

КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА БІБЛІОТЕКА ДЛЯ ДІТЕЙ  
ІМ. А.П.ГАЙДАРА

ВІДДІЛ У СПРАВАХ РОЗВИТКУ ДИТЯЧИХ БІБЛІОТЕК І МАРКЕТИНГУ

**“СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНИЙ ПОРТРЕТ  
ДИТЯЧОГО БІБЛІОТЕКАРЯ”**

*ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД  
ЗА МАТЕРІАЛАМИ  
ОБЛАСНОГО СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ*



м. КІРОВОГРАД  
2003

У 2002 році відділом у справах розвитку дитячих бібліотек і маркетингу обласної бібліотеки для дітей ім. А.П.Гайдара проведено соціологічне опитування “Соціально-професійний портрет дитячого бібліотекаря” з метою визначення ролі керівника в організації роботи дитячої бібліотеки, сучасних проблем та перспектив її розвитку.

В анкетуванні взяли участь керівники районних (міських) бібліотек для дітей області. Всього було отримано 23 анкети.

Як показав аналіз анкет, усі керівники дитячих бібліотек мають високий освітній рівень: з 23 керівників – 17(73%) мають вищу, в тому числі 14(61%) – вищу спеціальну освіту, 6(26%) – середню спеціальну.

Переважає більшість респондентів закінчили спеціальні учбові заклади: 8 – Київський національний університет культури і мистецтв; 5 – Харківську державну академію культури; 6 – Олександрійське вище училище культури; решта – інші учбові заклади.

При виборі професії 82% респондентів виявили власне бажання і лише вибір 18% визначив збіг обставин. Більшість керівників, які працюють на бібліотечній ниві, мають значний стаж роботи: від 25 років і більше – 10 чоловік (43%); 15-20 рр. – 5 чоловік (21%); 5-10 рр. – 5 чоловік (21%); 15% - не відповіли. Відрадно й те, що не зважаючи на всі фінансові труднощі 18 чоловік (78%) не збираються змінювати свою професію, хоча 5 чоловік (22%) хотіли б перейти працювати в дошкільні та шкільні заклади.

Радує стабільність кадрів, їх солідний стаж роботи, але й хвилює відсутність молодих спеціалістів. Найбільшу кількість респондентів складають жінки віком від 31 до 45 років – 57%; від 46 і більше – 30%; молодь до 30 років лише 13%.

50% опитуваних відповіли, що роблять усе від них залежне, щоб виконувати свої професійні обов’язки; 35% - також сумлінно виконують свої обов’язки, але могли б працювати краще у разі збільшення асигнувань на розвиток бібліотеки (перш за все коштів на придбання нової літератури, технічного оснащення, опалення приміщень тощо). 15% респондентів відповіли, що вони, працюють з повною віддачею.

Чи задоволені керівники визнанням своєї праці з боку відділів культури? На це питання 43% відповіли “скоріше так”, 26% - “так, цілком”, 17% констатували, що “скоріше ні” і 14% - “ні”.

Зовсім інша картина, на їх погляд, з оцінкою праці бібліотекаря суспільством. 39% респондентів відповіли, що не задоволені ставленням до них суспільства і 21% - “скоріше ні”. Лише 35% впевнено відповіли, що “так”, 5% не відповіли взагалі на це питання.

Які навички, знання, вважають керівники найважливішими для професії дитячого бібліотекаря? Більшість респондентів на перше місце поставила знання з педагогіки та психології, а потім професійні, зокрема досконале знання фонду бібліотеки; специфіки роботи з різними віковими категоріями користувачів-дітей; структури читацької аудиторії та її інтересів. На останньому місці йдуть технологічні навички (знання комп’ютера, формування баз даних). На такий розподіл місць за ступенем значимості знань і навичок, які потрібні дитячому бібліотекарю, скоріше всього вплинула відсутність новітніх технологій у самих бібліотеках, можливості відчувати їх ефективність на практиці.

На питання: Як оцінюють респонденти рівень розвитку своєї бібліотеки в нинішніх умовах? 52% відповіли, що бібліотека розвивається повільно, 30% - розвивається нерівномірно: в одних випадках добре, коли це стосується змісту роботи, а в інших – погано, коли це стосується матеріально-технічної бази, комплектування фонду; автоматизації та придбання комп’ютерів. 18% вважають, що їхні бібліотеки мають “низький рівень розвитку” або “майже не розвиваються”.

Що нового з’явилося у практиці роботи бібліотек останнім часом, яких сторін діяльності це стосується? Більшість (39%) відповіла, що переважно відбуваються функціональні зміни стосовно змісту роботи. Так розробляються та реалізуються цільові

комплексні програми з питань сімейного виховання (Компаніївська РДБ); морального та правового виховання “Для порятунку нації – краса” (Кіровоградська ЦМДБ), робота з обдарованими дітьми та з дітьми з обмеженими фізичними можливостями (Новоархангельська РДБ). У двох бібліотеках відбулись структурні зміни: так у ЦМДБ ім. Ю.Гагаріна Олександрійської МЦБС відділ мистецтв реорганізовано у відділ організації дозвілля та гурткової роботи, у філії №8 Світловодської МЦБС створено комерційний абонемент. У чотирьох бібліотеках введено нові посади (бібліографа, методиста, організатора масової роботи). Деякі технологічні зміни відбулися лише в Олександрійській ЦМДБ, де взято в оренду 4 комп’ютери, 5 ігрових приставок, ксерокс. 26% респондентів не відповіли на вищезазначене питання.

Які проблеми бібліотечної галузі потребують першочергового рішення? Тут респонденти виявили однаковість, поставивши на перше місце поповнення бібліотечних фондів новими надходженнями за рахунок бюджетного фінансування на придбання книг та передплату періодичних видань. Далі називаються: підвищення зарплати та перегляд посадових окладів; покращення фінансування бібліотек; їхня комп’ютеризація, забезпечення технічними засобами та обладнанням; ремонти приміщень; перегляд навантажень по основних показниках на бібліотекаря.

Як керівники оцінюють самі себе? На питання, чи мають Вони можливість своїм авторитетом, знаннями, досвідом впливати на розвиток бібліотечної справи в місті 17% відповіли, що “так”, 21% - “скоріше так”: 13% - “скоріше ні”, 6% - “ні” і 43% відзначили, що їм “важко відповісти”. 91% констатували, що в бібліотеці існує команда однодумців для вирішення основних бібліотечних та соціальних проблем. І це добре. Адже поступальний розвиток кожної окремої бібліотеки, на сьогодні не можливий без єдиної команди однодумців.

Половина керівників (48%) вважають, що вони є лідерами у своїх колективах. Проте стільки ж “не можуть оцінити самі себе”. І лише один керівник відповів “ні”.

Однією із складових успіху кожного фахівця є його здатність постійно поповнювати свої знання. А чи відчувають керівники бібліотек для дітей потребу у поповненні своїх професійних знань? 69% відповіли, що “так”; 22% - “скоріше так”, 9% - “скоріше ні”.

Але усі респонденти констатували, що читають професійну літературу, тому що без знання сучасного стану розвитку бібліотечного процесу керівник перестає бути компетентним, грамотним, авторитетним керівником. На ознайомлення з спеціальною літературою респонденти відповіли, що у тиждень витрачають до 1 години – 17,5%, до 2 годин – 43,5%, до 3-5 годин – 30,5% і більше 5 годин – 17,5%. Керівників, перш за все, цікавлять матеріали з питань бібліотечної справи, законодавства, організації управління, а також основ менеджменту, педагогіки, передових вітчизняних і зарубіжних технологій та іноземних мов.

Серед форм підвищення кваліфікації респонденти обирають практикуми (73%), потім семінари – (52%), ділові ігри (43%), тренінги, (17%), круглі столи (13%). Понад 50% опитаних виявили бажання включати до програми обласних семінарів виїзди та знайомство з роботою дитячих бібліотек області. 17% хотіли б пройти навчання у Державній академії керівних кадрів культури та мистецтв (м. Київ).

Як виявилось в ході дослідження, щодо матеріального забезпечення бібліотекарів, у 61% - заробітна плата є основним джерелом доходів; у 39% вона частково впливає на бюджет сім’ї. Кожна жінка має сім’ю з однією, двома дітьми. Деякі з сімей неповні. Мізерність зарплати, переведення бібліотекарів на 0,5 та 0,75 ставки негативно впливає на моральний та матеріальний стан бібліотечних працівників, може призвести до відтоку не лише молодих кадрів із бібліотечних закладів, а й фахівців з великим досвідом роботи.

Підводячи підсумки дослідження можна зробити висновок, що в своїй більшості керівники бібліотек для дітей мають високий освітній рівень, постійно працюють над поглибленням своїх професійних знань, усю діяльність здійснюють у тісній координації з відділами культури; є авторитетами у колективах. Виходячи із своїх можливостей намагаються привнести нове у роботу бібліотеки.

Але в сучасних умовах бібліотеки повинні налагоджувати більш тісну співпрацю з місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, з різноманітними громадськими організаціями та благодійними товариствами. Керівник постійно повинен турбуватися про рекламу як самої бібліотеки так і її можливостей. Цьому допоможуть виступи бібліотеки у засобах масової інформації; інформаційні списки літератури відповідно профілю діяльності тієї чи іншої організації; запрошення спонсорів, гостей, представників влади на презентації заходів; проведення щорічних звітів перед населенням, як у стінах бібліотеки так і у засобах масової інформації, а також виготовлена бібліотекою рекламна продукція.

*Матеріал підготувала*  
*Н.І. Расторгуєва,*  
*завідуюча відділом*

*Комп'ютерний набір*  
*О.А. Котова,*  
*методист*

*Відповідальна за випуск*  
*О.В. Ліней,*  
*заступник директора з наукової роботи*