

Департамент культури та взаємозв'язків з громадськістю
Черкаської обласної державної адміністрації

Комунальний заклад «Обласна універсальна
наукова бібліотека імені Тараса Шевченка»
Черкаської обласної ради

Місце та роль методичної служби в бібліотечній практиці

Соціологічне дослідження

Черкаси 2018

УДК 02 (477)
М65

Підготувала: К. С. Бугаєнко

М65 Місце та роль методичної служби в бібліотечній практиці : соціол. дослідж. / Департамент культури та взаємозв'язків з громадськістю Черкас. облдержадмін., Комунал. закл. «Обл. універс. наук. б-ка ім. Тараса Шевченка» Черкас. обл. ради ; підгот. К. С. Бугаєнко. – Черкаси, 2018. – 16 с.

Результати соціологічного дослідження «Місце та роль методичної служби в бібліотечній практиці».

УДК 02 (477)

© Комунальний заклад «Обласна універсальна наукова бібліотека імені Тараса Шевченка»

I. Обґрунтування проведення дослідження

В умовах децентралізації, реформування бібліотечної галузі, реалізації Стратегії розвитку бібліотечної справи на період до 2025 року «Якісні зміни бібліотек для забезпечення сталого розвитку України» зростає роль методичних служб бібліотек різних рівнів. Розширюються їх межі діяльності у забезпеченні процесів трансформації в публічних бібліотеках. Методисти надають активну практичну допомогу працівникам бібліотек в освоєнні та впровадженні нових технологій обслуговування користувачів, процесів стратегічного та проектного планування, здійснюють адвокаційне та методичне сприяння у розв'язанні організаційно-правових і професійних проблем бібліотечних закладів, що працюють в умовах об'єднаних територіальних громад (далі ОТГ) тощо. Це зумовило потребу в коригуванні функцій, форм і методів методичної взаємодії з бібліотеками, покращенні кадрового потенціалу, в т. ч. перепідготовку методичних працівників, впровадження управління інноваціями.

Виникла необхідність актуалізації даних щодо стану кадрового потенціалу методичних служб, їх якісних характеристик, ефективності та пріоритетів діяльності, впровадження інноваційних форм і методів роботи. Ці питання окремо не вивчалось, а лише в комплексі загальноукраїнського дослідження «Кадрові ресурси публічних бібліотек: стан та перспективи розвитку».

Тому нагальним стало проведення тематичного дослідження «Місце та роль методичної служби в бібліотечній практиці», що дозволить отримати відомості для визначення перспективних тенденцій розвитку та шляхів оптимізації діяльності методичних кадрів і забезпечення їх відповідності завданням, які стоять перед бібліотечною галуззю.

II. Мета та завдання дослідження

Мета дослідження: вивчення стану й ефективності діяльності методичних служб області, кадрового потенціалу та визначення тенденцій і стратегії розвитку в контексті сьогодення.

Об'єкт дослідження: методичні кадри публічних бібліотек.

Предмет дослідження: фахові якості методиста, трансформація діяльності.

Завдання дослідження:

- проаналізувати склад працівників методичних служб;
- виявити чинники, що впливають на задоволеність методиста роботою;
- з'ясувати основні пріоритети в методичній роботі (за ступенем значущості);
- виявити проблеми бібліотек регіону, які, на думку методистів, потребують першочергового розв'язання;
- визначити фактори, які сприяють професійному розвитку працівників, найважливіші для них знання та навички;
- вивчити професійну активність методиста.

Кінцевим результатом дослідження буде: узагальнення одержаних матеріалів і розробка на їхній основі висновків, пропозицій щодо трансформування традиційних методичних служб в умовах реформування; висвітлення та обговорення результатів у фахових виданнях та на семінарах.

III. Бази дослідження та учасники

1. ОУНБ імені Тараса Шевченка: розробка програми і методики дослідження ; проведення анкетування; аналіз даних та узагальнення матеріалів; підготовка висновків і пропозицій.

2. Бази дослідження: центральні районні бібліотеки (ЦРБ), центральні міські бібліотеки (ЦМБ), районні бібліотеки (РБ), бібліотеки ОТГ, Обласна бібліотека для дітей (ОБД), Обласна бібліотека для юнацтва ім. В. Симоненка (ОБЮ).

IV. Етапи дослідження

I етап – розробка програми та методики дослідження (підготовка бланкової документації, анкет) (березень);

II етап – збирання матеріалів дослідження (квітень-червень);

III етап – обробка та узагальнення отриманих даних, підготовка результатів, розробка висновків та рекомендацій (вересень-жовтень).

V. Методика дослідження

Вирішення поставлених у дослідженні завдань передбачає застосування для збору інформації методу анкетування:

— Анкета методиста;

— Анкета директора;

— Анкета завідувача бібліотеки ОТГ.

Результати дослідження

Для з'ясування стану справ у сфері методичної діяльності публічних бібліотек, її ефективності, кадрового потенціалу та визначення подальших тенденцій і стратегії розвитку в контексті реформування бібліотечної галузі, Черкаська ОУНБ імені Тараса Шевченка провела соціологічне регіональне дослідження «Місце та роль методичної служби в бібліотечній практиці». Для збору необхідної інформації застосовувався метод анкетування.

Кількісний склад працівників методичних служб ЦРБ та МЦБ складає 27 осіб, з них в анкетуванні взяли участь 25 фахівців.

Для більш якісного вивчення проблем та шляхів їх вирішення опитано 4-х завідувачів бібліотек ОТГ, 3-х завідувачів методичними відділами обласних бібліотек, 21 директора ЦРБ та МЦБС та 3-х директорів обласних публічних бібліотек (як експертів).

Питання анкет поєднували декілька варіантів відповідей, що дозволило отримати детальніші відповіді.

Анкетування дало змогу отримати соціально-професійні характеристики кадрового складу методичних служб області. Їх аналіз показав низький відсоток оновлення кадрового потенціалу, що непокоїть дослідників.

Так найчисленнішою є група методистів віком до 50 років – 37%, та пенсійного віку (після 60) – 30%, до 60 років – 26%, від 30 до 40 років – лише 7%. Це працівники з високим досвідом бібліотечної та методичної діяльності. Зокрема, 55% працівників мають загальний стаж бібліотечної роботи понад 30 років, до 30 років – 11,5%, до 20 років – 18,2%, до 10 років лише 14,8%. Досвід роботи на посаді методиста складає: до 10 років – 30%, від 10 до 20 – 26%, від 20 до 30 – 22%, понад 30 – 22%.

Опитуваним було запропоновано оцінити рівень розвитку своєї бібліотеки. Отримано наступні варіанти відповідей: 26,8% вказали, що центральний заклад має високий та швидкий рівень розвитку; 43% відзначили, що розвивається, але повільно, 30% – розвивається нерівномірно. В цьому контексті цікаво було дізнатися, як вони оцінюють роль методиста в сучасних умовах. Відповіді розподілилися таким чином:

- важлива – 55%;
- потрібна – 45%.

На запитання «Чи задоволені Ви своєю роботою?» позитивно відповіли 71% респондентів, «ймовірно, так» – 26%, лише одна особа відповіла «мабуть, ні».

Визначаючись з чинниками, які впливають на задоволеність роботою, опитувані вказали на декілька запропонованих позицій. Так 58% назвали організаційно-виробничі чинники (умови праці, сфера діяльності, підвищення кваліфікації, власна необхідність, можливість самостійно приймати рішення тощо), 54,8% – психологічні (мікроклімат, стосунки з бібліотечними працівниками), 6% – моральні (грамоти, відзнаки), менша половина (42%) вказала на матеріальні чинники (зарплата, надбавки, премії тощо).

Успіх діяльності методиста багато в чому залежить від правильного визначення пріоритетів, вміння налагодити комунікаційні зв'язки з партнерами.

Тому важливо було виявити пріоритети в методичній діяльності за ступенем значущості. Ранжирування відповідей респондентів виглядає таким чином: на перше місце поставлена оперативна консультативна допомога з різних проблем роботи бібліотеки, на друге – організація і проведення заходів з підвищення фахового рівня бібліотечних кадрів, третє – організація планування та звітності, четверте – діагностика та експертна оцінка роботи конкретного підрозділу (філії, відділу), п'яте – аналіз статистичної інформації та підготовка узагальнюючих матеріалів, шосте – інформаційна підтримка професійного самовдосконалення бібліотечних працівників, 7 – виявлення та поширення інноваційного досвіду діяльності окремих бібліотек області, 8 – модернізація традиційних форм обслуговування, 9 – розробка та впровадження інноваційних процесів, 10 – проектна діяльність, 11 – складання та оформлення методичних посібників.

За результатами розвідки було визначено найбільш ефективні форми та методи роботи. Перевага надається семінарам (виїзним і зональним), практикумам, тренінгам, майстер-класам, творчим лабораторіям, школам ділового спілкування, бібліовізітам, підготовці методичних матеріалів, професійним конкурсам, виїздам

в бібліотеки з експертно-діагностичними обстеженнями, під час яких надавалася консультаційна та практична допомога.

Було з'ясовано, які знання та навички найважливіші для методистів. За ступенем значущості на перше місце опитувані поставили знання свого комплексу діяльності, на друге – комунікативні, третє – аналітичні, знання прогностичних методів, що важливо для об'єктивної оцінки роботи та прогнозування, четверте місце відведено умінню мислити на перспективу та технологічним навичкам – користуванню комп'ютером, формування сайту, тематичні блоги, наступне – дослідницькі, соціологічні, психологічні та педагогічні знання, далі йде відповідне уміння складати ділові папери, історичні, літературознавчі та обізнаність з сучасним літературним процесом, знання іноземних мов. Отже, як бачимо з відповідей, широкий спектр знань та навичок є обов'язковим для фахового зростання методиста.

Основою успішної ділової кар'єри методиста, в певній мірі, є його імідж. У процесі опитування було запропоновано визначити основні складові іміджу методиста (можна було вибрати кілька варіантів). Відповіді респондентів розподілилися таким чином: професіоналізм (83%); організаторські здібності – 61%; відповідальність, креативність і комунікабельність відповідно по 54,8%; творче мислення та ініціативність – по 38,7%; культура спілкування – 45,16%; службова етика, мораль – 35,4%; вольові якості – 22,5%.

Отже, методист – це творчий працівник, генератор ідей, який повинен виділятися своїм високим професіоналізмом, грамотно і тактовно здійснювати комунікацію з бібліотекарями, допомагаючи у вирішенні поставлених завдань.

У своїй практичній діяльності методичні працівники стикаються з рядом перешкод, що заважають ефективно виконувати основні функції. Серед таких називають брак коштів на виїзди, що унеможливорює експертно-діагностичне та моніторингове

вивчення діяльності підрозділів, а це більше половини опитуваних (58%), неповний робочий день сільських бібліотек (45%), погане технічне оснащення (35,5%), потреба у відвідуванні бібліотек інших регіонів країни для запозичення досвіду (25,8%), 11,7% вказали на брак знань з аналізу, прогнозування, фандрейзингу, відсутність професійних видань і публікацій. Лише одна особа відповіла, що нічого не заважає працювати ефективно.

Нові вимоги часу потребують розвитку методичних кадрів, оскільки вони, в першу чергу, мають реагувати на все нове, що стосується бібліотечної галузі, прагнути освоїти новітні технології, інноваційні форми роботи, щоб потім використати накопичений потенціал та інноваційний досвід у практичній методичній діяльності, передати його бібліотечним працівникам регіону.

Опитування показало, що 89% методистів сприяють впровадженню інновацій в діяльність бібліотек свого регіону. Є очевидним, що певний відсоток працівників методичних служб не готовий до змін, їм притаманний консерватизм у сприйнятті нового, спрямованість на традиційні бібліотечні процеси, відсутність креативності, схильності до інновацій, професійної відповідальності та вдосконалення.

На сьогодні однією із вагомих складових іміджу методиста є вміння володіти комп'ютерною технікою, методикою написання грантів. Більшість проанкетованих (58%) брали участь у грантовій діяльності та виграли (48%). Навичками роботи на комп'ютері володіють 100% методичних працівників. Це дало їм можливість використовувати бібліотечну професійну блогосферу. Зокрема, 55% методистів беруть участь у наповненні сайту бібліотеки, 48% – переглядають матеріали та коментарі, 29% – представляють свої власні матеріали, 22,5% – додають коментарі.

Понад 87% респондентів для популяризації бібліотек, просування читання активно використовують ЗМІ, розміщуючи різні матеріали про діяльність закладів тощо.

Серед функцій, які виконують методисти – організація інноваційного розвитку бібліотек, їх інформаційне та технологічне забезпечення, професійний ріст кадрів.

В умовах, коли кадровий потенціал майже не оновлюється, бракує молодих фахівців зі спеціальною освітою найважливішою функцією обласних та районних бібліотек є підвищення кваліфікації працівників різних ланок, тож блок запитань анкети стосувався цього напрямку роботи.

На думку опитаних методистів найбільше сприяють професійному зростанню бібліотекарів різного роду заняття з підвищення кваліфікації (83,8%), 10% назвали творчі конкурси, 6,4% – атестацію.

На запитання анкети, чи відчують потребу в поповненні професійних знань самі методисти 48% відповіли «так», 32% – «ймовірно так», 13% не готові відповісти, що не може не здивувати. Найбільше бракує знань з проектної діяльності, УДК, ведення професійних блогів, формування БД, інноваційних форм бібліотечної роботи, аналізу та прогнозування.

Перевагу надають найбільш розповсюдженим формам підвищення кваліфікації: семінарам та практикумам (по 45% відповідно), набули поширення тренінги (теж 45%), школи, майстер-класи та круглі столи (по 13%), стажування – 9,6%. Впровадження нових технологій дало можливість проводити навчання онлайн: вебінари (20,6%), професійні скайп-години, тобто інтерактивні форми навчання. Велику роль опитані відводять обласним курсам (54,8%).

Для респондентів основними джерелами інформування з професійних питань є публікації в професійній пресі, огляди фахових видань (90%), наради-семінари та поради методичних центрів (по 74% відповідно), 61% активно використовує професійні блоги та соціальні мережі (32%).

Респонденти визначили проблеми бібліотечної сфери, які потребують першочергового розв'язання, серед яких: недостатнє фінансування – 83% (зокрема комплектування новою літературою – 90%, комп'ютеризація та забезпечення доступу до Інтернету – 45%, ремонт приміщень – 26%); недосконала законодавча база – 58%; нестача кваліфікованих кадрів – 32%. Недостатнє фінансування унеможлиблює виїзди до низових бібліотек, а неповний робочий день сільських бібліотекарів не дає змоги втілювати свої задуми. Все це, звичайно, створює труднощі та не додає привабливості бібліотечним закладам.

Методисти хотіли б підняти імідж своїх бібліотек. Серед запропонованих шляхів – оновлення фондів новою літературою; технічне оснащення, ремонт приміщень та опалення, покращення інтер'єру, придбання сучасних меблів. Безумовно, це підвищить комфортність та надасть бібліотекам сучасного вигляду. Для підняття іміджу пропонується активно рекламувати заклад; налагоджувати зв'язки з громадськістю, зміцнювати ділові контакти з благодійними фондами; з владними структурами, ЗМІ; піднімати професіоналізм працівників, креативність культурно-масових заходів, розширювати спектр послуг і відкритість для спілкування та культурного дозвілля громади.

Дослідників цікавило питання трансформації методичної служби у регіонах в умовах реформи децентралізації, в ході якої виникає потреба надавати консультації щодо розв'язання бібліотеками проблем організаційно-правового та професійного характеру.

На сьогодні в області, поки що, створено 26 ОТГ, до яких увійшли 112 бібліотек (15,5%). Методична служба залишилася у складі ЦБС. Вона здійснює також методичне забезпечення бібліотек ОТГ. Особливо є потреба в консультативній допомозі з питань організації документних фондів та підвищення кваліфікації,

ведення бібліотечного обліку та статистичної звітності, інформаційній підтримці самовдосконалення тощо.

Важливо було дізнатися також думку бібліотекарів публічних бібліотек ОТГ щодо ролі методиста в умовах перехідного періоду (децентралізації). З цією метою було проведено бліц-опитування чотирьох працівників бібліотек ОТГ. Вони констатували, що методист в сучасних умовах – це важливий, затребуваний спеціаліст, який сприяє інноваційному розвитку закладів, професійному зростанню бібліотечних працівників регіону.

На думку сільських бібліотекарів ОТГ, імідж методиста залежить від професіоналізму, організаторських здібностей, креативності, вольових якостей, комунікабельності та культури спілкування.

Для з'ясування справ у методичній сфері, перспектив розвитку до участі в дослідженні було залучено директорів публічних бібліотек обласної, районної та міської ланок у якості експертів. Це досвідчені фахівці з вищою освітою, які віддали бібліотечній справі не один десяток років, і, без сумніву, вони в змозі дати виважені оцінки діяльності методичної служби, відмітити позитивні тенденції та вказати на недоліки, визначити пріоритети та зміни, які плануються внести в роботу методистів.

В анкету директорів було включено ряд запитань, що увійшли і до анкет методистів. Оскільки важливо було порівняти, наскільки погляди опитуваних співпадають, чи усвідомлюють експерти проблеми методиста та як оцінюють його роль і складові авторитету й успіху, які зміни планують внести щодо діяльності в умовах децентралізації.

На запитання анкети «Яку роль виконує методист у Вашій ЦБС?» (означалось по декілька позицій) 79% директорів відвели їм роль помічника. Це свідчить про те, що керівник довіряє та цінує методиста як фахівця, поділяє відповідальність за стан справ у

бібліотечній галузі регіону, знаходить спільну точку зору у вирішенні проблем.

У професії методиста закладено постійний творчий пошук нового, прогресивного з подальшою ретрансляцією та допомогою бібліотекам у впровадженні нової якості бібліотечних послуг та технологій – важлива втілена ідея. То ж не дивно, що 66,6% директорів визначили роль методиста як інноватора, що по суті схилене з менеджером з управління змінами, а 16,6% вважають навігатором (інформує, направляє, консулює).

На думку 12,5% керівників методисти виконують роль інспектора, а для 8,3% – звичайного спеціаліста.

Напрошується висновок, що частина методистів не змогла адаптуватися до змін, сприйняти їх як нові можливості для розвитку галузі, для особистісного зростання. Інспектування та довготривалі комплексні перевірки змінилися, здійснюється акцент на аналітико-прогностичну діяльність, експертно-діагностичне обстеження, методичні моніторинги роботи бібліотек.

Респонденти високо оцінюють роль методичної служби: 75% – як важливу, 33,3% – як потрібну, одна відповідь була – як незамінна.

Зміни у змісті роботи свого методиста побачило 75% керівників. Усі працівники володіють ПК. Активізувалась робота з проведення нових форм навчання сільських працівників, грантова та дослідницька, адвокаційна діяльність, впровадження ІТ. Прикро, що значний відсоток методистів не завжди схильний до змін, до прийняття нового, без чого неможливо сприяти модернізації бібліотек регіону.

70% директорів вважають методиста інтелектуальними «мізками» в ЦБС. Проте названо лише 8 осіб, які беруть участь у підготовці та реалізації конкурсних грантів та програм, що в сучасних умовах неприпустимо.

Робота методиста задовольняє директорів на сто відсотків. Методист є «надійним партнером», «правою рукою директора», «може самостійно і оперативно приймати рішення», «вміє налагоджувати зв'язки з представниками різних державних і громадських структур», «здійснює професійне і соціальне партнерство», професійний та відповідальний, творчий, креативний, має бажання змінюватися і бути сучасним – такими найбільш вагомими якостями наділяють керівники своїх методистів. Поряд з цим відзначають, що їм не вистачає знань і навичок з фандрейзингу, адвокації, організації дистанційного навчання та використання інтерактивних форм, соціальних мереж, створення віртуального середовища, соціологічної та маркетингової діяльності.

Професія методиста вимагає постійного навчання, підвищення майстерності. Понад 90% директорів вказали, що методичні працівники працюють над підвищенням своєї кваліфікації: через курси, сайти/блоги, вебінари, тренінги, професійні видання, школи та ін.

На думку 70,8% директорів методисти прагнуть до інноваційної діяльності в методичній практиці, а 95% – впроваджують інновації в роботу бібліотек регіону.

Серед проблем, що заважають виконанню методичних функцій, керівники назвали наступні: відсутність транспорту та коштів на відрядження, недостатня кількість молодих кадрів, неповний робочий день в сільських бібліотеках, брак і ресурсів для організації безперервної освіти для сільських бібліотекарів, неузгодженість нормативно-правової бази, недооцінка владою, невпевненість у завтрашньому дні, небажання працювати. Були також відповіді, що проблем не існує...

Що ж до майбутнього методичної служби, то переважна більшість опитаних експертів-директорів висловила думку про її

необхідність, затребуваність в умовах реформування та процесі зміни пріоритетів. Лише один респондент відповів негативно.

Опитувані вказали, що там, де є ОТГ, діяльність методиста змінилась. Збільшився обсяг роботи щодо розв'язання організаційно-правових та професійних питань, формування планово-звітної документації.

На запитання «Які зміни Ви хочете внести в діяльність методичної служби?» відповіді були наступні: відкрити школу професійного зростання для бібліотекарів ОТГ, використовувати як основну платформу методичної діяльності віртуальний простір, створивши для цього відповідну технічну базу, активізувати проектну діяльність, підключати до методичної діяльності працівників структурних підрозділів, налагодити систему матеріального стимулювання та комфортні умови праці, організувати безперервне професійне навчання бібліотекарів, створити електронну базу даних (ЕБД) консультацій і порад тощо.

Аналіз відповідей на запитання анкети методичних працівників і керівників бібліотек показав, що суттєвих розбіжностей у поглядах на роль методиста, проблеми, щодо складових успіху, інноваційної діяльності, професійного зростання немає.

Основні висновки та рекомендації

Опираючись на результати дослідження, можна зробити висновки, що в області працює стабільна, досвідчена, професійна команда методистів. Основними пріоритетами в їх діяльності є: аналітико-прогностична робота, оперативна консультативна та методична допомога з різних питань роботи бібліотек регіону, організація та проведення заходів з підвищення фаху бібліотечних кадрів, упровадження інновацій, проектна та інформаційна діяльність.

Методисти високо цінують свою роботу, дбають про підвищення іміджу та престижу.

З'ясувалося, що на ефективність виконання основних функцій негативно впливають: брак коштів, неповний робочий день сільських бібліотек та недостатнє/відсутнє технічне оснащення, а на задоволеність роботою – організаційно-виробничі та моральні чинники.

Серед проблем бібліотечної сфери, які потребують першочергового вирішення, відзначено слабку матеріально-технічну базу, комплектування фондів, що не сприяє іміджу бібліотек.

Матеріали дослідження показали зростання ролі методичної служби, актуальність та необхідність її в умовах реформування галузі та розширення меж діяльності в процесі децентралізації. В цьому контексті актуальним постає питання трансформації функцій методичних служб всіх рівнів і напрямків їх діяльності.

Результати соціологічного дослідження пропонується обговорити на Раді директорів обласних бібліотек, розробити рекомендації та довести до відома директорів і методистів бібліотек області.

Виробничо-практичне видання

**МІСЦЕ ТА РОЛЬ МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ
В БІБЛІОТЕЧНІЙ ПРАКТИЦІ**

Соціологічне дослідження

Відповідальна за випуск **Л. П. Капкаєва**

Редактор **В. К. Величко**

Редагування, комп'ютерне опрацювання **Л. Я. Радиш**

Формат 60x84/16

Видавець і виготовлювач
Комунальний заклад «Обласна універсальна наукова бібліотека
імені Тараса Шевченка» Черкаської обласної ради
18001, м. Черкаси, вул. Байди-Вишневецького, 8

Підписано до друку 03.12.2018. Тир. 35. Ксерокс ОУНБ імені
Тараса Шевченка