

**УДК 023–056.1:65.013**

**Кириченко Елена Васильевна,**

заместитель директора

Научно–техническая библиотека

Национального технического университета «ХПИ»

**почтовый адрес:** НТБ НТУ «ХПИ», ул. Краснознаменная, 16, г. Харьков,

61000, Украина

**конт. тел.:** 707–68–28

**e–mail:** kirichenkoE@kpi.kharkov.ua

**URL:** <http://library.kpi.kharkov.ua/>

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СКЕПСИС БИБЛИОТЕКАРЯ – КОНСТРУКТИВНО ИЛИ ДЕСТРУКТИВНО?**

*Учение без размышления бесполезно. (Конфуций.)*

Скептическое отношение к библиотечной профессии сейчас, увы, никого не удивляет. Сложная социокультурная и экономическая ситуация, сложившаяся в нашей стране, привела к обесцениванию культурных традиций, принижению нравственных устоев общества, и негативно повлияла на развитие библиотек и их имиджа. С каждым годом нехватка квалифицированных работников становится все острее: сначала отсутствие достаточного числа абитуриентов, студентов, и, как следствие, молодых специалистов. Профессия библиотекарь долго теряла свою популярность. Многие выпускники библиотечных факультетов переквалифицируются, меняют профессию. Это одна сторона «медали». Но есть и другая – новая роль информации, характеризующая современную эпоху. Информация предопределяет качество жизни, как отдельных индивидуумов, так и целых сообществ. Информация является жизненной необходимостью, но когда она поступает в нерегулярном режиме и чрезмерно, она становится деструктивной силой. Это раздражает любого человека. И только одна группа людей осознает всю важность этой проблемы. Именно библиотекари испокон веков занимались сбором, организацией и распространением записанных знаний. Главной целью библиотек была и есть удовлетворение информационных потребностей общества.

Неоднозначно мнение о степени значимости и роли библиотечной профессии и деятельности библиотек и внутри библиотечных коллективов. В библиотеке работают люди с разным образованием, разными интеллектуальными способностями, социально–психологическими ценностными ориентациями, разного возраста, имеющими различный опыт, знания, навыки, умения, различные таланты, или не имеющие таковых. Разность можно воспринимать как уникальность каждого сотрудника. Соответственно, к любому решению в библиотеке каждый отнесется по–разному.

В коллективах также обязательно присутствуют сотрудники с консервативным подходом к работе библиотеки, и люди, придерживающиеся

либеральных взглядов. И те и другие обладают сформированным набором ценностных ориентаций, определяющих их социальное поведение и профессиональную деятельность.

*Ценностная ориентация* – разделяемые личностью социальные ценности: – выступающие в качестве целей жизни и основных средств их достижения; – являющиеся важнейшим фактором, регулирующим мотивацию личности и ее поведение. Система ценностных ориентации личности формируется в конкретных социально–исторических условиях, отражая актуальные ценности определенного общества, которые, в свою очередь, связаны с общим экономическим и культурным уровнем его развития.

Скепсис часто проявляют консерваторы в библиотечном коллективе – это старшее поколение библиотечных работников, сохранивших старую идеологию, а также те, кто не смог в переломный момент перестроиться, принять новый взгляд на современные библиотечные реалии. Такие сотрудники негативно и с крайним недоверием относятся ко всем современным проявлениям библиотечных технологий: свободному доступу к информации, предоставлению пользователю любых видов изданий без всяких ограничений, снятию цензурных запретов, внедрению в библиотечное обслуживание электронных средств массовой информации, компьютеризации библиотечных процессов, использованию Интернет. В этом случае имеет место профессиональный скепсис, проявлением которого может стать пассивность, безынициативность, снобизм.

*Сноб* – человек, который свои вкусы, манеры и т. п. считает исключительными, и негативно относится к людям, имеющим другие манеры и вкусы.

Это своего рода защита, психологический барьер, за которым стоит беспомощность и непонимание, страх показаться некомпетентным, не справиться с поставленными задачами. Такого рода отношение негативно сказывается на формировании позитивного имиджа библиотеки и библиотечной профессии, тормозит полноценную интеграцию библиотек в современное общество.

С другой стороны, зачастую этот скепсис спасает библиотеки от «резких движений» и заставляет чрезмерно активных задуматься, и более серьезно прогнозировать последствия своих действий (например: в 90х гг. XX в. было много активных людей, которые предлагали не просто заморозить карточные каталоги, а выбросить их, и за счет этого сэкономить на помещении библиотек, и т.п.). Также скепсис может спасти от необдуманных решений, заставляет сомневаться, и лишней раз анализировать проблему, становится своеобразным фильтром, через который проходят любые, даже самые безумные идеи коллег.

Что же такое скепсис?

*Скепсис* (греч. skeptikos – разглядывающий), исследование, размышление, сомнение. Склонность подвергать сомнению всякую новую информацию. Употребляется также в смысле «скептицизм»; скепсис – критически–недоверчивое отношение к чему–либо, сомнение в возможности или истинности чего–либо.

Скептика в коллективе можно отличить по таким признакам:

- выражениям: «кому это надо?», «это же не катастрофа», «это нереально», «это никто никогда не сделает», «мы еще посмотрим, чем это закончится», «нет способных людей, чтобы сделать это» и т.п.;

- скептик — человек, ничего не принимающий на веру и критикующий любой рабочий вопрос. Даже самая удачная идея, на его взгляд, нуждается в пристальном рассмотрении и жестком анализе. С одной стороны, такое отношение к делу не лишено практического смысла, с другой — это убивает тягу к творчеству;

- скептику трудно получать удовольствие от рабочего процесса, да и коллегам не всегда приятно сотрудничать с критиканами: те, как правило, отдаляются от коллектива и предпочитают работать отдельно.

Методами преодоления профессионального скепсиса могут стать:

- объединение коллектива единой идеей так, чтобы сотрудники сплотились вокруг этой идеи;

- совершенствование системы повышения квалификации библиотеки;

- привлечение «проблемных» сотрудников к работе в команде;

- поручение «проблемным» сотрудникам заданий более сложных, чем они выполняли ранее;

- давать выполнимые задания (чтобы человек получал удовольствие от достижения поставленной цели);

- проведение психологических тренингов.

В научно–технической библиотеке НТУ «ХПИ» используются все эти элементы, но чаще – привлечение сотрудников к работе в команде.

*Команда* – это группа единомышленников, сотрудничающих друг с другом для достижения намеченных общих целей. В результате такого взаимодействия появляется возможность за довольно короткий промежуток времени достичь гораздо более высоких результатов, чем работая поодиночке. В хорошо отлаженном коллективе все обязанности четко распределены между сослуживцами. Таким образом, дополняя друг друга, люди создают единую сбалансированную команду, в которой каждый занимается тем, что умеет делать лучше всего, а недостатки навыков компенсируются коллегиальными усилиями.

*Командная работа* позволяет всесторонне использовать способности, знания и навыки сотрудников, делает возможным решение вопросов и реализацию проектов, которые не под силу одному человеку, уменьшает риск принятия ошибочного решения и опасность того, что в поле зрения не попадут некоторые важные факты, помогает бороться с «производственной слепотой», реализует идеи, которые не возникли бы в рамках обычной организации труда, улучшает организационную культуру за счет взаимодействия сотрудников разных отделов. Она нужна и для преодоления сложившихся в организации стереотипов мышления.

Все эти методы призваны способствовать профессиональному самосознанию сотрудника: сознанию правил и норм своей профессии, учету оценки себя как профессионала со стороны коллег и читателей, самооценке

своих отдельных качеств, положительной оценке себя в целом, переходу к позитивной я–концепции.

*Список использованной литературы:*

1. Большой психологический словарь / Ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. – 672 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2004. – 1440 с.
3. Алтухова, Г. Профессиональная идеология / Г. Алтухова. – Библиотечное дело. – 2010. – № 5 (119).
4. Лавриненко В. Ценностные ориентации личности и их влияние на поведение человека / В. Лавриненко. – Режим доступа: <http://www.pslog.net/study-19-1.html>.

**УДК 316.74:37**

**Колесникова Тетяна Олександрівна,**

директор НТБ

Дніпропетровського національного  
університету залізничного транспорту  
імені академіка В.Лазаряна.

**E-mail:** lib@b.diit.edu.ua

## **ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ В БІБЛІОТЕКАХ ВНЗ: ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Під впливом змін, що відбуваються в глобальному просторі, вектори інформатизації бібліотек ВНЗ спрямовані на удосконалення технологій роботи, на моделювання та організацію як власного інформаційного простору (інформаційних ресурсів, засобів інформаційної взаємодії, інформаційної інфраструктури), так і на формування єдиного науково-інформаційного простору регіону і держави, створення інформаційних ресурсів, інтеграцію у європейський і світовий інформаційний простір.

Одним з головних результатів інформатизації в сфері освіти стало впровадження дистанційних форм навчання, які базуються на новій техніко-технологічній базі і креативних методиках навчання, та створення якісно нового освітнього середовища. Бібліотеки, як компонент цього інформаційно-освітнього середовища, реагують на ці виклики сучасності впровадженням трансформаційних змін і нових стратегій розвитку, забезпечуючи задоволення інформаційних потреб суб'єктів освітнього процесу шляхом надання доступу до інформаційних ресурсів, та набувають при цьому якісно нової ознаки діяльності – особистісно-орієнтовного підходу. Його суть полягає у визначенні, підтримці і розвитку позитивних якостей студента і формуванні на цій основі механізму самореалізації особистості.