

**ПІДСУМКИ МІЖВУЗІВСЬКОГО ДОСЛІДЖЕННЯ «МОДУЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
БІБЛІОТЕЧНО-ІНФОРМАЦІЙНОГО ФАХІВЦЯ МАЙБУТНЬОГО»**

**ИТОГИ МЕЖВУЗОВСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ «МОДУЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОГО СПЕЦИАЛИСТА БУДУЩЕГО»**

**THE RESULTS OF THE INTER-EDUCATIONAL RESEARCH "THE MODULE OF
COMPETENCIES OF THE LIBRARY-INFORMATIONAL SPECIALIST OF THE FUTURE"**

Мігунова Т. С.,

заступник директора НБ НУК
ім. адм. Макарова з наукової роботи

Мигунова Т. С.,

заместитель директора НБ НУК
им. адм. Макарова по научной работе

Migunova T. S.

Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Scientific Library

У статті викладені підсумки комплексного міжвузівського дослідження, яке було проведено серед 100 бібліотечних фахівців 6 провідних ВНЗ м. Миколаєва. Його результати дозволили створити узагальнюючий перелік компетентностей, які повинні бути притаманні бібліотечному фахівцю цифрової епохи.

В статье изложены результаты комплексного межвузовского исследования, проведенного среди 100 библиотечных специалистов 6 ведущих ВУЗов г. Николаева. Его результаты позволили создать обобщающий перечень компетенций, которые должны быть присущи библиотечному специалисту цифровой эпохи.

The results of a complex intercollegiate research conducted among 100 library specialists of the six leading Mykolaiv universities are presented in the article. Its results allowed to create a general list of competencies that should be inherent to the library specialist of the digital epoch.

Ключові слова: компетентність, дослідження, бібліотека вишу, анкетування.

Ключевые слова: компетентность, исследования, библиотека вуза, анкетирование.

Key words: competence, researches, university library, questionnaire.

Вступ.

Інтернет та новітні інформаційні технології круто змінили наше життя, вони стали серйозними конкурентами масмедіа. Новини, погода, листування, спілкування (ВКонтакте, Однокласники, Фейсбук, Скайп, вебінари) – це та багато чого ще ми можемо саме завдяки їм. Звичайно, що ці зміни не могли не вплинути на нашу професійну сферу. Сьогодні розуміння сучасної бібліотечної діяльності значно розширилось, навіть у порівнянні з недалеким минулим. Висвітлення досягнень бібліотек на сторінках професійної преси, у виступах на професійних заходах, інформації, викладеної в інтернет, свідчить про постійний динамізм перетворень у їх діяльності.

Бібліотекознавці вважають, що за всю історію бібліотек, до 70-х років минулого століття, можна визначити одне технологічне нововведення – це винайдення технології книгодрукування, яка модернізувалась з настанням кожного нового століття.

За останні 30 – 35 років в технологіях, які використовуються в бібліотеках, визначився значний прогрес: від застосування і модернізації АІБС до запровадження новітніх ІКТ.

Бібліотеки крок за кроком наближаються до нової фази свого розвитку – **цифрової**. І вже сьогодні в її стінах з'явилося нове покоління користувачів – Digital Native (цифрове покоління), для якого бібліотека асоціюється з онлайн-сервісами.

Сучасна діяльність бібліотек ВНЗ м. Миколаєва, що входять до Методичного об'єднання, дає можливість говорити про те, що вони з року в рік змінюють стереотипи щодо своїх аспектів роботи. І кожного разу причиною виступає відкриття нової ніші у їх діяльності. Ось лише невеликий перелік інновацій за останні 5 років:

- створення репозитаріїв;
- бібліометричні та наукометричні дослідження;
- участь у процесах дистанційної освіти;
- аналітико-синтетична обробка наукової інформації;
- сприяння обізнаності науковців ВНЗ про наукометричні БД, різні аспекти пошуку інформації, у т. ч. ресурсів Відкритого доступу;
- інформаційна діяльність з питань Академічної доброчесності.

Крім того, слід зазначити, що кожен наступний рік привносить у роботу бібліотек щось нове. Безумовно, такі динамічні зміни в діяльності бібліотеки вишу потребують і адекватних змін у роботі бібліотечних фахівців, а саме: нових знань, навичок, переосмислення стратегії діяльності, підвищення фахового рівня. Бібліотекар-фахівець нової формації покликаний бути не тільки носієм високої загальної і професійної культури, але, водночас, готовим опановувати прогресивні бібліотечні технології, оперативно реагувати на вимоги часу, щоб не втрачати провідну роль у наданні інформації.

Чи простежуються такі риси у роботі фахівців бібліотек ВНЗ м. Миколаєва, що входять до Методичного об'єднання? Щоб дати відповідь на це питання, і було **проведено міжвузівське дослідження «Модуль компетентностей бібліотечно-інформаційного фахівця майбутнього»**.

Виклад основного матеріалу.

Обґрунтування проведення дослідження:

Останнім часом відбуваються динамічні зміни у діяльності бібліотек ВНЗ. Це, у свою чергу, потребує адекватної реакції у роботі бібліотечних фахівців: їх відношенні до виконання завдань, нового мислення.

Мета дослідження: Актуалізація та візуалізація даних за темою «Модуль компетентностей бібліотечно-інформаційного фахівця майбутнього».

Завдання: Провести анкетування фахівців бібліотек 6 ВНЗ м. Миколаєва, що входять до Методичного об'єднання.

Учасники: 100 фахівців 6 бібліотек ВНЗ Методичного об'єднання м. Миколаєва.

Методика – відкрите анкетування.

Але, перш ніж перейти до підсумків дослідження, визначимося з дефініцією термінів. **Термін «професіонал» з'явився в 1960 р.** у західній соціологічній літературі. Так стали називати представників окремої соціальної групи, для яких було притаманним:

- застосування професійних навичок, що базуються на теоретичних знаннях;
- спеціальна освіта;
- компетентність, що підтверджена складеними іспитами;
- виконання певних спеціальних обов'язків;
- членство в професійній організації [2].

Термін **кваліфікація** (від лат. qualis – який по якості, facio – роблю).

Єдиним офіційним визначенням терміна «кваліфікація» оперує **Національний кваліфікатор України ДК 003 : 2010 «Кваліфікатор професій»**, де вписано, що «кваліфікація» – це здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. **Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією.**

Ще зовсім недавно термін «професіонал» використовувався як ознака, що людина добре обізнана у всіх тонкощах своєї професії. Останнім часом все частіше його замінюють терміном «компетентний» («має високу компетенцію», «компетентна людина» тощо). У словниках, наукових публікаціях, довідниках, інформаційних джерелах Інтернет зафіксовано багато трактувань цих термінів. Одні дослідники вважають, що термін «компетентність» більшою мірою був зорієнтований на професійну освіту, а термін «компетенція» почав використовуватися лише у сфері лінгводидактики, інші – що ці два терміна є синонімами

Однак, аналіз матеріалів доводить, що інколи автор в одній праці вживає терміни «компетентність» та «компетенція» як синонімічні. Вважається, що така невідповідність виникла, очевидно, після розгляду перекладу рекомендацій Ради Європи, інших міжнародних документів, коли англ. **competency** (компетент) перекладалось на співзвучний йому український відповідник «компетенція» [4].

Звернімось до Вікіпедії. **Компетентність** (переклад з лат. *competentia*) – коло питань, у яких людина добре обізнана.

Компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні [2].

Поінформованість, обізнаність, авторитетність.

Професійна компетенція (від лат. *competentia*) – здатність успішно діяти на основі практичного досвіду, умінь та знань при вирішенні поставлених професійних завдань [2].

Як бачимо, в обох випадках походження практично єдине – **competentia** та й значення майже співпадають.

Я не ставлю за мету визначити співвідношення термінів відповідно один до одного. Залишимо термінологічне визначення для вивчення науковців. Зрозуміло одне – за сферою використання обидва терміни відносяться до сфери діяльності людини і є синонімічними. А у відношенні до терміну «кваліфікація» є більш вагомими [4].

Серед регламентуючих документів щодо компетентностей інформаційних фахівців (бібліотекарів, науковців, викладачів бібліотекознавства, інформатики та ін.), які представляє глобальна Асоціація спеціальних бібліотек (SLA), є «Competencies for information Professionals», який було затверджено у квітні 2016 року.

У цьому документі визначено та проаналізовано окремі елементи ключових компетентностей інформаційних фахівців щодо:

- інформаційних і знанневих послуг;
- інформаційних і знанневих систем і технологій;
- інформаційних і знанневих ресурсів;
- збереження та пошуку інформації та аналізу даних;
- організації даних, інформації, ресурсів, знань;
- інформаційної етики.

Крім того, дається перелік компетентностей, притаманний професіоналам:

- критичне мислення, включаючи якісні та кількісні міркування;
- ініціатива, адаптивність, гнучкість, креативність, інноваційність та рішення проблем;
- ефективне усне та письмове спілкування;
- побудова відносин, створення мереж та спільної роботи, у т. ч. здатність сприяти повазі, інтеграції та комунікації між різними особами;
- маркетинг;
- лідерство, загальне управління та управління проектами;
- навчання протягом життя;
- навчальне проектування і розробка, вміння навчати і наставництво;
- ділова етика;
- самовдосконалення [6].

Питання анкети були сформовані з урахуванням вищезазначеного переліку.

У бібліотеках ВНЗ м. Миколаєва, які входять до МО, працює 107 бібліотечних фахівців. Із загальної кількості, у дослідженні взяло участь 100 фахівців або 94 %. Таким чином, дослідження вважається релевантним.

Кадровий потенціал (сьогодні частіше використовується термін «людський ресурс») є запорукою подолання будь-яких перепон у роботі бібліотеки, досягнення вершин, які вчора здавались недосяжними, перетворити бібліотеку в той центр, діяльність якого буде завжди **затребуваною**.

За рекомендаціями ІФЛА, для нормального функціонування бібліотеки, в ній повинно працювати не менше третини працівників з вищою фаховою освітою. Дані анкети щодо освіти фахівців бібліотек ВНЗ свідчать:

- повну вищу освіту має 91 працівник (91 %), у т. ч. вищу бібліотечну – 45 працівників (45 %);
- початкова вища освіта у 6 бібліотечних фахівців (6 %), у т. ч. бібліотечна – 3 (50 %);
- базову вищу освіту мають 3 бібліотекаря (3 %), у т. ч. бібліотечну – 2 (67 %).

Як бачимо, ми маємо за складом високо освітній кадровий ресурс бібліотечних фахівців.

Дослідження виявило, що більшість працівників бібліотек ВНЗ м. Миколаєва – фахівці зі значним стажем, а значить, із чималим практичним досвідом роботи в бібліотеці. Так, у відсотковому відношенні це виглядає наступним чином:

- із кількості опитаних респондентів, найчисленнішою виявилася група людей, що пропрацювали в книгозбірні понад 20 років – 30 чоловік (30 %);
- від 10 до 20 років – 25 чоловік (25 %);
- понад 30 років – 23 чоловіки (23 %);
- від 3 до 9 років – 16 чоловік (16 %);
- менше 3 років у бібліотеці працюють 6 респондентів (6 %).

Таким чином, аналіз виробничого стажу дозволяє зробити наступний висновок: переважна більшість учасників опитування – зрілі люди, досвідчені працівники, які достатньо працюють у бібліотеці й знають її слабкі та сильні сторони, котрі свідомо зробили свій професійний вибір. Відомо, що сьогодні у бібліотеках України, здебільшого, працюють люди, скажімо так, зрілого віку. Статистичні дані по бібліотекам ВНЗ, відповідно до відповідей на питання анкети, свідчать, що за віком у бібліотеках працюють:

- 20 – 25 років – 3 (3 %);
- 25 – 30 років – 10 (10 %);
- 30 – 40 років – 23 (23 %);
- 40 – 50 років – 17 (17 %);
- 50 – 55 років – 19 (19 %);

Якщо скласти кількість працівників 40 – 50 років, 50 – 55 років, 55 і більше років, то стає очевидним, що 64 % – це люди зрілого віку.

Професійна свідомість фахівця будь-якої сфери, перш за все, визначається мотивами трудової діяльності. Обрати ту чи іншу професію спонукають різні причини, життєві обставини, приязнь людини до якоїсь професії, родинна спадкоємність. Існує думка, що найкращими мотивами при виборі професії, є її престиж та розмір заробітної плати. Нажаль, дані поняття ніколи не були притаманні професії «бібліотекар» ні в радянській державі, ні в роки української незалежності.

Професію бібліотечного фахівця можна віднести до професії типу «людина – людина» і тому вона завжди несла високе психологічне навантаження. Ті, хто вирішили працювати у бібліотеці, це знали і їх вибір ніс у собі особистісне і соціальне значення. Мотиваційними факторами вибору професії у фахівців бібліотек ВНЗ м. Миколаєва стали:

- на першому місці – бажання працювати у бібліотеці та спілкуватися з людьми – 55 працівників (55 %);
- на другому місці – любов до книг – 35 працівників (35 %);
- третю позицію зайняли респонденти, що опинились у бібліотеці випадково – 30 працівників, що складає 30 % опитаних.

Таким чином, 90 % респондентів обрали професію свідомо.

Бібліотечні інновації можна віднести до стимулу, який визначає прогрес у розвитку бібліотек, у т. ч. бібліотек вишів. Саме вони дозволяють їм рухатись, як кажуть, «у ногу з часом». У бібліотечному середовищі все частіше використовується термін «**інноваційний кластер**» – це сукупність інновацій, сконцентрованих на певному відрізку часу і в певному просторі у вигляді цілісної системи нових продуктів та організаційних перетворень [2].

Як приклад, введення автоматизації – прискорення пошуку інформації (якість обслуговування) – скорочення рутинних операцій пошуку – впровадження нових послуг – зміна традиційних функцій відділів.

Очевидно, що бібліотека змінюється не заради самих змін, а тому що є частиною більш широкого процесу розвитку і повинна реагувати на розвиток оточуючого середовища. Особистість бібліотекаря повинна гармонійно поєднуватись з його бібліотекою. Він повинен робити внесок у її розвиток, відчувачи гармонійне єднання того, що бібліотека і він – єдине ціле.

Слід відзначити, що 98 % працівників бібліотек вишів м. Миколаєва добре адаптувались до змін у сфері бібліотечної діяльності, а визначальними чинниками, що стимулюють розвиток інноваційної діяльності визнали:

- вимоги часу – 77 респондентів (77%);
- професійну самоосвіту – 54 респонденти (54 %);
- спостереження за досягненнями провідних бібліотек – 46 респондентів (46 %);
- матеріальне стимулювання – 21 респондент (21 %).

Крім того, 90 % опитаних вважають себе бібліотекарями нової формації.

У бібліотечній пресі все виразніше звучить думка про вплив особистісних якостей бібліотекаря на задоволеність запиту читача і, отже, на образ бібліотеки в суспільній свідомості. Так, один фахівець-філолог США, працюючи в багатьох бібліотеках та архівах Франції, прийшов до досить, може бути, банального, але дуже важливого висновку: низька якість обслуговування і, особливо, погана доступність наявних у фондах документів, найчастіше пов'язані, виключно, зі свавіллям і несумлінністю бібліотечного персоналу.

У бібліотечному світі вважається, що 5 бібліотечних постулатів, визначених індійським бібліотекознавцем Ранганатаном у 1931 році покладено в основу практично всіх Кодексів етики бібліотекаря, які визначають його професійні якості:

- Книги – для користувача.
- Кожному читачеві – його книгу.
- Кожній книзі – читача.
- Бережи час Читача.
- Бібліотека – організм, що зростає [2].

26 листопада 2013 року на конференції УБА було затверджено «Кодекс етики бібліотекаря України», який рекомендовано для використання кожним бібліотекарем для гідного здійснення своєї професійної діяльності та підвищення ефективності виконання посадових обов'язків. Вважаю, що і як «Правила користування бібліотекою», він повинен бути в кожному структурному підрозділі.

Анкетуванням було передбачено визначення пріоритетних професійних якостей бібліотечного фахівця з точки зору практиків бібліотек ВНЗ.

Відповідно до відповідей, пріоритетними професійними якостями було визначено:

- відповідальність – 85 %;
- творчий підхід – 63 %;
- комунікабельність – 60 %.

Інші визначились таким чином:

- толерантність – 50 %;
- відкритість до інновацій – 50 %;
- здатність до аналітики – 47 %;
- креативність – 36 %;
- ерудованість – 36 %;
- ініціативність – 35 %;
- бачення перспективи – 33 %.

Епоха цифрових технологій – це той період, коли все, що тільки може набути вигляду нескінченної множини одиниць та нулів, трансформується у потоки даних, що передаються за допомогою комп'ютерних мереж. За даними Google, сьогодні лише за два дні на людство навалюється стільки інформації, скільки воно створило за всю свою історію від винайдення писемності до 2003 року. При цьому велетенський ріст і збільшення інтенсивності інформаційних потоків поєднується з різким зниженням їх якісного рівня.

Консультування користувачів у процесі безпосередньої роботи з інформаційними масивами повинне включати висококваліфіковану допомогу у пошуку та оцінці інформації. Участь бібліотекарів у цих процесах повинна суттєво вигравати у часі та якості: читачі повинні гарантовано отримувати оптимально підібрані для кожного з них джерела та отримувати міцні навички володіння інформаційними інструментами.

Як висновок: бібліотекар сам на високопрофесійному рівні повинен володіти інформаційною культурою в широкому розумінні цього терміну. Відповіді респондентів свідчать, що 98 % фахівців, володіють інформаційною культурою.

Із загальної кількості опитаних:

- користуватись ресурсами відкритого доступу вміють 84 % респондентів;
- користуються е-поштою 75 %;
- ефективно працювати з сучасним програмним забезпеченням вміють 64 % респондентів;
- нажаль, створювати е-презентації вміють лише 49 %;
- користуватись технологіями Web 2.0 – 35 % опитаних.

Збільшення різноманітних інформаційних ресурсів у бібліотеці, у свою чергу, потребує від її фахівця не тільки орієнтуватися в них, а й навчати, консультувати, надавати допомогу користувачам у роботі з ними.

- це вміють робити 80 % фахівців бібліотек ВНЗ м. Миколаєва.

Сучасна діяльність бібліотек вишу потребує постійного удосконалення професійних знань. Стає очевидним, що їх традиційний набір не є достатнім для реалізації бібліотекою її місії, основних функцій і завдань. Постійне удосконалення має вирішальне значення для перетворення бібліотек в установи, що зможуть конкурувати на ринку інформаційних послуг. Кожен індивідуум сам створює свій фаховий рівень. Якщо це потреба кожного бібліотечного працівника, то впевнено можна сказати, що така бібліотека є взірцем вишу.

- нестачу професійних знань, за підсумками опитування, відчують 68 % бібліотечних фахівців;
- 32 % впевнені у своєму професіоналізмі.

За сферами діяльності відповіді розподілились таким чином:

- 51 % опитаних відчують труднощі у роботі з технологіями Web 2.0 для створення презентацій, віртуальних виставок;
- для 27 % складною є маркетингова робота;
- 19 % респондентів відчують нестачу професійних знань при підготовці та проведенні креативних масових заходів;
- 8 % опитаних відчують певні труднощі у процесі аналізу діяльності відділу.

Не можна сказати напевно, що абсолютно кожна людина, без винятку, мріє бути лідером завжди і в усьому. Але і те, що більшість прагне стати лідером в професійній діяльності або в будь-якій іншій сфері, заперечувати не має сенсу. Лідерами не народжуються, лідерами стають ті, хто дійсно цього прагне. Серед бібліотечних фахівців, які брали участь у дослідженні:

- 37 % вважають себе лідерами;
- 63 % – ні.

З практики можу сказати, що, нажаль, навіть фахівці, які займають керівні посади, не завжди є лідерами, не мають такої інтуїції як «відчуття моменту».

Нижчезазначені питання анкети та відповіді на них стосувались такого виду компетентності як **комунікативність** та одного з аспектів роботи бібліотечного фахівця – **аналітики**.

Відповіді були такими:

- 81 % респондентів при необхідності вміють зорієнтуватись на позитивний результат;
- 70 % можуть донести ідею, тему заходу до тих, хто буде брати участь у ньому;
- 53 % опитаних можуть розв'язати конфліктну ситуацію;
- 47 % учасників моніторингу вважають себе здатними знайти вихід із нестандартної ситуації;
- 68 % можуть скласти план роботи;
- 50 % можуть переконати внести корективи до плану роботи;
- 57 % можуть підготувати аналіз діяльності;
- 39 % можуть розробити рекламний буклет.

На останній цифрі хочу зупинитись. На мій погляд, кожен з фахівців повинен вміти володіти аспектами рекламної діяльності, тим більше, що 67 % працівників мають стаж роботи понад 20 років.

Працівник, який дійсно хоче бути фахівцем своєї справи, повинен навчатись та займатись **самоосвітою** з моменту отримання професії. Генрі Форд якось сказав: «Той, хто припиняє вчитись, стає старим, незалежно від того, 20 років йому чи 80...». За оцінками американців, що люблять усе підраховувати, щорічно фахівець повинен оновлювати 5 % теоретичних і 20 % практичних знань. Вони навіть **ввели своєрідний термін** «Одиниця старіння знань фахівця».

Кожен індивідуум сам створює свій фаховий рівень. Якщо це потреба кожного бібліотечного фахівця, то впевнено можна сказати, що така бібліотека є взірцем вишу.

Які ж методи самоосвіти використовують фахівці бібліотек вишів? Відповіді були такими:

- отримую знання через інтернет-ресурси – 85 – 85 %;
- вивчаю досвід колег – 80 – 80 %;
- знайомлюсь з матеріалами професійних видань – 68 – 68 %;
- Зокрема, були надані власні відповіді: відвідую семінари, конференції, слухаю вебінари; приймаю участь у вебінарах.

Діяльність сучасного бібліотекаря багатогранна. Які тільки епітети йому не надавали: «лікарі душ людських», «навігатор в морі інформації», «добрий порадник», «інформаційний технолог» тощо. Тому цікаво було дізнатися, яким чином бібліотечні фахівці розвивають свій світогляд, як підвищують свій культурний рівень.

Для цього респондентам було запропоновано питання: «Яким чином Ви підвищуєте свій культурний рівень?». Результати виявилися наступними:

- шукаю інформацію в інтернет – 83 – 83 %;
- читаю літературу – 83 – 83 %;
- відвідую культурно-просвітницькі заходи міста – 54 – 54 %;
- дивлюсь телепередачі – 52 – 52 %;
- зустрічаюсь з цікавими людьми – 41 – 41 %.

Сьогодні праця у бібліотеці потребує неабиякої **витривалості** не тільки моральної, але й фізичної. З огляду на це, в анкеті було порушено тему щодо самовдосконалення. Відповіді були такими:

- турбуюсь про власне здоров'я – 73 – 73 %;
- приділяю увагу питанням безпеки життєдіяльності – 59 – 59 %;
- дбаю про внутрішню та зовнішню екологічну культуру – 45 – 45 %.

Висновок.

Аналітичний матеріал будь-якого дослідження – це той фундамент, на якому базується визначення пріоритетів діяльності бібліотеки, розвиток існуючого персоналу, реалізується управлінська функція, визначається план розвитку професіональних навичок.

Результати комплексного соціологічного дослідження **«Модуль компетентностей бібліотечно-інформаційного фахівця майбутнього»** дозволили:

- отримати об'єктивну картину ставлення бібліотечних фахівців до змін у діяльності книгозбірні вишу;
- визначити рівень інформаційної культури, компетентностей;
- створити узагальнюючий перелік компетентностей, які повинні бути притаманні бібліотечним фахівцям цифрової епохи.

Таким чином, бібліотечно-інформаційному фахівцю майбутнього, відповідно до відповідей на питання анкети, повинні бути притаманні нижче зазначені компетентності:

- соціальна;
- комунікативна;
- навчально-пізнавальна;
- професійна;
- самовдосконалення;
- інформаційна;
- загальнокультурна;
- управлінська;
- маркетингова.

Зрозуміло, що цей перелік не є ідеальним. На мій погляд, кожен новий виток у розвитку соціуму привнесе і нові зміни у діяльність бібліотеки, а, очевидно, і у модуль компетентностей на сучасному етапі.

Ми можемо визначити наявність тієї чи іншої компетентності завдяки атестації. Нажаль, ми не маємо можливості матеріального стимулювання креативної роботи співробітників. Буває, що персонал не розуміє своїх перспектив (як кар'єрних, так і матеріальних). Посадові оклади, наприклад, зав. відділам, однакові. Але одні майже нальоту підхвачують будь-яку ідею, а інші заперечують нововведення. Аргумент: «А хто мене звільнить? Я виконую свої посадові обов'язки». Сьогодні вже йде мова про запровадження **системи грейдерів** (або **грейдування посади**), яка має низку переваг, порівняно з системою посадових окладів. Такий підхід дасть змогу визначити, на яких місцях, і в яких підрозділах є невідповідність в оплаті праці, дає можливість керівнику

зменшувати посадовий оклад одним та збільшувати іншим. Крім того, у нього з'являється можливість вводити нові штатні одиниці, наприклад: програміст, перекладач, адміністратор. Грейдування сприяло б ініціюванню в підвищенні компетентності безпосередньо працівниками бібліотеки.

Авторитет бібліотеки завжди створювали її співробітники. І для того, щоб бібліотека доби цифрової епохи була конкурентно спроможною, її фахівці мають бути цілеспрямованими, креативними, амбіційними (в хорошому сенсі цього слова). Вони повинні переборювати стереотипи, виявляти гнучкість мислення.

Меседжами фахівця нової формації повинні бути:

- Всі зміни заради користувача;
- Знання не мають обмежень;
- Змінюємось відповідно до вимог соціуму;
- «Ні» пасивності та байдужості;
- Мати мету і завжди її досягати.

У «Стратегії розвитку бібліотечної справи на період до 2025 року «Якісні зміни бібліотеки для забезпечення сталого розвитку України» бібліотеки визначають як «комунікаційний майданчик суспільства».

Тільки ставлячи собі за мету таку життєву та професійну позицію, можна забезпечити успіх та престиж бібліотеці.

Своє дослідження хочу закінчити словами відомого бібліотекознавця Е. Сукіасяна: «...бібліотека – системний організм. І кожен, хто працює в ній, повинен бути обізнаний в **кожному** з бібліотечних процесів, інакше він залишається на рівні «гостя, що зайшов до бібліотеки, навіть пропрацювавши у бібліотеці багато років» [9].

І наостанок. Компетентність не зводиться ні до знань, ні до умінь. Це той ланцюжок, який пов'язує знання та уміння. Формулу компетентності можна визначити: критичність мислення + гнучкість методу + мобільність.

Тож, підвищуймо свою компетентність разом з «Бібліосинергією», де є рубрика «Компетентності», за поповнення якої відповідає НБ НУК.

Список використаних джерел:

1. **Баловсяк Н. Х.** Структура та зміст інформаційної компетентності майбутнього спеціаліста [Електронний ресурс] / Н. Х. Баловсяк ; Чернівець. торгов.-екон. ін-т. Київ. нац. торгов.-екон. ун-ту. – Електрон. текст. дані. – Чернівці, 2006. – Режим доступу: <http://www.enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/888/1/30.pdf> (дата звернення: 12.05.2017). – Назва з екрана.
2. **Вікіпедія** [Електронний ресурс] : багатомов. інтернет-проект зі створення вікі-енциклопедії, яку може ред. кож. охочий користувач інтернету / засновники Л. Сенгер, Дж. Вейлз. – Електрон. текст. дані. – 15 січ. 2001 р. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%96%D0%BA%D1%96%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D1%96%D1%8F> (дата звернення: 12.05.2017). – Назва з екрана.
3. **Грамм О.** Професійний імідж фахівця бібліотеки вищого навчального закладу / О. Грамм // Вісн. Львів. ун-ту. Серія Книгознавство, бібліотекознавство та інформаційні технології. – 2014. – Вип. 9. – С. 188–193.
4. **Грушевська І.** Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці / І. Грушевська // Шлях освіти. – 2004. – № 3. – С. 22–24.
5. **Елепов Б. С.** Компетентность и компетенции библиотечного специалиста: как и зачем их оценивать / Б. С. Елепов, Е. М. Крючкова // Библиотекосведение. – 2009. – № 3. – С. 117–124.
6. **Колесникова Т. О.** Професійні компетентності зарубіжних університетських бібліотекарів [Електронний ресурс] / Т. О. Колесникова // Бібліотеки і суспільство: рух у часі та просторі : матеріали II наук.-практ. інтернет конф., 24–31 жовт. 2016 р. / Харків. нац. мед.

ун-т, Наук. б-ка. – Електрон. текст. дані. – Харків, 2016. – Режим доступу: <http://eadnurt.diit.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9036/1/KolesnykovaTO.pdf> (дата звернення: 12.05.2017). – Назва з екрана.

7. **Компетентність** – ключ до оновлення змісту бібліотечної роботи [Електронний ресурс] /// Нац. б-ка України для дітей : сайт. – Електрон. текст. дані. – [Київ], 2009. – Режим доступу: <http://www.chl.kiev.ua/default.aspx?id=5293> (дата звернення: 12.05.2017). – Назва з екрана.
8. **Костирко Т. М.** Професійні компетентності сучасного бібліотечного фахівця / Т. М. Костирко // Бібліотека університету на новому етапі розвитку соціальних комунікацій : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 1–2 груд. 2016 р. / М-во освіти і науки України, Дніпропетр. нац. ун-т зал. трансп. ім. акад. В. Лазаряна. – Дніпро, 2016. – С. 147 – 151.
9. **Сукиасян Э. Р.** Компетентностный подход: еще одна возможность уйти в сторону от реальных задач библиотечного образования / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 4. – С. 107–115.
10. **Хіміч Я. О.** Інноваційні зміни в бібліотеці на основі проектного, кадрового менеджменту та ініціативної діяльності бібліотек : посіб. для бібліотекарів за програмою підвищ. кваліфікації [Електронний ресурс] / Я. О. Хіміч. ; Укр. бібл. асоц. [та ін.]. – Електрон. текст. дані. – Київ : Самміт-книга, 2012. – 88 с. – Режим доступу: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00JGZP.pdf (дата звернення: 12.05.2017). – Назва з екрана.