокий рівень лідерських якостей, прагнуть підтримки громадської професійної організації, сподіваються на розуміння з боку керівництва бібліотек необхідності інвестувати певний час працівників у їхню участь у формальних та неформальних заходах для професійного навчання. Вдалим рішенням за таких умов можуть бути формальні програми наставництва та неформальне менторство, ефективність яких підтверджується численними зарубіжними дослідженнями. Програми формального наставництва традиційно впроваджуються керівництвом бібліотек із метою професійної підтримки нових працівників та працівників із досвідом роботи, але необхідним оновленням певних компетентностей для кар'єрного зростання. Скажімо, Університет штату Каліфорнія (California State University Long Beach) має досвід впровадження програми формального наставництва, використовуючи ресурсні групи, в яких досвідчені бібліотекарі («a trio of senior librarians») пропонують підтримку, супровід та навчання новим працівникам упродовж перших шести місяців роботи (Bruhvoort, 2013, p.254).

Неформальне менторство – це взаємовигідна співпраця людей із метою обміну відповідними знаннями, досвідом, що не вимагає довгострокових зобов'язань, ієрархічних взаємовідносин, взаємодії у певному чітко визначеному середовищі. Для цієї співпраці достатньо навіть двох людей, які готові обмінюватися досвідом для професійного розвитку (James, Rayner, & Bruno, 2015). Ментор – «людина, яку обирають самостійно, щоб досягнути зростання, а отже, самостійно встановлюють інтенсивність та напрямок навчання», також слід зазначити, що існує певна відмінність між наставниками та менторами, оскільки «перший призначається організацією, щоб допомогти досягти мети компанії, тоді як другого вільні вибрати люди самі, щоб досягти індивідуального зростання» (Лелека, 2015). Приклади неформального менторства менше досліджені, проте зустрічаються, наприклад, у бібліотеці Оклендського університету (Oakland University's Kresge Library) 2001 р. було створено Клуб незалежних бібліотекарів (Untenured Librarians Club). Учасники групи періодично зустрічалися, щоб обмінятися досвідом, надавати консультації іншим працівникам, заохочувати їхній професійний розвиток (Bruhvoort, 2013, p.255).

Потреби у знаннях, навичках, уміннях для формування компетентностей

Серед тем із високим рівнем затребуваності у респондентів наступні: Ефективні комунікації (78,3 %), Цифрові бібліотеки (78,3 %), Бібліотечні мобільні застосунки (76,8 %), Мейкерспейси в університетських бібліотеках (74,5 %), Трансформація бібліотечного простору (73,9 %), Управління даними, маніпулювання даними (74,8 %), Міжнародна бібліотечна співпраця (74,5 %), Наукометрія та бібліометрія (74 %), Авторське право та відкритий доступ (71,7 %), Бібліотечно-інформаційний сервіс для дослідників (71 %), Створення та використання метаданих (70,1 %), Систематизація наукової інформації (67,8 %). Бібліотекарі мають потребу в опануванні наступних навичок та умінь: проектні вміння (59,6 %), соціальні навички та навички, пов'язані зі співіснуванням різних культур (46,8 %), презентаційні вміння (45,9 %), лідерські навички (46,5 %), інформаційна грамотність (45,2 %), медіаграмотність (42,4 %) (див. табл. 2).

Таблиця 2.

Рівень згоди набувати / готовність сприяти формуванню навичок, умінь

Навички/уміння	Постійно опановую	Хочу опанувати	Можу навчати інших
Навчально-організаційні навички	205 (65,3 %)	90 (28,7 %)	19 (6,1 %)
Творчість та інноваційність	188 (59,9 %)	114 (36,3 %)	12 (3,8 %)
Критичне мислення	188 (59,9 %)	111 (35,4 %)	15 (4,8 %)
Комунікативні навички	208 (66,2 %)	86 (27,4 %)	20 (6,4 %)
Інформаційна грамотність	156 (49,7 %)	142 (45,2 %)	16 (5,1 %)
Медіа-грамотність	169 (53,8 %)	133 (42,4 %)	12 (3,8 %)
Лідерство	157 (50 %)	146 (46,5 %)	11 (3,5 %)
Проектні уміння	121 (38,5 %)	187 (59,6 %)	6 (1,9 %)
Презентаційні уміння	146 (46,5 %)	144 (45,9 %)	24 (7,6 %)

Враховуючи швидкий технологічний розвиток, особливості інформаційної взаємодії в суспільстві, обговорення концепцій та складників нових моделей розвитку бібліотеки наступного покоління, наприклад, Бібліотеки 4.0 (Noh, 2015), заснованих саме на передових інтернет-технологіях, логічно є гіпотеза (Г2), що серед бібліотекарів буде високим попит саме на нові навички та вміння, пов'язані з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Разом із тим, дані засвідчують постійне оновлення бібліотекарями комунікативних навичок, тяжіння до розвитку критичного мислення, на чому важливо акцентувати увагу, зважаючи на важливу роль бібліотекарів у питаннях мережевої безпеки та етики, які і в майбутньому не втрачають актуальності з поширенням веб-сервісів, що вдаються до аналізу персональних даних користувача (Назаровець, & Кулик, 2017). Розвиток комунікативних навичок також сприяє досягненню порозуміння в команді, налагодженню зворотного зв'язку з університетською спільнотою і партнерами для створення спільних цінностей та ефективної діяльності бібліотеки. Відтак рівень затребуваності освітніх заходів, спрямованих на формування комунікативних навичок, інформаційної та медіа грамотності, так само високий, як і на заходи з формування навичок, умінь, що пов'язані з ефективним використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Важливим результатом дослідження стало виявлення фахівців, які засвідчили свою готовність ділитися знаннями та навичками, що становлять компетентності, необхідні для ефективного обслуговування користувачів університетських бібліотек. Зокрема, щодо наукової комунікації, бібліотечно-інформаційного сервісу для дослідників знаннями можуть ділитися 4,1 % респондентів, щодо авторського права та відкритого доступу, управління даними – 3,2 %, створення та використання метаданих, ефективних комунікацій, наукометрії та бібліометрії – 1,9 %, щодо цифрових бібліотек, трансформації бібліотечного простору – 1,6 %. Сприятли формуванню презентаційних умінь готові 7,6 % опитаних, комунікативних навичок – 6,4 %, навчально-організаційних – 6,1 %, навичок інформаційної грамотності – 5,1 %, критичного мислення – 4,8 %, лідерських навичок – 3,5 %, проектних умінь – 1,9 % тощо.

Освітні форми для навчання впродовж життя

Респонденти оновлюють знання, використовуючи як формальне навчання – 75,2 % опитаних час від часу відвідують курси підвищення кваліфікації, – так і неформальне та інформальне, зокрема, читаючи професійні джерела, епізодично відвідуючи освітні заходи, спілкуючись на професійні теми з колегами у соціальних мережах (див. табл. 3).

Таблиця 3.

Освітні заходи, за допомогою яких підвищують кваліфікацію працівники університетських бібліотек

Форми	Популярність серед респондентів			
	Часто	Час від часу	Надаю перевагу іншим формам	Не вважаю ефективною
Читання професійної літератури	117(37.3 %)	182 (58 %)	12 (3.8 %)	3 (1%)
Комунікування з менторами	41 (13,1 %)	203 (64,6 %)	62 (19,7%)	8(2,5 %)
Епізодичні заходи (семінари, тренінги)	80 (25,5 %)	222 (70,7 %)	10 (3,2 %)	2 (0,6 %)
Всеукраїнські та міжнародні конференції	24 (7,6 %)	203 (64,6 %)	75 (23,9 %)	12 (3,8 %)
Курси підвищення кваліфікації	33 (10,5 %)	236 (75,2 %)	38 (12,1 %)	7 (2,2 %)
Дистанційні курси	13 (4,1 %)	159 (50,6 %)	105 (33,4 %)	37 (11,8 %)
Масові відкриті онлайн-курси	18 (5,7 %)	168 (53,5 %)	100 (31,8%)	28 (8,9 %)
Спілкування з колегами в соціальних мережах	78 (24,8 %)	167 (53,2 %)	54 (17,2 %)	15 (4,8 %)
Участь у професійних спільнотах соціальних мереж	63 (20,1 %)	158 (50,3 %)	72 (22,9 %)	21 (6,7 %)

Серед ефективних форм респонденти називають читання професійної літератури (60,1 %), курси підвищення кваліфікації (60,2%), епізодичні освітні заходи (тренінги, семінари, майстер-класи) (52,5 %). Частина опитаних досить позитивно сприймають і відмічають ефективність освітніх форм із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема дистанційного навчання (23,2 %), масових відкритих онлайн-курсів (23,9 %) (див. табл. 4).

Таблиця 4.

Які форми навчання вважаєте найефективнішими?

Форми	Кількість респондентів	Відсоток респондентів
Читання професійної літератури	192	61,1 %
Курси підвищення кваліфікації	189	60,2 %
Епізодичні заходи (семінари, тренінги)	165	52,5 %
Комунікування з менторами	103	32,8 %
Всеукраїнські та міжнародні конференції	96	30,6 %
Спілкування з колегами в соціальних мережах	85	27,1 %
Масові відкриті онлайн курси	75	23,9 %
Дистанційні курси	73	23,2 %
Професійні спільноти у соціальних мережах	61	19,4 %

Про освітні заходи бібліотекарі дізнаються із френд-стрічок у соціальних мережах (40,8 %), із розсилок (36,9 %) та сайту УБА (34,1 %), із розсилок освітніх платформ, підписку на які вони налаштували (20,4 %). Під час вибору освітнього заходу більшість респондентів звертають увагу передусім на відповідність формату та тематики їхнім потребам (89,5 %). Частина бібліотекарів читає відгуки про майстерність доповідача (34,1 %), також на прийняття рішення впливає підтвердження участі у навчанні відповідним сертифікатом (23,2 %). Звертають увагу респонденти і на мову проведення освітнього заходу (21,3 % – зручно українською) та міжнародний формат заходу (11,1 %).

Вдалося з'ясувати мотивуючі фактори та перешкоди, що стоять на заваді процесу безперервної освіти бібліотекарів. Зокрема, до основних мотивів підвищувати професійну компетентність респонденти відносять: бажання розвивати себе (72 %), відчуття значимості своєї роботи і бажання виконувати її краще (67,8 %), бажання бути «в тренді» (26,4 %), пошуки себе в професії (20,7 %). Значно менше опитаних мотивами до постійного навчання зазначили кар'єрне зростання (15 %), визнання з боку колег (14 %), матеріальні заохочення (13,1 %).

Майже однаковими виявилися групи респондентів, яким передусім не вистачає часу (48,1 %) або бракує коштів на участь в освітніх заходах (42,7 %). Також не сприяють безперервному навчанню і відсутність ефективних освітніх форм (20,7 %), складнощі вільного доступу до інформації з теми (15,9 %), низька мотивація до навчання (13,4 %), комунікаційні бар'єри (4,8 %).

Аналіз відповідей на заключний блок питань дав змогу виявити окремі пріоритети щодо доповідача (тренера), з яким респонденти готові працювати. Більшість опитаних зазначили, що для них не мають значення вік (79,9 %) та стать

(96,8 %) доповідача, головне, щоб він був досвідченим, мав глибокі знання з теми, вмів цікаво викладати інформацію тощо. Частині респондентів для ефективного навчання важливо встановити довірливі взаємини з доповідачем (тренером) (39,5 %), підтримувати зоровий контакт (50,6 %). Важливо, щоб доповідач теоретичні знання ілюстрував практичними прикладами, звертався до власного практичного досвіду (93 %). Значна частина респондентів (81,8 %) відзначили, що для них важливо, щоб доповідач був фахівцем бібліотечно-інформаційної галузі. Ще частина опитаних звертають увагу на авторитет доповідача (57 %), та зовнішній вигляд (57,3 %).

Узагальнення результатів онлайн-опитування дало змогу зробити ряд висновків щодо пріоритетів працівників університетських бібліотек у різних аспектах навчання протягом життя для ефективного фахового розвитку та якісної професійної діяльності.

Респонденти, незалежно від віку, досвіду формального навчання, напряму бібліотечно-інформаційної діяльності, позитивно сприймають навчання протягом життя та усвідомлюють його значення на шляху поступу бібліотек в умовах економічних, технологічних, соціальних змін. Однак, кожному окремому бібліотекарю організувати цей процес самостійно без розуміння і створення умов із боку керівництва, підтримки професійної спільноти, супроводу експертів бібліотекознавчої та суміжних галузей, досить складно. Результати засвідчують попит бібліотекарів на програми професійного розвитку, розроблені саме експертами, які кожна з бібліотек закладів вищої освіти зможе використати як базові та адаптувати відповідно до своїх локальних потреб і пріоритетів.

Досить незначна частина бібліотекарів (15 %) почуються лідерами змін і лише 1,9 % можуть ділитися з колегами необхідними знаннями про лідерство. Цей аспект важливий і потребує уваги під час планування професійних освітніх заходів, з огляду на те, що саме лідерські навички необхідні для імплементації ефективних змін, бачення інноваційних та стратегічних шляхів розвитку бібліотек (Holder, & Lannon, 2018).

Респонденти готові не лише набувати/оновлювати компетентності, незначна частина все ж відчуває готовність ділитися необхідними знаннями та навичками. Раціонально буде оцінити, визнати та використати досвід цих працівників, залучаючи їх як експертів та менторів до освітніх заходів, програм безперервного навчання тощо.

Бібліотекарі оновлюють знання, найчастіше вдаючись до неформальних та інформальних форм, здебільшого надаючи перевагу читанню професійної літератури, епізодичному відвідуванню освітніх заходів та комунікуванню в соціальних мережах. Про освітні заходи дізнаються переважно із френд-стрічок у соціальних мережах, розсилок від методичних центрів та сайту УБА. На вибір освітнього заходу передусім впливають відповідність формату та тематики їхнім потребам, третина опитаних керуються відгуками про майстерність доповідача, понад 20 % надають перевагу заходам, участь у яких підтверджується відповідним сертифікатом. Мотивує респондентів підвищувати професійну компетентність, передусім, бажання розвивати себе, відчуття значимості своєї роботи і бажання виконувати її краще, а не матеріальні заохочення, відтак можемо констатувати, що фахове навчання протягом життя і, як результат, оновлення компетентностей є частиною системи цінностей бібліотекарів.

Основними стримуючими чинниками на заваді професійного розвитку є брак часу та нестача коштів на участь в освітніх заходах. з огляду на це, бібліотекарі можуть використовувати освітні підходи, що нині стрімко поширюються та набувають дедалі більшої користувачької популярності, зокрема масові відкриті онлайн-курси (Massive Open Online Courses) (Назаровець, & Кулик, 2017). За такої форми навчання, вивчення дисциплін може відбуватися в будь-який зручний час, чимало онлайн-курсів не потребують фінансових витрат.

Бібліотекарям важливо, щоб доповідач був фахівцем бібліотечно-інформаційної галузі, високий рівень теоретичних знань ілюстрував практичними прикладами їхнього застосування у роботі бібліотеки та бібліотекаря. Тож, вдалим може виявитися рішення, за якого різні фахівці діляться актуальними в умовах сьогодення міждисциплінарними знаннями з менторами-бібліотекарями, які зможуть адаптувати отриману інформацію і далі передавати її колегам.

Очевидним є задоволення саме таких актуальних потреб, що продиктовані викликами професійного «вигоряння», «виснаження», «банкрутства». Бібліотекарі ж, які чітко усвідомлюють це, ще мають всі шанси на «оздоровлення» і можливість бути актуальними в динамічності техніко-технологічних змін. Сучасна бібліотека як комунікативна платформа створена для того, щоб фахівці різних галузей користувалися її сервісами, водночас саме релевантні запити таких користувачів є додатковим чинником розвитку наповнення бібліотечно-інформаційних сервісів. Тому залучення фахівців із галузей поза межами бібліотечного професійного кола матиме позитивний вплив на процес якісного оновлення знанневої бази та комплексу навичок і вмій тих бібліотечно-інформаційних фахівців, хто справді цього прагне і бачить себе в системі взаємодії між читачем та бібліотечно-інформаційним ресурсом.

А провідну роль у можливості професійного зростання кожного бібліотекаря окремо та великих колективів у цілому однозначно займає професійне середовище, де синергія думок трансформується у практичні проекти в умовах реального часу.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє і зовнішнє становище України в 2015 році» / Нац. ін-т стратег. дослідж. Київ, 2015. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1855> (дата звернення: 05.02.2019).
- Карпенко М. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика : аналіт. зап. / Нац. ін-т стратег. дослідж. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252> (дата звернення: 05.02.2019).
- Костирко Т. М. Організація безперервної бібліотечної освіти як чинник підготовки фахівця нової формації. *Вісник Одеського національного університету. Бібліотекознавство, бібліографознавство, книгознавство*. 2016. Т. 21, вип. 2. С. 109–119.
- Кулієва Т. Імідж бібліотекаря: від минулого до сьогодення. *Вісник Книжкової палати*. 2015. № 8. С. 16–18.
- Лелека Т. О. Функціонування англоамериканських запозичень-синонімів сфери безперервної освіти в українській мові початку XXI століття. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Філологічна*. 2015. Вип. 58. С. 341–344.

- Макеєва І. Організація системи підвищення кваліфікації співробітників бібліотек вищих навчальних закладів України: історія та сучасний стан. *Вісник Книжкової палати*. 2012. № 6. С. 12–16.
- Назаровець С., Кулик Є. Бібліотека 4.0: технології та сервіси майбутнього. *Бібліотечний вісник*. 2017. № 5. С. 3–14.
- Сербін О. О., Ситницький М. В. Оцінювання стратегії розвитку наукової бібліотеки дослідницького університету в контексті практичної реалізації та окреслення подальших перспектив. *Бізнес-Інформ*. 2018а. № 1. С. 117–127.
- Сербін О. О., Ситницький М. В. Перспективи розвитку наукових бібліотек дослідницьких університетів України в контексті імплементації європейського досвіду. *Проблеми економіки*. 2018b. № 1 (35). С. 115–121.
- Сербін О., Ярошенко Т. Аспекти реформування та вдосконалення сучасної бібліотечної освіти. *Вісник Книжкової палати*. 2015. № 2. С. 12–14.
- Синенко С. І., Гончаренко Н. М. Навчання протягом життя як складова європейської соціальної моделі неперервної освіти в умовах цивілізаційної кризи. *Science Rise*. 2015. № 12/5(17). С. 27–33. URL: <https://doi.org/10.15587/2313-8416.2015.57051>.
- Стратегія розвитку бібліотечної справи на період до 2025 року «Якісні зміни бібліотек для забезпечення сталого розвитку України». Київ, 2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/219-2016-%D1%80> (дата звернення: 05.02.2019).
- Стратегія Української бібліотечної асоціації на 2019–2021 роки. Київ, 2018. URL: <https://ula.org.ua/252-dokumenti/dokumenti-uba> (дата звернення: 05.02.2019).
- Adams C. Library staff development at the University of Auckland Library – Te Tumu Herenga: Endeavouring to «get what it takes» in an academic library. *Library Management*. 2009. Vol. 30. № 8/9. P. 593–607. URL: <https://doi.org/10.1108/01435120911006557>.
- Bruuxvoort D. Mentoring in academic libraries. *Workplace Culture in Academic Libraries* / K. Blessinger, P. Hrycaj (Eds.). 2013. P. 251–262. URL: <https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-702-6.50016-2>.
- Cherinet Y. M. Blended skills and future roles of librarians. *Library Management*. 2018. Vol. 39. №1/2. P. 93–105. URL: <https://doi.org/10.1108/LM-02-2017-0015>.
- Holder S., Lannon A. Librarians in the Workplace. *Managing the Multigenerational Librarian Workforce*. 2018. P. 7–20. URL: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-102072-2.00002-8>.
- Davis E., Lundstrom K. Creating effective staff development committees: a case study. *New Library World*. 2011. Vol. 112. № 7/8. P. 334–346. URL: <https://doi.org/10.1108/03074801111150468>.
- James J. M., & Rayner A., Bruno J. Are you my Mentor? New Perspectives and Research on Informal Mentorship. *The Journal of Academic Librarianship*. 2015. Vol. 41. № 5. P. 532–539. URL: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2015.07.009>.
- Kolesnykova T. O. «I Light My Candle From Yours...»: Anthropological Aspects of Modern Library Services for Scientists. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2017. Vol. 11. P. 49–62. URL: <https://doi.org/10.15802/ampr.v0i11.105478>
- Mahoney M. H. An Academic Librarian's Search for Meaning: A Survey of Lifelong Learning in Library Literature. *The Journal of Academic Librarianship*. 2017. Vol. 43. № 6. P. 540–547. URL: <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2017.05.004>.
- Mwaniki P. W. Envisioning the future role of librarians: skills, services and information resources. *Library Management*. 2018. Vol. 39. № 1/2. P. 2–11. URL: <https://doi.org/10.1108/LM-01-2017-0001>
- Noh Y. Imagining Library 4.0: Creating a Model for Future Libraries. *The Journal of Academic Librarianship*. 2015. Vol. 41. № 6. P. 786–797. URL: <http://doi.org/10.1016/j.acalib.2015.08.020>
- European Commission. Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. Commission Staff Working Document. Accompanying the document.

- Brussels, 2018. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX-52018SC0014&from=EN> (accessed: 05.02.2019).
- Serbin O., Kulyk E. Lifelong Learning & Recurrent Education for the Librarians: Day-To-Day Realities & Determinants of Development [Data set]. 2018. URL: <http://eprints.rclis.org/33059/> (accessed: 05.02.2019).
- Yang J., Schneller C., Roche S. (Eds.). The Role of higher Education in Promoting Lifelong Learning. Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2015. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233592/PDF/233592eng.pdf.multi> (accessed: 05.02.2019).

REFERENCES

- Analitychna dopovid do Shchorichnoho Poslannia Prezydenta Ukrainy do Verkhovnoi Rady Ukrainy "Pro vnutrishnie i zovnishnie stanovyshche Ukrainy v 2015 rotsi" [Analytical report to the Annual Address of the President of Ukraine to the Verkhovna Rada of Ukraine "On the Internal and External Situation of Ukraine in 2015"]. (2015). Kyiv: Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen. Retrieved from <http://www.niss.gov.ua/articles/1855/> [in Ukrainian].
- Karpenko, M. (n. d.). Osvita protiahom zhyttia: svitovy dosvid i ukrainska praktyka [Lifelong education: world experience and Ukrainian practice]. Retrieved from <http://www.niss.gov.ua/articles/252> [in Ukrainian].
- Kostyrko, T.M. (2016). Orhanizacija bezperervnoji bibliotechnoji osvity jak chynnyk pidhotovky faxivcja novoji formaciji [The Organization of Continuing Library Education as a Factor of new Formation Specialist Training]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Bibliotekoznavstvo, bibliohrafoznnavstvo, knyhoznnavstvo*, 21(2), 109-119 [in Ukrainian].
- Kuliieva, T. (2015). Imidzh bibliotekaria: vid mynuloho do sohodennia [Image librarian from past to present]. *Visnyk Knyzhkovoï palaty*, 8, 16-18 [in Ukrainian].
- Makejeva, I. (2012). Orhanizatsiia systemy pidvyshchennia kvalifikatsii spivrobitnykiv bibliotek vyshchykh navchalnykh zakladiv Ukrainy: istoriia ta suchasnyi stan [Organization of the system of improvement of professional skills of library staff of higher educational institutions of Ukraine: history and current state]. *Visnyk Knyzhkovoï palaty*, 6, 12-16 [in Ukrainian].
- Leleka, T.O. (2015). Funktsionuvannia anhloamerykanskykh zapozychen-synonimiv sfery bezperervnoi osvity v ukrainskii movi pochatku XXI stolittia [The peculiarities of the use of angloamericanisms in the Ukrainian language of the beginning of the 21st century as a result of linguistic contacts]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu "Ostrozka akademiia". Seriia "Filolohichna"*, 58, 341-344 [in Ukrainian].
- Nazarovets, S., & Kulyk, Ye. (2017). Biblioteka 4.0: tekhnolohii ta servisy maibutnoho [Library 4.0: next Generation Services and Technologies]. *Bibliotechnyi visnyk*, 5, 3-14 [in Ukrainian].
- Serbin, O.O., & Sytnytskyi, M.W. (2018a). Otsiniuvannia stratehii rozvytku naukovoï biblioteky doslidnytskoho universytetu v konteksti praktychnoi realizatsii ta okreslennia podalshykh perspektyv [Evaluating the Strategy for Development of Academic Library of Research University in the Context of Practical Implementation and Determining Further Prospects]. *Business Inform*, 1, 117-127 [in Ukrainian].
- Serbin, O.O., & Sytnytskyi, M.W. (2018b). Perspektyvy rozvytku naukovykh bibliotek doslidnytskykh universytetiv Ukrainy v konteksti implementatsii yevropeiskoho dosvidu [Prospects for the Development of Scientific Libraries of Ukrainian Research Universities in the context of the Implementation of the European Experience]. *Problemy ekonomiky*, 1(35), 115-121 [in Ukrainian].

- Serbin, O., & Yaroshenko, T. (2015). Aspekty reformuvannia ta vdoskonalennia suchasnoi bibliotechnoi osvity [Aspects of reforming and improving modern library education]. *Visnyk Knyzhkovoï palaty*, 2, 12-14 [in Ukrainian].
- Sylenko, S.I., & Honcharenko, N.M. (2015). Navchannia protiahom zhyttia yak skladova yevropeiskoi sotsialnoi modeli neperervnoi osvity v umovakh tsyvilizatsiinoi kryzy [Lifelong Education as Components of the European Social Model of Continuous Educations in the Conditions of Civilizational Crisis]. *Science Rise*, 12/5(17), 27-33. doi: 10.15587/2313-8416.2015.57051[in Ukrainian].
- Stratehiia rozvytku bibliotechnoi spravy na period do 2025 roku "Iakisni zminy bibliotek dlia zabezpechennia staloho rozvytku Ukrainy" [Strategy of development of library business for the period up to 2025 "Qualitative changes of libraries for sustainable development of Ukraine"]. (2016). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/219-2016-%D1%80> [in Ukrainian].
- Stratehiia Ukrainskoi bibliotechnoi asotsiatsii na 2019–2021 roky [Strategy of the Ukrainian Library Association for 2019–2021 years]. (2018). Retrieved from <https://ula.org.ua/252-dokumenti/dokumenti-uba> [in Ukrainian].
- Adams, C. (2009). Library staff development at the University of Auckland Library – TeTumu Herenga: Endeavouring to «get what it takes» in an academic library. *Library Management*, 30(8/9), 593-607. doi: 10.1108/01435120911006557 [in English].
- Bruxvoort, D. (2013). Mentoring in academic libraries. In K. Blessinger, & P. Hrycaj (Eds.), *Workplace Culture in Academic Libraries* (pp. 251-262). doi: 10.1016/B978-1-84334-702-6.50016-2 [in English].
- Cherinet, Y.M. (2018). Blended skills and future roles of librarians. *Library Management*, 39(1/2), 93-105. doi: 10.1108/LM-02-2017-0015 [in English].
- Holder, S., & Lannon, A. (2018). Librarians in the Workplace. *Managing the Multigenerational Librarian Workforce* (pp. 7-20). doi: 10.1016/B978-0-08-102072-2.00002-8 [in English].
- Davis, E., & Lundstrom, K. (2011). Creating effective staff development committees: a case study. *New Library World*, 112(7/8), 334-346. doi: 10.1108/03074801111150468 [in English].
- James, J.M., Rayner, A., & Bruno, J. (2015). Are you my Mentor? New Perspectives and Research on Informal Mentorship. *The Journal of Academic Librarianship*, 41(5), 532-539. doi: 10.1016/j.acalib.2015.07.009 [in English].
- Kolesnykova, T.O. (2017). "I Light My Candle From Yours...": Anthropological Aspects of Modern Library Services for Scientists. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 11, 49-62. doi: 10.15802/ampr.v0i11.105478 [in English].
- Mahoney, M.H. (2017). An Academic Librarian's Search for Meaning: A Survey of Lifelong Learning in Library Literature. *The Journal of Academic Librarianship*, 43(6), 540-547. doi: 10.1016/j.acalib.2017.05.004 [in English].
- Mwaniki, P.W. (2018). Envisioning the future role of librarians: skills, services and information resources. *Library Management*, 39(1/2), 2-11. doi: 10.1108/LM-01-2017-0001[in English].
- Noh, Y. (2015). Imagining Library 4.0: Creating a Model for Future Libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 41(6), 786-797. doi: 10.1016/j.acalib.2015.08.020 [in English].
- European Commission. (2018). Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. Commission Staff Working Document. Accompanying the document. Brussels, 24 final. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN> [in English].
- Serbin, O., & Kulyk, E. (2018). Lifelong Learning & Recurrent Education for the Librarians: Day-To-Day Realities & Determinants of Development [Data set]. Retrieved from <http://eprints.rclis.org/33059/> [in English].
- Yang, J., Schneller, C., & Roche, S. (Eds.). (2015). *The Role of higher Education in Promoting Lifelong Learning*. Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Lifelong Learning. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233592/PDF/233592eng.pdf.multi> [in English].

UDC 374.7.091:023.5

Oleg Serbin,

*Director of the Maksymovych Scientific Library
of The Taras Shevchenko Kyiv National University,
Dr. Hab. in Social Communications
(Kyiv, Ukraine)
e-mail: serbinolego@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3119-690X>*

Yevheniia Kulyk,

*Head of the Department of the Scientific and
Technical Library named after H. I. Denysenko
of The National Technical University of Ukraine
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»,
Ph.D. in Social Communications
(Kyiv, Ukraine)
e-mail: e.kulyk@library.kpi.ua
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4050-4054>*

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF LIBRARIANS DUE TO THE NECESSITY
OF QUALITATIVE CHANGES OF THE BRANCH**

The purpose of the paper is to research the vocational education needs of Ukrainian universities' librarians in order to acquire / update competencies under the circumstances of rapid technological, social and economic change. The results were obtained through an online survey conducted by The Section of the University Libraries of the Ukrainian Library Association. The online questionnaire consisted of six logically related sections designed to find out the following: demographic characteristics, the attitude to the need for continuous vocational education, the knowledge level, skills and abilities based on self-examination, effective education forms, motivating and restraining factors, peculiarities of information perception, etc. The findings demonstrated that librarians are cognizant of the necessity for continuing professional development in order to implement changes. Another important finding is that there is a demand for professional development programs. The findings are important because they specify the range of topics, skills, abilities that librarians feel the necessity for, as well as the priorities in choosing the convenient educational forms. The study is also intended to contribute towards the development of appropriate curricula, resources, and services for advanced training.

Key words: Academic libraries, library staff development, librarians' continuing education, The Section of the University Libraries of the Ukrainian Library Association.