

Результаты социологического исследования

«Организация и осуществление непрерывного профессионального развития библиотечных кадров»

Во втором полугодии 2023 г. отделом научно-методической работы и социологических исследований Донецкой республиканской универсальной научной библиотеки им. Н.К. Крупской было проведено республиканское социологическое исследование «Организация и осуществление непрерывного профессионального развития библиотечных кадров».

Его целью было изучение состояния кадровых ресурсов публичных библиотек ДНР, профессиональных ориентиров библиотекарей, степени их готовности к инновационной деятельности.

Базой проведения социологического исследования выступили публичные библиотеки ДНР. В рамках исследования проведено анкетирование среди сотрудников муниципальных библиотек Республики. Общее количество опрошенных составило 611 человек (81,8 % от общего числа основного персонала). Большинство респондентов – это библиотекари и библиографы (69,9%). 27,5% опрошенных занимают руководящие должности (директор ЦБС либо заведующий структурным подразделением), 2,45% – методисты.

Анализ кадров по возрастному составу показал, что самой многочисленной группой являются библиотечные работники в возрасте от 30 до 55 лет, их число составило 350 человек или 57,3%. Доля специалистов пенсионного возраста составила 36,7% . По-прежнему наблюдается нехватка молодых сотрудников: в библиотеках работает лишь 5 % библиотекарей в возрасте до 30 лет.

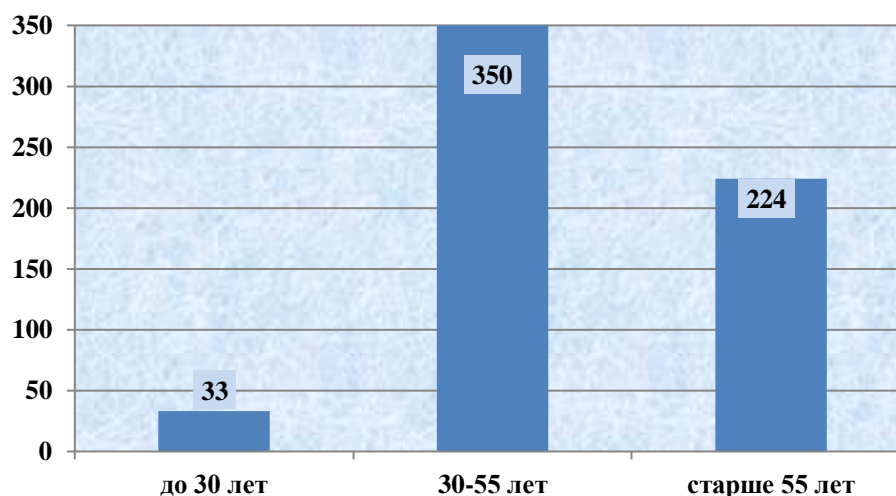


Рис. 1. Возрастной состав сотрудников

Важным фактором, влияющим на степень профессионального мастерства, является стаж работы. Исследование выявило, что большинство специалистов (41,9%) – это люди со стажем работы более 20 лет. 23,4% (143 чел.) работают в библиотечном деле от 3 до 9 лет. 19% (116 чел.) составили те, кто работает от 10 до 20 лет. Доля сотрудников, которые работают в библиотеке менее 3 лет, составила 13,3% (81 чел.).

При этом, из числа тех, кто работает меньше 3 лет, сотрудники в возрасте младше 30 лет составляют всего 22,2% (18 чел.). 72,8% (59 чел.) – это люди в возрасте от 30 до 55 лет и всего 4,9% составили люди старше 55 лет. Из этого можно сделать вывод, что в библиотечную сферу приходят работать не только молодые специалисты, но и люди среднего возраста, которые могли сменить специфику работы в силу личных обстоятельств или по причине текущего военного конфликта.

Выявлена прямая зависимость между стажем работы и занимаемой должностью: среди руководителей и методистов больше число человек, имеющих 20-летний стаж работы. Еще одна закономерность: значительный трудовой стаж имеют специалисты со средним библиотечным образованием (112 чел., 47,3% от количества библиотекарей, имеющих среднее библиотечное образование).

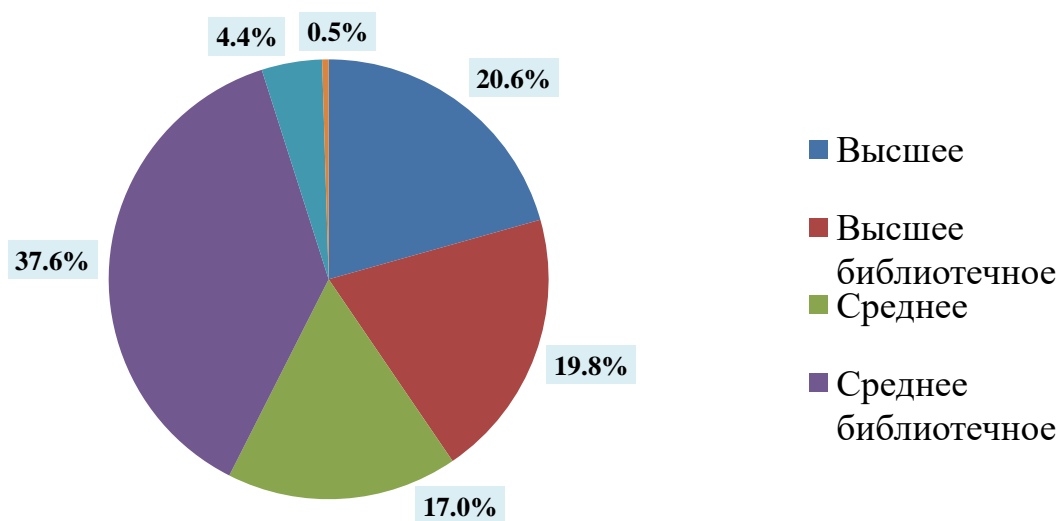


Рис. 2. Уровень образования библиотечных работников

Что касается образовательного уровня респондентов, то полученные сведения показали преобладание специалистов с библиотечным образованием (57,5%, 362 чел.). Причем, наибольшую часть респондентов составляют люди со средним библиотечным образованием (237 человек, 37,6%). Показатель числа имеющих высшее библиотечное образование составил почти 20%. Практически столько же респондентов имеют высшее

непрофильное образование. Несмотря на то, что 47,5% не имеют библиотечного образования, планируют его получить только 59 человек, не планируют – 45 человек. На момент проведения исследования 49 библиотекарей обучаются. Шесть человек со средним библиотечным образованием собираются получить высшее.

Свой профессиональный уровень большинство опрошенных оценивают как достаточный (56,7%, 347 чел.) и удовлетворительный (36, 4%, 223 чел.). Только 4,7% (29 чел.) из опрошенных оценили свой уровень как высокий, а 1,6% (10 чел.) - как неудовлетворительный.

Независимо от имеющегося профессионального уровня практически все респонденты 93,9% (574 чел.) считают, что нуждаются в постоянном совершенствовании практических навыков и обновлении теоретических знаний.

Для определения эффективности системы повышения квалификации важно было выяснить, обучающие мероприятия какого уровня дают наибольший практический результат. Согласно ответам, самыми востребованными оказались республиканские курсы повышения квалификации (32%, 432 ответа). Значимыми для опрошенных являются также обучающие мероприятия, организуемые библиотеками других регионов РФ (28,3%, 382 ответа) и республиканскими библиотеками (23,6%, 319 ответов). Наименьший практический результат дают обучающие мероприятия, проводимые внутри ЦБС. Два респондента считают эффективным самообразование.

Респондентам необходимо было привести примеры наиболее удачных обучающих мероприятий, благодаря которым полученные знания использовались при выполнении профессиональных обязанностей. Упомянуты многие мероприятия разного уровня. Среди мероприятий, организованных федеральными библиотеками, названы: Форум библиотек новых субъектов Российской Федерации в г. Ростов-на-Дону, I Всероссийский семинар для новых субъектов, организованные Библиотекой иностранной литературы имени Рудомино, обучение по программе «Библиотечное пространство Российской Федерации: вводный курс» (РГБ, г. Мариуполь), методический онлайн-семинар «Библиотечно-информационное обслуживание детей в России: стратегии, проекты, практики» (РГБД), курс «Актуальные проблемы краеведческой деятельности современной публичной библиотеки» (РНБ).

Опрошенные библиотечные специалисты высоко оценили образовательный проект «Культурные аспекты русской идентичности», реализованный Республиканским учебно-методическим центром повышения

квалификации работников культуры и Общественной Организацией «Русский центр» при поддержке президентского фонда культурных инициатив.

Отмечены обучающие мероприятия республиканских библиотек, в том числе летний практикум детского библиотекаря, креатив-лаборатория «Библиотека как пространство развития личности» (ДРДБ имени С.М. Кирова), научно-практическая конференция «Библиотека – ресурс патриотического воспитания населения», семинар «Забвению не подлежит: работа библиотек навстречу 80-летию освобождения Донбасса от немецко-фашистских захватчиков» (ДРУНБ) и др.

Для совершенствования системы повышения профессиональной компетенции библиотекарей важно было определить направления библиотечно-информационной деятельности, по которым опрошенные хотели бы повысить квалификацию. Из предложенного перечня были выбраны такие направления, как современные цифровые технологии (18,7%, 307 ответов), библиотечно-информационное обслуживание (14,5%, 237 ответов), библиотечно-информационная деятельность (14,2%, 233 ответа).

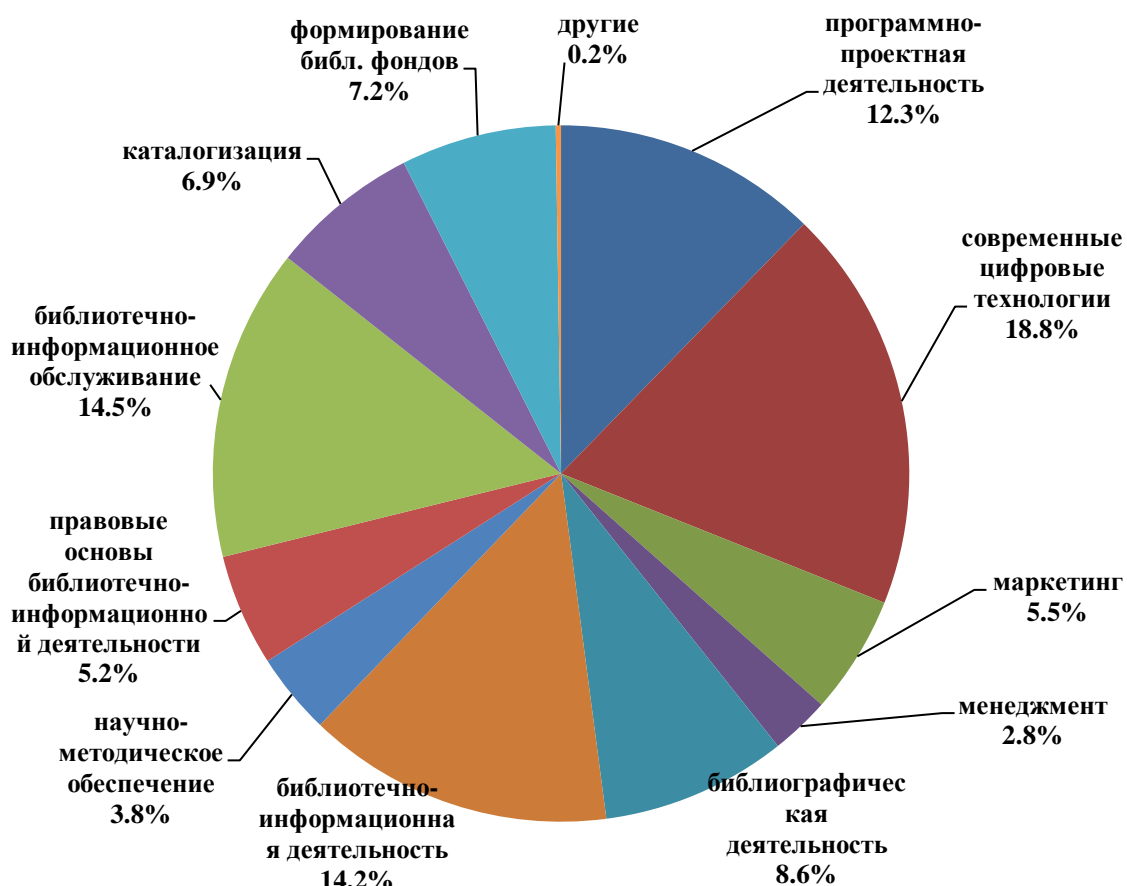


Рис. 3. Направления повышения квалификации

При анализе ответов удалось выявить некоторые закономерности. Сотрудники библиотек младше 30 лет и от 30 до 55 лет отдают предпочтение повышению уровня знаний о современных цифровых технологиях (24 человека, 22,22% и 197 чел., 19,62%) соответственно. Среди сотрудников старше 55 лет ключевым направлением для повышения квалификации оказалось библиотечно-информационное обслуживание – его отметили 102 человека, что составляет 19,84%. Это направление, а также библиотечно-информационная деятельность, популярны у библиотекарей всех возрастов.

Несколько из опрошенных сотрудников библиотек указали, что хотели бы повысить квалификацию по таким направлениям:

- патриотическое воспитание молодежи;
- создание видеопроектов;
- PR-технологии в продвижении электронных библиотечных услуг;
- обслуживание читателей в читальном зале;
- работа с читателями в сельской местности;
- документальное оформление списания и оприходования по российским ГОСТам.

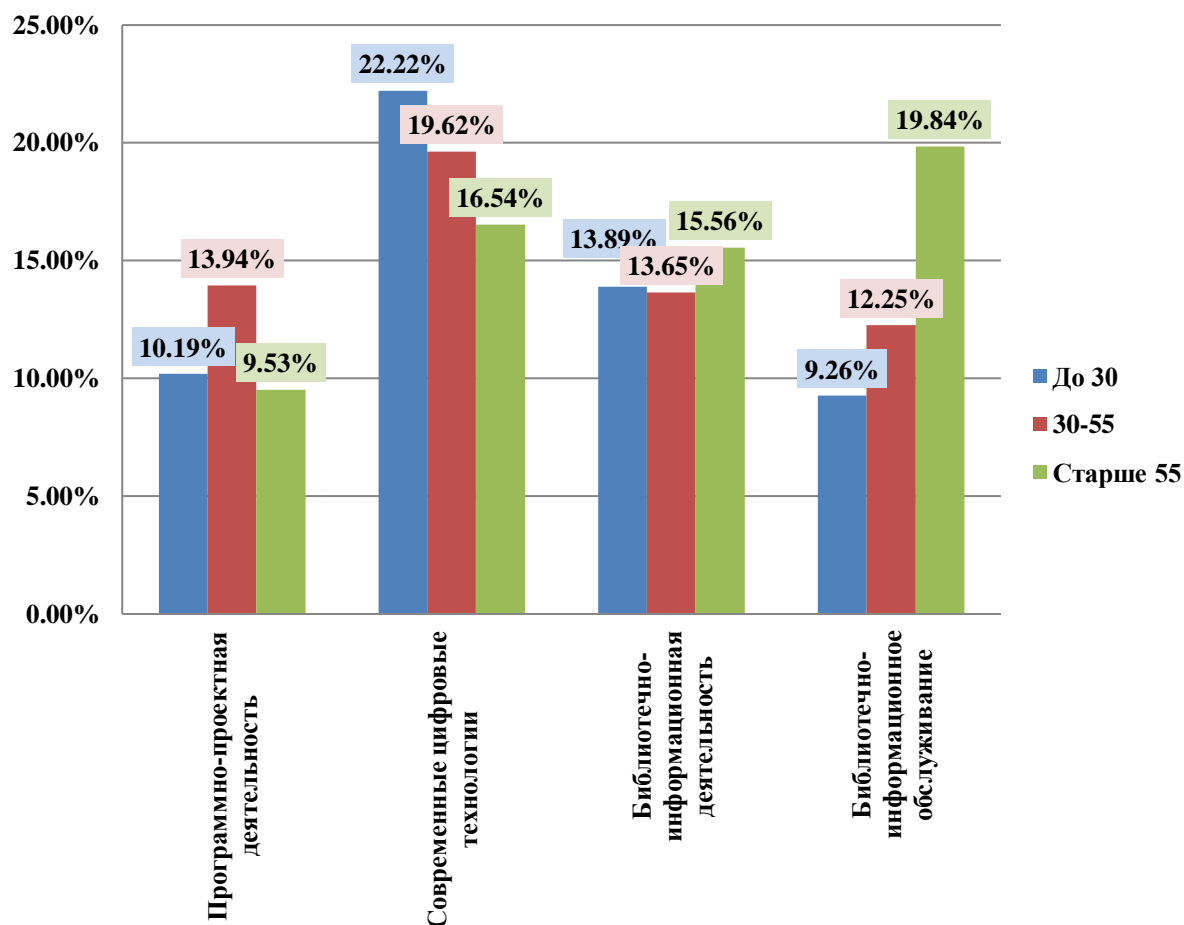


Рис. 4. Предпочтительные направления повышения квалификации для разных возрастных категорий библиотечных работников

Интерес к маркетингу, менеджменту и правовому обеспечению библиотечной деятельности незначительный и у разных возрастных групп находится примерно на одном уровне. Актуализировать знания и навыки в области научно-методической деятельности хотят 3,8% опрошенных, т.е. не только методисты, доля которых составила 2,45% от всех опрошенных.

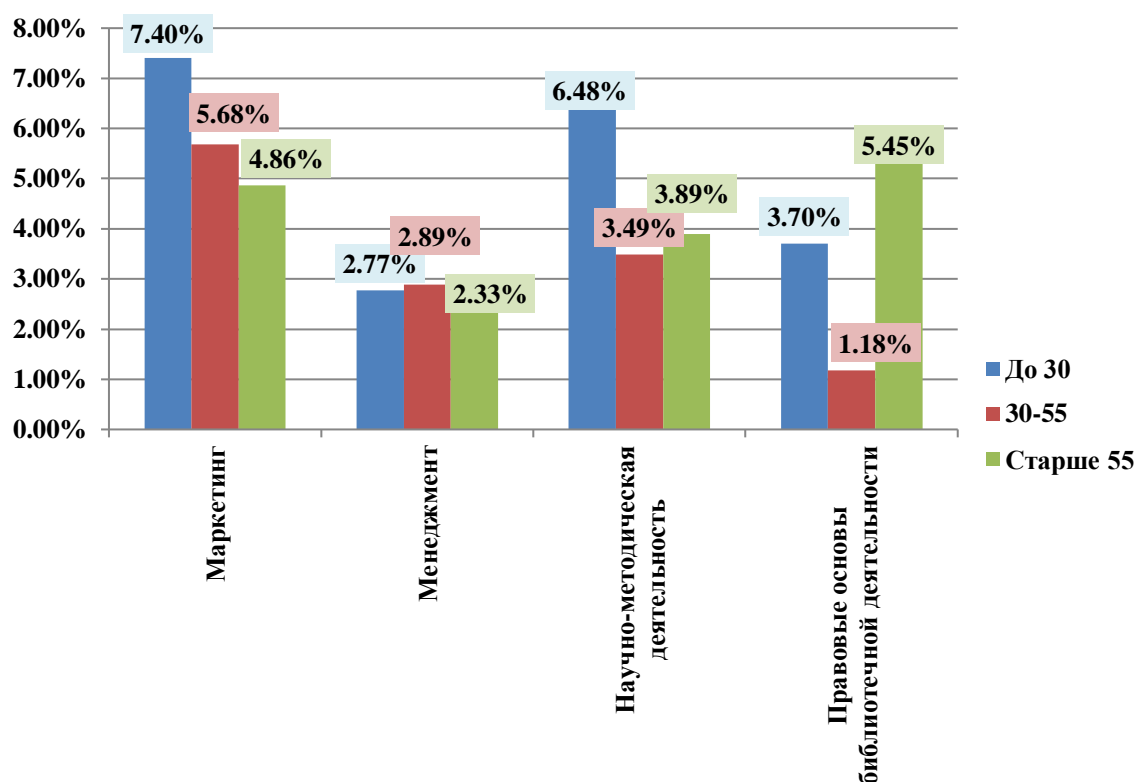


Рис. 5. Наименее востребованные направления повышения квалификации для разных возрастных категорий библиотечных работников

Среди предложенных методов обучения, которые следует применять в системе повышения квалификации, большинство респондентов выбрали объяснительно-иллюстративные методы – 45,5% (484 ответа). Важными методами при обучении респонденты считают исследовательские и репродуктивные, составившие 22,9% (244 ответа) и 19,1% (203 ответа) соответственно. Чуть более 70 ответов (6,86%) пришлось на метод проблемного обучения, и 56 ответов (5,26% ответов) на частично-поисковые методы.

Согласно результатам опроса, наиболее эффективными формами повышения профессиональной компетенции библиотечные работники считают тематические семинары (19,9%, 384 ответа), межрегиональные семинары (16,9%, 326 ответов) и мастер-классы (16%, 308 ответов). Далее по убыванию: практические занятия (12,4%, 239 ответов), тренинги (11,9%, 229

ответов), практикумы (11,3%, 218 ответов), стажировки (8,1%, 157 ответов) и деловые игры (3,5%, 68 ответов).

Проведенное исследование зафиксировало состояние кадровых ресурсов муниципальных библиотек ДНР. В библиотеках в основном работают специалисты среднего и пенсионного возраста. Приближается к 50% число библиотекарей со стажем работы более 20 лет. Причем наибольший опыт работы имеют руководители и методисты. Немногим более половины имеют библиотечное образование, из них большая часть респондентов составляют люди со средним библиотечным образованием.

Сравнивая результаты данного исследования с результатами исследования «Кадровая ситуация в муниципальных библиотеках Донецкой Народной Республики», проведенного в 2020 г., можно сказать, что в республике по-прежнему наблюдается тенденция старения библиотечного персонала, хотя доля специалистов пенсионного возраста немного уменьшилась (36,7% в 2023 г. против 41,3% в 2020 г.).

Остается сложная ситуация, касающаяся профильного образования. Незначительно уменьшилось число специалистов с библиотечным образованием (61,8% от общего числа библиотечных работников в 2020 г. и 57,5% в 2024 г.).

Наблюдается слабый приток молодых специалистов в библиотеки, отсюда низкий уровень кадрового потенциала.

Практически все респонденты видят необходимость в постоянном совершенствовании практических навыков и обновлении теоретических знаний. Востребованными являются обучающие мероприятия, организуемые республиканскими курсами повышения, библиотеками других регионов РФ и республиканскими библиотеками. Наименьший практический результат дают обучающие мероприятия, проводимые внутри ЦБС.

К эффективным формам повышения профессиональной компетенции библиотечные работники, прежде всего, относят тематические семинары. Полезными являются и мероприятия, носящие практический характер.

Полученные результаты социологического исследования свидетельствуют о необходимости улучшения кадровой ситуации в муниципальных публичных библиотеках ДНР. В связи с этим рекомендовано:

ГБУ ДНР «Донецкая республиканская универсальная научная библиотека имени Н.К. Крупской» продолжить обновление профессиональных знаний библиотечных кадров Республики посредством проведения обучающих мероприятий по актуальным направлениям

библиотечной практики, в том числе с привлечением библиотечных специалистов из регионов РФ.

Муниципальным библиотекам:

- с целью формирования кадрового потенциала обеспечить поддержку, развитие и закрепление молодых специалистов;
- стимулировать библиотечные кадры к получению профессионального библиотечного образования;
- принять меры, направленные на адаптацию новых сотрудников, не имеющих библиотечного образования, расширение профессиональных знаний и переподготовку библиотечного персонала;
- обеспечить формирование разноуровневой и многоаспектной (по формам и содержанию) системы профессионального обучения (в том числе в режиме онлайн);
- обеспечить дифференцированный подход к обучению разных категорий библиотечного персонала;
- наладить контроль за применением профессиональных знаний, полученных в процессе повышения квалификации.