

# ВПЛИВ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ БІБЛОТЕЧНОЇ ОСВІТИ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ БІБЛОТЕЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У США

**СВІТЛАНА ЧУКАНОВА**

*координатор Американської Бібліотеки ім. В. Кутастого,  
“Києво-Могилянська академія*

**Анотація:** *Суть освіти у галузі бібліотекознавства та інформології у Сполучених Штатах Америки полягає у тому, що бібліотечна освіта реалізується в контексті освіти протягом життя. Саме тому, навіть практикуючі бібліотекарі продовжують навчання на курсах підвищення кваліфікації.*

**Ключові слова:** *Американська бібліотечна асоціація, вища освіта, бібліотекознавство та інформологія, аналіз ефективності, бібліотечні фахівці.*

**Summary:** *The essence of the LIS education in the United States of America is in realizing lifelong learning model in this sphere. That is why practical librarians continue their education.*

**Key words:** *American Library Association, higher education, LIS, efficiency analysis, library professionals.*

Професія бібліотекаря у США постійно потребує розвитку та вдосконалення. Професійний досвід американських бібліотекарів демонструє, що бібліотечні фахівці постійно проводять дослідження з аналізу ефективності своєї роботи. Американські дослідники – бібліотекознавці Джулі Геден (Julie Gedeon) та Річард Рубін (Richard E. Rubin) проаналізували психологічні, гендерні, соціальні чинники, котрі впливають на оцінку роботи бібліотекаря. У своєму дослідженні вони зазначають, що аналіз професійної діяльності є ключовим показником для управління персоналом у будь-якій компанії взагалі та наукових бібліотеках зокрема [4, с. 18]. Аналіз професійної діяльності здійснюється з метою: забезпечення діалогу між роботодавцем та працівником щодо показників діяльності; допомогти працівнику зрозуміти рівень, котрий від нього очікує роботодавець; визначення проблемних місць у роботі, що потребують перегляду; визнання якості роботи; надання інформації відділу кадрів компанії задля реклами установи; перегляду системи заохочень та покарань, визначення проблемних моментів у здійсненні управління персоналом; розроблення схем вирішення складних робочих ситуацій.

Головним критерієм аналізу професійної діяльності передусім є мотиваційний компонент, виконання етичних норм, ефективність професійної діяльності, здатність працювати в команді тощо [4, с. 18].

Проте, не лише керівництво бібліотек оцінює роботу бібліотекарів, а й рядові співробітники бібліотек надають оцінку роботі своїх керівників.

Оцінці підлягають загальні якості керівника, його комунікативні здібності та здатність управляти персоналом [17, с. 315 - 321]. Оскільки бібліотеки надають нематеріальні блага, їхня діяльність лежить у площині сфери послуг. Саме тому важливим для діяльності бібліотек США є аналіз якості надання послуг користувачам. На сьогоднішній день різні установи у Сполучених штатах Америки запроваджують політику орієнтованості на користувача. Така ж тенденція наразі прослідковується і в бібліотечній галузі. Прикладом такої політики є можливість дітей відвідувати наукові бібліотеки університетів або коледжів, випускниками яких є їхні батьки. Проте зазначимо, що така політика залучення користувачів спрацьовує лише у разі надання установою якісних послуг [7, с. 9].

Під час професійної підготовки майбутні фахівці бібліотечної галузі отримують необхідні педагогічні, інформаційні, юридичні знання. Важливим компонентом навчального плану будь-якої магістерської програми із бібліотекознавства та інформології у ВНЗ США є також вивчення етики бібліотекаря, правил роботи з персональними даними користувачів та основи авторського права. Усі ці знання у подальшій професійній діяльності бібліотекаря вдосконалюються та розвиваються завдяки курсам підвищення кваліфікації, дослідницькій роботі, викладацькій діяльності тощо. Не можемо не зазначити, що самі по собі знання без практичного застосування не мають жодної ваги, адже саме на практиці можна закріпити теоретичні знання. Аналіз практичної діяльності бібліотекаря, як ми вже попередньо згадували, є важливою складовою успішної діяльності усього закладу (бібліотеки, університету тощо). Тому звернімо нашу увагу на критерії оцінки професійної діяльності бібліотекаря з метою визначення рівня якості послуг, розроблені провідними американськими фахівцями із бібліотечної справи: К. Рівз (Carol A. Reeves) та Д. Беднар (David A. Bednar). Отже, критерії оцінки якості послуг, котрі надають бібліотекарі наступні: відповідність найвищим вимогам (стандартам) користувачів; цінність послуг, котрі надаються; узгодженість дій з метою уникнення помилок; відповідність або перевищення сподівань користувачів. Ці критерії є досить суб'єктивними і більшість науковців має труднощі з чіткою їх інтерпретацією, іноді список критеріїв розширюється деякими маркетинговими показниками, проте загалом, базові компоненти залишаються незмінними [15, с. 437].

Оцінку якості послуг ставлять користувачі, але бібліотекарі можуть попередньо самостійно провести таке дослідження. Оскільки у професійній діяльності бібліотекаря досить часто доводиться проводити різноманітні дослідження: опитування користувачької думки, аналіз роботи керівників, бібліотекарів, їм необхідні навички із проведення досліджень. Як ми вже згадували попередньо, навчальний план будь-якої магістерської

програми із бібліотекознавства та інформології у ВНЗ США містить як обов'язковий елемент – дослідження, яке проводиться разом із викладачем або ж самостійно [1, с. 1-20].

Вища бібліотечна освіта у США відіграє ключову роль у працевлаштуванні фахівців бібліотечно-інформаційної галузі, адже вимоги до професійних та непрофесійних бібліотекарів різні. Відповідно і кар'єрний зріст на пряму залежить від освіти. Більшість випускників бібліотечних шкіл (кафедр) усвідомлюють важливість працевлаштування одразу після випуску, адже це забезпечує необхідний досвід. Це також дає змогу молодому фахівцеві спробувати свої сили у професії та перевірити власні професійні знання на практиці.

Задумуватись над подальшою кар'єрою у галузі бібліотечно – інформаційних послуг студенти бібліотечних шкіл у США починають ще на етапі проходження виробничої практики наприкінці програми. Під час проходження практики студенти мають змогу ознайомитись з усіма аспектами бібліотечних спеціальностей і співвіднести їх із тим набором компетентностей, котрий має бути сформований у студентів у процесі навчання на магістерській програмі із бібліотекознавства та інформології [11, с. 91-93].

Більшість студентів бібліотечних шкіл після випуску з університету продовжують свою кар'єру у бібліотеках та інформаційних центрах при своїх університетах. Зазвичай це та категорія студентів, котрі проходили стажування (інтернатуру) (internship) у цих бібліотеках під час свого навчання. Проте не завжди проходження інтернатури гарантує студентові подальше працевлаштування у бібліотеці свого університету після отримання диплому. Саме тому другим варіантом старту бібліотечної кар'єри є проходження професійної (виробничої) практики (work-study programs). Загалом же варто зазначити, що роботодавці у США надають перевагу молодим спеціалістам, котрі вже мають певний досвід роботи, тому інтернатура та виробнича практика є гарним підґрунтям для розвитку професійної кар'єри [11, с. 93-94].

Одним із актуальних питань, котрі турбують сучасних фахівців бібліотечної справи у США є мобільність кадрів [6, с. 1-5]. У своїй більшості бібліотекарі та інформаційні спеціалісти у США вважаються досить мобільними професіями. Найбільш мобільними є ентузіасти своєї справи, котрі звикли зустрічати професійні виклики сьогодення. У США досить розповсюджена практика зміни бібліотекарями напрямків роботи у межах однієї бібліотеки або бібліотечної мережі. Оскільки бібліотечна освіта у США функціонує у контексті освіти протягом життя (lifelong learning), то можемо сказати, що практика мобільності також має навчальний характер. Адже практикуючись у різних відділах бібліотеки або

навіть у різних бібліотеках однієї мережі, фахівець проходить певною мірою своєрідне підвищення кваліфікації без відриву від своєї основної діяльності. Практика мобільності у повній мірі дозволяє відшліфувати набуті професійні знання та компетентності. Така практика також дає змогу фахівцеві усвідомити, в якому напрямі розвивати свою подальшу бібліотечну кар'єру, як розвинути свої лідерські здібності та як покращити свої професійні якості.

Цікавим є те, що при влаштуванні молодого фахівця бібліотечної галузі на роботу, роботодавець у першу чергу звертає увагу на освіту кандидата на посаду (наявність акредитації у магістерської бібліотекознавчої програми від Американської бібліотечної асоціації), на попередній досвід роботи (інтернатуру, виробничу практику тощо) та на професійні компетентності [11, с. 136; 16]. Говорячи про практику мобільності, ми у першу чергу, маємо на увазі фізичне переміщення фахівця бібліотечної справи від однієї бібліотеки чи інформаційного агентства до іншої подібної установи, що знаходиться у бібліотечній мережі штату. Проте не варто забувати і про роль інформаційно-комунікаційних технологій у сучасній бібліотечній справі.

Новітні інформаційно-комунікаційні технології, швидка популяризація соціальних мереж, нові бізнес-моделі безумовно мають вплив на бібліотечну галузь. Наразі бібліотеки мають виборювати право залишатись актуальними інформаційними ресурсними центрами для громади. Саме тому сучасні фахівці бібліотечно-інформаційної галузі, а особливо бібліотекарі університетських бібліотек, повинні дбати про бібліотечну інтеграцію з усіма структурними підрозділами університету [3, с. 475]. На думку американського сучасного бібліотекознавця та інформолога М. МакРоббі (Michael A. McRobbie), у контексті 21 століття університетські бібліотеки повинні самі продукувати нове знання; стати інноваторами та розвиватись відповідно до принципів співпраці щодо оцифрування бібліотечних матеріалів. Бібліотекарі університетських бібліотек повинні проявляти лідерські якості у питанні організації, розповсюдження та збереження інформації, зокрема у впровадженні співпраці між іншими інформаційними інституціями. Ключовим аспектом у цьому питанні є повнота використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій бібліотечними працівниками та тісна співпраця бібліотекарів та інформаційних працівників [12, с. 2 - 6].

Все більше і більше бібліотекарів виходять за межі фізичного простору бібліотеки з метою комунікації з користувачами (університетською спільнотою, користувачами публічних бібліотек тощо), проте в такому разі постає питання: хто обслуговує користувачів власне у приміщенні бібліотеки? Новою тенденцією у США нині є підготовка допоміжного

штату працівників (помічників, support staff), котрий виконує технічну роботу. Відповідно до списку посад, які належать до категорії бібліотечних технічних працівників, оприлюдненого Американською бібліотечною асоціацією, такими вважаються наступні посади: помічник адміністратора, архіваріус, помічник архіваріуса, помічник директора, медіа-менеджер, помічник медіаменеджера, медіа адміністратор, галузевий менеджер, галузевий керівник, працівник відділу постачання, комендант корпусу, бізнес менеджер, відповідальний за розстановку матеріалів за шифром (пейдж – page, shelver), веб – майстер тощо [2].

Делегування обов'язків від бібліотекарів до їхніх помічників відбувається поступово. Оскільки помічники зазвичай не є бібліотекарями за освітою, процес делегування повноважень не може відбуватись динамічно. Помічники бібліотекарів мають навчитись основним принципам роботи з користувачами, базовим засадам бібліотечної справи, практично навчитись застосовувати набуті знання. [3, с. 475].

Не менш важливим питанням є проблема кар'єрного зросту технічних працівників бібліотек. Підвищення кваліфікації таких кадрів відбувається за окремою процедурою, розробленою вищезгаданим комітетом, проте зауважимо, що для подальшого ефективного кар'єрного зросту бібліотечна професійна освіта у США є необхідним елементом. Варто відзначити, що у контексті підвищення кваліфікації технічних бібліотечних працівників, фахівці із вищою бібліотечною освітою, котрі є менеджерами у бібліотеці, виступають у якості тренерів та оцінювачів професійного рівня технічних працівників [10, с. 1-4].

Щодо поняття “кар'єра” кожен освітянин та бібліотекознавець має свою думку. Наприклад, доцент кафедри бібліотекознавства та інформології Конкукського університету та гостьовий професор університету Північної Кароліни Чапел Гілл (США) Янгхі Нох (Younghee Noh) визначає поняття “кар'єра” як об'єктивно-суб'єктивний досвід особи, який вона отримує на професійному шляху [13, с. 329]. На думку провідних американських бібліотекознавців Томаса Ф. О'Коннора (Thomas F. O'Connor) та Марі І. Дюшон (Marie I. Duchon) особливої уваги заслуговує посада заступника директора бібліотеки коледжу (Colledge Library Assistant Director). Наявність цієї посади не є обов'язковою і зазвичай зумовлена розміром коледжу та його кількістю студентів, працівників і викладачів, тому не всі коледжі передбачають у штатному розкладі цю посаду. Проте, як показують дослідження вищезгаданих науковців, для здобуття цієї посади необхідно мати магістерський ступінь із бібліотекознавства та інформології або з іншої спеціальності, а подекуди навіть і докторський ступінь. Найбільш розповсюджений ступінь для здобуття цієї посади – магістр бібліотекознавства (MLS). Вирішальну роль у

призначенні особи на посаду заступника директора бібліотеки коледжу у США відіграє професійний досвід [14, с. 12-13].

Говорячи про бібліотечну кар'єру у США, не можемо не зазначити про вплив Американської бібліотечної асоціації на професійний розвиток у бібліотечній галузі. Оскільки Американська бібліотечна асоціація підходить до питання професійної підготовки кадрів ще на етапі вищої освіти, можемо сказати, що ця організація контролює бібліотечну діяльність від самого початку та сприяє формуванню необхідних для спеціаліста бібліотечної та інформаційної галузі компетентностей [9, с. 3 - 8]. Членство в бібліотечних асоціаціях у США є дуже престижним та має багато переваг, зокрема можливість отримувати гранти на різні інноваційні проекти, брати участь у професійних семінарах та тренінгах, виступати на бібліотечних конференціях, тобто постійно розвиватись як професіоналу.

На думку провідної американської вченої – бібліотекознавця Джанін Голден (Janine Golden), кар'єрний зріст управлінця – питання дуже важливе в контексті менеджменту публічної бібліотеки. Суть його полягає у тому, як менеджер середньої ланки може професійно зростати. Питання лідерства та управління наразі є актуальними у американській бібліотечній спільноті. На думку Дж. Голден існує два типи кар'єрного зросту для бібліотечних менеджерів: під керівництвом більш досвідченого фахівця (mentored) або самостійно (non-mentored) [5, с. 1-3].

Проаналізувавши усі вищезазначені аспекти, нам необхідно сконцентруватись на взаємозв'язку бібліотечної освіти та подальшої бібліотечної кар'єри в американських бібліотеках. Як ми бачимо з даних, представлених Американською бібліотечною асоціацією, навіть не маючи бібліотечної освіти, більшість працівників бібліотек роблять успішну кар'єру в якості бібліотечного технічного працівника. Будучи членами Американської бібліотечної асоціації, вони також мають право на професійний розвиток та підвищення кваліфікації, що по суті є продовженням професійної освіти з акцентом на бібліотечному фахові.

Головним питанням, яке ми повинні собі поставити є: у чому полягає перевага бібліотечної освіти для кар'єри бібліотечного та інформаційного спеціаліста у Сполучених Штатах Америки? На нашу думку, вища бібліотечна освіта сприяє кращому розвитку професійних компетентностей, адже теоретичні знання набуваються під час навчання в університеті на магістерській бібліотекознавчій програмі і підкріплюються у ході проходження професійної практики. У той самий час, фахівці з небібліотечною освітою набувають теоретичні знання безпосередньо на робочому місці і таким чином втілюють ту модель бібліотечної освіти, котра функціонувала на початку зародження цієї спеціальності у США, тобто метод “спроб та помилок”. Фахівець із вищою бібліотечною освітою

має ширші можливості, може здійснювати керівництво важливими процесами, що забезпечують нормальну діяльність бібліотеки. Такі фахівці можуть проводити дослідження, адже магістерські програми із бібліотекознавства та інформології у США роблять значний акцент на цьому аспекті навчання.

Сучасна американська система вищої освіти орієнтована на плідну міжнародну співпрацю. У рамках такої співпраці значного поширення набула практика міжнародних програм з обміну. У бібліотечній освіті подібні програми керуються Комітетом з міжнародних відносин при Американській бібліотечній асоціації (The American Library Association's International Relations Committee). Проте не лише студенти можуть стажуватись за такими програмами, а й вже працевлаштовані бібліотечні фахівці. У спільній праці сучасного британського бібліотекознавця Тоні Кідда (Tony Kidd) та американського бібліотекознавця Карен Роугтон (Karen Roughton) зазначено, що мотивація працівників бібліотек, котрі пройшли стажування за міжнародною програмою обміну підвищується. Науковці констатують у таких фахівців розширення світогляду, виявлення більшої ініціативності у роботі [8, с. 297].

**Висновки.** Виходячи з вищезгаданого, можемо зробити висновок, що бібліотечні працівники в усьому світі визнають необхідність у навчанні протягом життя, підвищенні кваліфікації, наголошують на важливості вищої бібліотечної освіти. Такі настрої можуть бути пояснені тим, що наразі світова бібліотечна спільнота переживає перехідний період, коли все більший масив інформації переходить до електронної форми. Навіть форми організації навчання у ВНЗ США дедалі більше починають набувати форм он-лайн занять, конференцій, вебінарів тощо. Робота з інформаційними ресурсами передбачає використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Такі послуги як довідкове обслуговування користувачів, робота з електронним формуляром, електронним замовленням сьогодні вже є звичними для більшості світових бібліотек, тому прагнення бібліотечних працівників до професійного розвитку є цілком зрозумілим. Саме у цьому полягає суголосність позицій бібліотечних працівників Сполучених Штатів Америки та світової бібліотечної спільноти.

Прагнення до професійного розвитку та вдосконалення неможливо реалізувати без освіти протягом життя, адже швидкоплинність технологій, що використовуються в бібліотечній та інформаційній галузі, а також швидке старіння інформації кардинальним чином впливають на професійні знання бібліотекарів. Яким би чином не удосконалювались навчальні магістерські бібліотекознавчі програми, постійна освіта навіть після отримання диплому є необхідною, зважаючи на амбіції сучасних бібліотечних працівників в усьому світі.

### Список використаних джерел:

1. Connaway L. S. Basic Research Methods for Librarians / L. S. Connaway, R. R. Powell. – Santa Barbara, California : Greenwood Publishing Group, 2010. – 370 [1] с.
2. Davis D. M. Library Support Staff Job Titles / D. M. Davis // ALA [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ala.org/research/librarystaffstats/librarystaffstudies/libsuppjobtitles>. – Назва з екрана.
3. Fama J. Perspectives on : One Model for Creating a Career Ladder for Library Support Staff / J. Fama, E. Martin // The Journal of Academic Librarianship. – 2009. – V. 35, № 5, С. 475–481.
4. Gedeon J. A. Attribution theory and academic library performance evaluation / J.A. Gedeon, R. E. Rubin // The Journal of Academic Librarianship. – 1999. – V.25, № 1. – С. 18–25.
5. Golden J. Mentoring as a career strategy for mid-level public library managers : a selective review of literature involving methodology and cross-disciplines / J. Golden // Library Philosophy and Practice [Електронний ресурс]. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://ezproxy.gale.com?loginurl=http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA331807703&v=2.1&u=wash89460&it=r&p=AONE&sw=w&asid=3ac89a673afb7e69b9228a1d23769c62>. – Назва з екрана.
6. Goldring R. Teacher Attrition and Mobility : Results From the 2012 – 13 Teacher Follow – up Survey : First Look, September 2014 / R. Goldring та ін., 2014. – Washington, DC : U.S. Department of Education, NCES. – 40 с.
7. Hernon P. Service Quality and Customer Satisfaction : An Assessment and Future Directions / P. Hernon, D. A. Nitecki, E. Altman // The Journal of Academic Librarianship. – 1999. – V. 25, № 1. – С. 9–17.
8. Kidd T. International Staff Exchanges for Academic Libraries / T. Kidd, K. Roughton // The Journal of Academic Librarianship. – V. 20, № 5 – 6. – 1994. – С. 295–299.
9. Library and Information Sciences : Trends and Research [електронний ресурс] / ed. C. Chen, R. Larsen. – Heidelberg, Dordrecht, London, N. Y. : Springer Open, 2014. – 177 с.
10. Lynch M. J. Employee Benefits / M. J. Lynch // ALA [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ala.org/research/librarystaffstats/librarystaffstudies/employeebenefits>. – Назва з екрана.
11. McCook K. Opportunities in Library and Information Science Careers / K. McCook. – N. Y. : McGraw-Hill, 2001. – 160 с.
12. McRobbie M. A. The Library and Education : Integrating Information Landscapes / M. A. McRobbie // Council on Library and Information Resources [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.clir.org/pubs/reports/pub119/mcrobbe.html>. – Назва з екрана.
13. Noh Y. A study Analyzing the Career Path of Librarians / Y. Noh // The Journal of Academic Librarianship. – 2010. – V. 36, № 4. – С. 329–346.
14. O'Connor T. F. The College Library Assistant Director : Serving at the Pleasure / T. F. O'Connor, M. I. Duchon // The Journal of Academic Librarianship. – 1993. – V. 19, № 1. – С. 12–15.
15. Reeves C. A. Defining Quality : Alternatives and Implications / C. A. Reeves, D.A. Bednar // Academy of Management Review. – 1994. – V. 19, № 3 – С. 419– 445.
16. Rubin R. E . Foundations of Library and Information Science. – New York : Neal-Schuman Publishers , Inc. , 2004. – 495 с.
17. Rubin R. The Development of a Performance Evaluation Instrument for Upward Evaluation of Supervisors by Subordinates / R. Rubin // LISR. – 1994. – № 16. – С.315–328.