

У ПОШУКАХ ШЛЯХІВ ПОКРАЦАННЯ ІМІДЖУ БІБЛІОТЕКАРЯ (За матеріалами зарубіжної фахової періодики)

ІСНУЮЧІ стереотипи, що стосуються бібліотек і бібліотекарів і часто кидають тінь на професію, добре відомі фахівцям. «Фізично» вони часто невловимі, оскільки поширюються неформально. Більшість працівників знають ці стереотипи дуже добре і так само добре відчувають на собі їхній негативний вплив.

Такі уявлення існують не лише в розповідях окремих людей, вони постають перед нами у карикатурних персонажах фільмів, у літературі й навіть у коміксах. Подібна ситуація не може бути випадковою.

У дослідженнях, проведених фахівцями з бібліотечної справи різних країн, простежується три основні стереотипи бібліотекарів. Найпоширеніший із них є відверто негативним. Сама бібліотека асоціюється у даному випадку з похмурим казенним приміщенням, повним недоступних книжок, де працюють такі ж похмурі та непривітні люди. Цей стереотип поділяє більша частина суспільства, власне та, яка бібліотеками не користується.

З розвитком інформаційних технологій та відчутною підтримкою освіти на всіх рівнях у сприйнятті частини користувачів бібліотек з'явився новий, більш поміркований, хоча й, знову ж таки, малопривабливий стереотип бібліотекаря. Його бачать як фахівця своєї справи, котрий добре знається на інформаційних технологіях, але є людиною байдужою і зверхньою.

Крім цих двох, існує ще й третій, позитивний, стереотип. Він містить схвальну характеристику бібліотек, відображає користь, яку вони несуть для суспільства, дає гідну оцінку рівню професійної підготовки бібліотекарів. Шкода тільки, що поширений він у дуже вузькому колі бібліотечної громадськості.

У минулому, коли друковане слово було основним джерелом інформації, професія бібліотекаря вважалася однією з шанованих. Упровадження цифрових носіїв, Інтернету стало для бібліотек могутнім викликом, примусило їх переглянути деякі існуючі підходи, вдатися до застосування нових форм роботи. Негативний стереотип бібліотеки містить багато рис, котрі вочевидь не мають нічого спільного з сучасним станом речей. Корінь такого підходу, що криється у пов'язуванні бібліотек виключно з книжками, свідчить про застиглість громадської уяви і необізнаність із сучасними реаліями.

У суспільній свідомості продовжує побутувати думка про те, що у бібліотеках не роблять нічого, крім того, що видають книжки і читають їх самі. З такої точки зору виходить, що кожен бібліотекар, не залучений до безпосереднього обслуговування користувачів (особливо це стосується великих бібліотек), сприймається суспільством як представник бюрократичної машини і, безперечно, є зайвим.

У негативному іміджі бібліотекар постає як людина пасивна, безпорадна і просто невдаха. Частенько йому приписуються ще й деякі комплекси, аж до пси-

хічних розладів. Саме через **Н. Богун** таке сприйняття бібліотека розглядається як місце тихої й спокійної праці (щось на зразок заслання), де можуть працювати тільки безініціативні та загальмовані особи. На додаток, бібліотекарів змальовують як людей немодних і позбавлених стилю. Існуюча фемінізація професії внесла свій завершальний штрих до загального іміджу працівника бібліотеки: жінка невизначеного віку в окулярах із зібраним на потилиці у пучок волоссям.

Сучасна бібліотечна громадськість стурбована таким станом речей і таким підходом, негативний вплив яких проявляється в окремих країнах у невисокому соціальному забезпеченні і суспільному статусі професії і, як результат, відчутному браку молодих працівників.

Зрозуміло, стереотипи рідко зникають самі по собі. Щоб їх змінити або замінити іншими, а тим більше покращити, треба вдатися до активних цілеспрямованих дій. Проте навіть тоді не можна розраховувати на швидкий результат – зміни настануть не відразу і не будуть всеохоплюючими, цей процес є поетапним і дуже довгим.

Як кожен витвір свідомості, стереотип піддається модифікації і через контакт із відмінною від нього дійсністю, і через нову (відмінну від нього) інформацію. Таким модифікатором змін може стати бібліотечна практика, позбавлена застарілих чинників і рис, що формують сам стереотип, – така, котра сприяла б створенню нових поглядів. Потрібно розробити відповідну концепцію, в рамках якої конкретизувати на прямих продуктивного професійного розвитку.

Намагаючись покращити імідж бібліотечного працівника і підвищити престиж бібліотечного фаху, керівництво зарубіжних бібліотек вдається до таких заходів, як зміна назв бібліотечних посад (слово «бібліотекар» виводиться з ужитку, натомість з'являються назви «менеджер з інформації», «медіа спеціаліст») та функцій бібліотечного працівника, коли, наприклад, його обов'язки з надання послуг на пункті обслуговування замінюються новими – заходами із залучення нової аудиторії.

Іншим дієвим засобом покращання існуючої думки про бібліотекарів є повна професіоналізація бібліотечного персоналу. Тобто необхідно позбутися аматорства, а приймати на роботу, що потребує кваліфікації і передбачає співробітництво з користувачами, виключно фахівців. Ними можна вважати осіб з інформаційно-бібліотечною кваліфікацією або інших спеціалістів, освіта яких відповідає роботі у бібліотеці.

Характерною тенденцією на сучасному етапі є використання у бібліотечній практиці сучасних ринкових технологій управління персоналом. Так, підбираючи кадри, бібліотечне керівництво спирається на моделі компетентності (сформульований перелік основних знань, навиків і умінь, необхідних працівникові

для роботи на певній посаді). Це сучасна методика, що дозволяє наймати на роботу вже підготовлений персонал, здатний реалізовувати поставлені завдання. Відповідно до цього розробляються плани занять із підвищення кваліфікації і продовження освіти.

Для громадськості показовими рисами високого професіоналізму є комунікабельність, інноваційність, високий загальноосвітній рівень. Саме вони створюють позитивний імідж працівника. Аналіз списків компетенцій багатьох бібліотек показав, що саме ці компетенції є серед основних вимог до працівників.

Дані, отримані шляхом анкетування різних категорій населення, засвідчили зменшення престижу бібліотечного фаху було спричинене зменшенням значення книги. Якщо врахувати зростання ролі інформації, а доступ до неї стає все необхіднішим для сучасної людини, то бібліотечний фах має всі шанси на своє відродження, оскільки саме інформація є сферою діяльності бібліотек. І тут найвідчутніше проявляється необхідність наявності високої кваліфікації та загального освітнього рівня бібліотечних працівників. Як свідчить практика, користувачі звертаються до бібліотекарів не стільки із запитом щодо конкретної інформації, скільки з проханням допомогти в її пошуку в електронному середовищі.

Як відзначають дослідники, зазвичай брак професіоналізму помітний у невеликих бібліотеках. З цієї точки зору як позитивне явище можна розглядати їхню інкорпорацію у бібліотеки великі, навіть мегабібліотеки. Подібні процеси спостерігаються у розвинених країнах: там створюються бібліотечні концерни, об'єднання з єдиними базами даних та книгосховищами спільного користування. Від цього у першу чергу виграє користувач, адже доступ до інформації спрощується у багато разів. Але виграє і бібліотечний фахівець, оскільки робота в таких умовах розкриває нові перспективи.

Одним із прикладів знайдення способу подолання негативного іміджу є досвід датських бібліотекарів, які започаткували роботу читацьких груп у цифровому форматі. Це дозволяє бібліотекарям спілкуватися з користувачами он-лайн. Публічні бібліотеки можуть тут використати всі засоби, що їх надає Web 2.0, а також залучити зайнятих читачів, яким не вистачає часу для фізичного відвідування бібліотеки.

Ще недавно забуті читацькі групи, такі популярні в Данії у першій половині минулого століття, зараз переживають період відродження. До певної міри це пояснюється розфрагментованістю суспільства та відособленістю громадян. У читацькій групі її учасники знаходять собі однодумців, з якими можуть поділитися своїми поглядами і переживаннями. Бібліотеки безпосередньо зацікавлені у розвитку таких груп – і як способу дістатися до читачів (своїх майбутніх користувачів), і як способу вивчити коло їхніх інтересів.

Читацькі групи приваблюють учасників тим, що їхня діяльність зосереджується виключно навколо прочитаного і не вимагає ніякої академічної підготовки чи відношення до сфери літератури. Метою

діяльності читацької групи є не лише краще розуміння кожним учасником прочитаного, але й обмін індивідуальним досвідом щодо процесу читання. По-іншому складаються й відносини між читачем/користувачем і бібліотекарем. Учасник групи сприймає його як рівного собі співрозмовника. При спілкуванні у читацькій групі не допускаються зауваження щодо можливого браку знань чи компетенції стосовно літератури.

Говорячи про «цифрові» читацькі групи, ми розуміємо, що дискусії відбуваються у вебі. Учасники таких груп не збираються в одній кімнаті, як це буває традиційно, вони беруть участь у дискусіях стосовно обговорюваної книги незалежно від того, де зараз перебувають. Єдиною необхідною умовою для участі є доступ до комп'ютера, де можна читати і писати свої коментарі. До таких читацьких груп входять від 15 до 30 учасників, і членство у них є безкоштовним. Слід лише написати керівникові (бібліотекареві) і відповісти на кілька запитань щодо віку, статі, місця проживання та читацьких уподобань. У датському проекті «Читацький клуб» працюють 34 бібліотекарі, залучено 270 учасників, об'єднаних у 23 читацькі групи.

Робота у таких групах, проте, має і свої недоліки. З одного боку, вона забезпечує учасникам велику свободу і гнучкість графіків, але негативним є брак відповідальності її членів, коли йдеться про діяльність у групі кожного окремо. Мається на увазі, що, попри велику кількість учасників групи, активну участь у дискусії беруть зазвичай лише кілька осіб, через що розмова є повільною і млявою. Однією з причин цього учасники називають письмову форму спілкування.

Керівниками читацької групи працюють зазвичай один або два бібліотекарі. Їхнім завданням є сформувати групу за певним профілем та вести її роботу. Бібліотекар вибирає тему і пропонує кілька книг для обговорення, решту видань до цієї теми додають учасники групи. Обмежень стосовно вибору тем немає, завданням же бібліотекаря є розпочати дискусію, стежити за її перебігом і, при потребі, коригувати чи спрямовувати у потрібне русло. Важливим для бібліотекаря є зберігання балансу між своїми обов'язками керівника (крім вирішення організаційних моментів, він має забезпечити групу додатковими відомостями щодо автора, періоду його творчості, літературного жанру) та роллю звичайного учасника дискусії.

Обов'язки бібліотекаря як керівника читацької групи значно відрізняються від звичних бібліотекарських, вони вимагають додаткової компетенції там, де справа стосується роботи з новими формами і засобами комунікації та популяризації. На відміну від інших літературних дискусій, у цифрових читацьких групах бібліотекар, який є керівником групи, виступає не лише як людина, котра веде літературну дискусію, але, в першу чергу, як популяризатор своєї бібліотеки.

Даний проект є надзвичайно корисним, оскільки він, сприяючи підтримці читання і залученню нових користувачів, дає можливість осучаснити і змінити на краще імідж бібліотечного працівника. Те, що все

спілкування відбувається у вебі, демонструє глибоку обізнаність бібліотекарів із новітніми технологіями. Вони виступають не просто як хранителі книжкової мудрості, експерти чи радники, але як активні блогери, жваві, компетентні й цікаві співбесідники, котрі йдуть у ногу з часом.

Становлять інтерес напрацювання британських учених. Досліджуючи проблеми у бібліотечній сфері, вони акцентують увагу на необхідності підвищення ефективності роботи керівництва бібліотек, зокрема розвитку якостей лідерства.

З кінця 80-х років минулого століття концепція «розвитку лідерства» перестала бути дискусійною і перейшла у розряд загальноновизнаних. Як твердять фахівці, ефективність та успішність роботи керівника бібліотеки значною мірою залежить від його лідерських здібностей, харизми і вміння мобілізувати підлеглих. Дослідники наполягають, що трансформація бібліотек та сфери інформаційних послуг неможлива за умов відсутності справжніх лідерів.

Як показали результати досліджень британських науковців, на жаль, лідерство не є явищем, характерним для бібліотечної сфери. За визначенням самих бібліотекарів, основна маса керівників бібліотек не сприймає себе з лідерських позицій, вони є людьми книг, часом можуть бути авторами, але не лідерами. Та й взагалі риси, притаманні лідеру, дуже відрізняються від рис, властивих бібліотекареві.

Дослідження показують, що серед бібліотечних фахівців вищої ланки практично відсутнє прагнення зайняти пост керівника або стати лідером. Причини цього, за словами самих бібліотечних працівників, можуть бути різними: від небажання брати на себе тягар, який передбачає посада керівника, до такого пояснення: «Багато людей є надто розумними для того, щоб хотіти бути керівником». А загалом очевидно, що брак лідерства у бібліотечній сфері є об'єктивною реальністю, яка не підлягає сумнівам.

Щоб подолати цей недолік, навчальні заклади деяких країн, починаючи з 1990-х років, запровадили програми з підготовки лідерів у бібліотечній сфері. Основою таких програм є твердження, що лідерства можна навчитися, пройшовши спеціальний курс навчання і отримавши відповідну підготовку.

Навчальні програми з лідерства в бібліотечній сфері поки що найбільше розвинені у США, є у Великій Британії, Канаді та Австралії. Залучаються до них не всі бажачі, а лише ті, хто має для цього потрібну підготовку. Їхніми учасниками можуть стати бібліотечні фахівці з не менш ніж п'ятирічним досвідом роботи на керівній чи адміністративній посаді або за наявності вченого ступеня.

Проблемою таких навчальних програм є те, що не існує чітких визначень і параметрів, за якими особа стає лідером. Серед основних рис, притаманних лідерам, визначають чесність, бачення перспективи, здатність надихнути інших і компетентність. Як зазначає британський дослідник Дж. МакГреггор Бернс, лідерство відрізняється від управління тим, що зачіпає не лише голову, але й серце.

Наразі існує небагато відомостей стосовно того, якими є результати навчання за цими програмами, але ті, котрі є, свідчать, що (за твердженнями самих учасників) багатьом вдалося запалитися новими ідеями, розвинути у себе лідерські навички, навчитися, яким чином слід здійснювати зміни, як спілкуватися з людьми, щоб повести їх за собою.

Дискусії навколо іміджу бібліотекаря та його сприйняття широкою громадськістю відбувалися неодноразово і здебільшого їхнім висновком було одне: для підвищення свого суспільного статусу сучасні бібліотекарі повинні ширше проявляти себе як фахівці в галузі інформації, спеціалісти у сфері культури, інформаційні архітектори і т. ін. Коло їхніх обов'язків давно вийшло за межі організації свого книжкового фонду та його видачі. У сучасному суспільстві, пронизаному новітніми технологіями і позначеному бурхливим розвитком, не можна уникати нових викликів, їх треба приймати і активно йти вперед.

Список використаної літератури

1. Cook L. Another kick at the image issue // Feliciter. – 2007. – Issue 2.
2. Dilevko J., Gottlieb L. The portrayal of librarians at the end of the twentieth century // The Library Quarterly. – 2004. – Vol. 74, No. 2. – P. 152–180.
3. Editorial : Our professional image // Library Philosophy and Practice. – 2007. – December.
4. Griffin D. Grow your professional abilities // Information World Review. – 2008. – Issue 242. – P. 17–18.
5. Gruszecka H. Tradycja i nowoczesnosc bibliotek // Bibliotekarz. – 2005. – Nr. 11. – S. 5–10.
6. Joint N. Digital libraries and the future of the library profession // Library Review. – 2007. – Vol. 57, No. 1. – P. 12–23.
7. Kruszewski T. Wizerunek bibliotekarzy w opiniach ich nastepcow // Bibliotekarz. – 2005. – Nr. 10. – S. 8–12.
8. Luthmann A. Librarians, professionalism and image : stereotype and reality // Library Review. – 2007. – Vol. 56, No. 9. – P. 773–780.
9. Mullins J., Linehen M. Are public libraries led or managed? // Library Review. – 2006. – Vol. 55, No. 4. – P. 237–248.
10. Singer Gordon R. Think trends, not types // Library Journal. – 2006. – Vol. 131, Issue 11. – P. 44.
11. Stevens N.D. The last librarian // American Libraries. – 2001. – Vol. 32, No. 9. – P. 60–65.
12. Tawfik R. Wizerunek bibliotekarza w srodowisku lokalnym na przykladzie bibliotek w Gorzowie Wlkp. Raport z badan // Bibliotekarz. – 2008. – Nr. 4. – S. 13–15.
13. Waniek B. Ludzie, czytajcie! // Bibliotekarz. – 2008. – Nr.1. – S.11–13.
14. White H.S. The successful future of the librarian : bookman or knowledge worker? // Australian Academic & Research Libraries. – 2003. – Vol. 34, No. 1.
15. Wojciechowski J. Stereotyp okresla swiadomosc // Przegląd biblioteczny. – 2006. – Rocz. 74, Nr. 4. – S. 429–443.