МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФГБОУ ВО «ТУВИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КЫЗЫЛСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ

Выпускная квалификационная (бакалаврская) работа

на тему:

Изучение готовности к инновационной деятельности библиотекарей

Работа

Ооржак Натальи Аркадьевны,
студентки 5 курса направления подготовки 44.03.02
Психолого-педагогическое образование
ЗФО

(подпись)

Научный руководитель: Иргит

допущена

Кызыл – 2020г.

Содержание

Введение .....

Глава

I. Теоретико-методологические основы изучения готовности к инновационной деятельности библиотекарей .....

1.1. Сущность основных понятий темы исследования .....

1.2. Классификация инноваций в библиотечном деле .....

1.3. Особенности инновационной деятельности сотрудников библиотек педагогических вузов…….

Вывод

.....

Глава

II. Эмпирическое исследование изучения готовности к инновационной деятельности библиотекарей .....

2.1. Организация и проведение исследования .....

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования .....

2.2.1. Констатирующий эксперимент .....

2.2.2. Формирующий эксперимент .....

2.2.3. Контрольный эксперимент .....

2.3. Рекомендации библиотекарям к участию в инновационной деятельности .....

Вывод .....

Заключение

Список

литературы

Приложения

Введение

Актуальность

Преобразования социально-экономической жизни страны способствовали наиболее существенным изменениям в экономике, образовании, науке, и культуре.

Инновационное развитие страны определялось «Концепцией инновационной политики Российской Федерации на 1998-2000 гг.» [3]. Инновационной

деятельности в библиотеках способствуют Закон РФ «Об авторском праве и смежных правах» (1993 г.) [1] и Федеральный закон «О библиотечном деле» (1994 г.) [2].

Библиотеки

сегодня

должны

отвечать

на

потребности

общества,

активно

искать

и

развивать

новые

формы

работы

и

технологии,

адаптироваться

к

изменяющимся

социально-экономическим

и

культурным

условиям.

Специалистам

библиотечного

дела

становится

очевидным

тот

факт,

что

именно

инновационный

путь

развития

библиотек,

обеспечивают

выполнение

возложенной

на

них

социальной

миссии.

Реализация

инноваций

наиболее

сложный

способ

осуществления

профессиональной

деятельности,

сопровождающийся

различными

проблемами

и

препятствиями

организационного и

психологического

характера.

Изучение

проблем готовности и участия в инновационной деятельности

требует

использования

научно

обоснованных

подходов

к её

организации

.

Это и определило актуальность предлагаемой работы.

Противоречие.

Между требованиями, которые выдвигает соответствие действительности, и недостаточным уровнем профессиональной подготовки сотрудников к инновациям, наличие психологических барьеров условием реализации которых являются психолого-педагогические способы и методы обновления ими своих профессиональных знаний, умений и изменение способа

мышления между необходимостью развития инновационного потенциала библиотечного работника и отсутствием разработок для решения этого вопроса.

Изученность проблемы. В библиотековедении накоплен многолетний опыт изучения инновационных процессов. Он отражен в публикациях российских ученых С.А. Басова, А.Н. Ванеева, Е.С. Мартина, С.Г. Матлиной, В.А. Минкиной, Н.С. Карташова и других исследователей. Среди зарубежных ряд публикаций, переведенных на русский язык, выделим работы П.Ф. Дракера, Э. Роджерса, Р. Агарвала-Роджерса. Опыт изучения инновационной деятельности библиотек Тувы отражён в публикациях Н.Х.О Наныкпан, О.Ф. Фенцель. О. взаимосвязи и взаимодействие традиционных и инновационных подходов в информационном пространстве в работе Национальной библиотеки имени А.С. Пушкина, рассказывают автор публикаций Н.Н. Чооду и др.

Объект исследования: инновационная деятельность библиотекарей.

Предмет исследования: готовность библиотекарей к инновационной деятельности.

Цель исследования: изучение готовности к инновационной деятельности библиотекарей Научной библиотеки ТувГУ.

Гипотеза исследования. Психолого-педагогическими условиями к участию в инновационной деятельности сотрудников библиотек педагогических вузов являются следующие условия:

1) выявление информационной потребности Выявление и взаимодействия с пользователями для полного удовлетворения информационных потребностей

2) выявление: эмоциональной, познавательной, личностной и организационной готовности сотрудника библиотеки педагогического вуза;

3)внедрение изменений сопровождается риском сопротивления сотрудников к инноватике. для преодоления, которого требуются психодиагностика и коррекция личности библиотекаря, а в частности СЭВ

С учётом специфики предмета исследования, исходя из его цели и гипотезы, определены следующие **задачи исследования**:

1. Анализ научно-методической литературы по теме исследования.
2. Проведение диагностических методик по выявлению эмоциональной, познавательной, личностной и организационной готовности сотрудников библиотеки
3. Описание и обобщение результатов исследования.
4. Разработка рекомендаций к инновационной деятельности библиотекарей НБ ТувГУ.

Теоретико-методологическую основу исследования определили: Исследования выпускной квалификационной работы выполнено с учетом разработок в области, психологии, культурологии и библиотековедения. В основе методологии были использованы: теории личности, разработанные отечественными и зарубежными учеными в области психологии и социологии - Б.Г.Ананьевым [6], А.Н.Леонтьевым [39], А. Маслоу [42], А.Р.Лурия [41] и др.; концепции библиотековедения по развитию кадров, инноватике в профессиональной деятельности библиотекарей, представленные в трудах ,Ю. Н. Столярова [63], С. А. Езовой [26], Е. Ю. Качановой [33],М.Я.Дворкиной[20], И.В.Домбровской[24], С. Г. Матлиной [45],Н.Т.Чуприна[75]

Методы исследования: теоретические (анализ, синтез, систематизация, обобщение), эмпирические (анкетирование, тестирование, изучение опыта работы), описательная статистика результатов с помощью функции анализа данных Microsoft Excel) обработки полученных данных, регистрация.

База исследования: Научная библиотека ТувГУ и Республиканская Национальная библиотека им.А.С.Пушкина.

Выборка исследования: Эмпирическая часть исследования проводилась на базе научной библиотеки ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет». В исследовании приняло участие 27 работников Научной библиотеки и 14 сотрудников Публичной библиотеки г. Кызыла.

Возрастной состав варьирует от 25 до 70 лет. Половой состав выборки составляет 100% женщин. Образовательный уровень библиотекарей, принявших участие в исследовании, составляет высшее и средне - специальное образование. Стаж работы в библиотечной деятельности респондентов составляет от 2-х до 40 лет. Все сотрудники состоят в браке, имеют детей, а также внуков. Некоторые респонденты находятся в пенсионном и предпенсионном возрасте.

Практическая значимость: заключается в том, что материалы исследования в будущем могут быть полезными руководителям библиотек при работе с библиотекарями по внедрению инновационных технологий в библиотечной деятельности.

Апробация работы.

1. Научный доклад на тему «Изучение информационных потребностей студентов Кызылского педагогического института». Ежегодная научно-практических конференция «Актуальные проблемы преподавания на современном этапе» секция Инклюзивное образование 25.02.2017 г.

2. Доклад на тему «Изучение и пути улучшения информационной потребности студентов Кызылского педагогического института». Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Библиотеки вузов в XXIвеке: современные и перспективные направления деятельности в сфере науки и образования». Дата 25-27 апреля 2017г.

3. Научная статья на тему «Изучение и пути улучшения информационных потребностей студентов КПИ». Сборник «Библиотеки вузов в XXI веке: современные и перспективные направления деятельности в сфере науки и образования». Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием Иркутск,25-27 апреля 2017г.

4. Научный доклад на тему «Особенности развития синдрома профессионального выгорания библиотекарей. (На примере Публичной библиотеки и Научной библиотеки)». Ежегодная научно-практическая конференция преподавателей и сотрудников Секция «Интеграция библиотек в образовательную и исследовательскую деятельность». 26.10.2019 г.

5. Участие в VIII Международном конкурсе научных работ PTScience. Номинация «Научные работы по психологии и педагогике». Диплом лауреата I степени. Доклад на тему «Особенности развития синдрома профессионального выгорания библиотекарей»

Структура работы: введение, две главы, выводы, заключение, список использованной литературы и приложение.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

1.1. Сущность понятия инновационная деятельность

В деятельности с точки зрения ее структуры принято выделять движения и действия [2].В содержании деятельности можно выделить такие психологические компоненты, как познавательные, эмоциональные и волевые. [2]Для отечественной психологии характерны два аспекта: 1) положение о единстве психики и деятельности, противопоставляющее, отечественную психологию как различным вариантам психологии сознания, изучавшим психику вне поведения, так и разным натуралистическим течениям поведенческой психологии, исследующим поведение вне психики;

2)введение принципов развития и историзма, воплощение которых в конкретных исследованиях предполагает обращение к деятельности как движущей силе развития психического отражения. [2] Понятие «деятельность» в различные периоды развития нашего общества учеными трактовался по-разному. Деятельность – это:

1.Занятие, труд. Научная деятельность. Педагогическая деятельность. [1].

2. Специфическая активное взаимодействие с окружающей действительностью, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей, включает в себя цель, средства, результат и процесс познания. Основные виды человеческой деятельности - игра, учение, труд [7].

3. динамическая система взаимодействий субъекта с миром, в процессе которых происходит возникновение и воплощение в объекте психического образа и реализация опосредованных им отношений субъекта в предметной действительности [2].

Для Рубинштейна деятельность представляет собой один из важнейших уровней изначально практического и всегда непрерывного взаимодействия человека с мир. В формировании человека и его психики, деятельность играет существенную роль. Тем самым он значительно отличается от другого, не-деятельностного подхода, который в 20-30-е годы был господствующим. Согласно этому альтернативному подходу, главной «производящей причиной» развития человека и его психики является знак, речь, символ и т.д. В исследованиях роль речи изучалась односторонне, без учёта практической деятельности, в которой человек и его психика формируются и проявляются [3, с 79-80].

Когда речь выступает вне её взаимосвязи с деятельностью, её начинают рассматривать как самодовлеющий и самодостаточный фактор психического развития человека в этом качестве речь анализировалась с позиции культурно-исторической теории, разработанная Выготским [3, с 79-80]. По Леонтьеву, деятельность – форма активности. Активность побуждается потребностью, т.е. состоянием нужды в определённых условиях нормального функционирования индивида. Деятельность соотносится с мотивом; мотив – то, ради чего совершается деятельность, а деятельность — это совокупность действий, которые вызываются мотивом. Принцип деятельности лежит в основе деятельного подхода, применяемого в научном познании (психология, педагогика, лингвистика) [5].

По мнению, Р.С. Немова деятельность можно определить, как специфический вид активности человека, включая самого себя и условия своего существования. В деятельности человек создаёт предметы материальной и духовной культуры, преобразует свои способности, сохраняет и совершенствует природу, строит общество, создаёт то, что без его активности не существовало в

природе. Иными словами, деятельность человека проявляется и продолжается в творениях, она носит продуктивный, а не только потребительский характер [6].

А.Р. Луриа считает, что сознательная деятельность человека не обязательно связана с биологическими мотивами. Более того, подавляющее число наших действий не имеет в своей основе каких- либо биологических влечений или потребностей. Другая отличительная черта, сознательной деятельности человека заключается в том, что в отличие от поведения животного, она вовсе не обязательна, определяется наглядными впечатлениями, получаемыми от среды, или следами непосредственного индивидуального опыта [8].

Принцип деятельности в философии сформулирован уже античными мыслителями. Однако выражался он в особой форме, так олицетворением деятельности человеческого начала является Бог демиург Платона, творящий космос и мир вещей [5, с78].

Философы эпохи Возрождения с деятельностью связывают понимание сущности человека [5]

Марксистская философия даёт другую трактовку деятельности, вводя понятие практики как основы существования и развития общества, а вместе с ним развития познания [5].

Исторический прогресс обязан своим происхождением именно деятельности, а не совершенствованию биологической природы людей [6]. Сознательная деятельность по своей специфике сильно отличается от лично изменчивого поведения животных. Понятие «инновация» происходит от английского слова «обновление» и означает «нововведение» [9]. В начале XX века этот термин исследовал учёный - экономист Йо́зеф Алои́з Шумпе́тер. По мнению, учёных- экономистов инновационная деятельность — это эффективный инструмент в бизнесе, позволяющий предпринимателю использовать нововведения для развития своего бизнеса. Инновация характеризуется как процесс реализации идеи, замысла, а, в свою очередь, нововведение является результатом этого процесса. Среди зарубежных ряд публикаций, переведенных

на русский язык, выделим работы П.Ф. Дракера, Э. Роджерса, Р. Агарвала-Роджерса.

Важными отечественными источниками по методологии инновационных процессов являются исследования А.И. Пригожина, Н.И. Лапина, И.В. Бестужева-Лады, Г.Г. Воробьева, Д.И. Кокурина, Ю.П. Морозова, А.Г. Аганбегяна и др.

Интерес учёных, библиотековедов к вопросам библиотечных инноваций активизировался к концу 1980-х годов и связывался с развитием методической работы библиотек [20].

Развитию инновационной деятельности в библиотеках способствуют Закон РФ «Об авторском праве и смежных правах» (1993 г.) [13] и Федеральный закон «О библиотечном деле» (1994 г.) [14].

. В основу терминологии инноватики в библиотечном деле составляют понятия: «инновация», «новшество», «нововведения».

«Новшество» - новое явление, новый обычай, новый метод, изобретение [1]. В результате большинство библиотечных разработок так и остаётся в библиотечном деле под «новшеством» мы понимаем описании технологии или услуги, а также это результат освоения новой идеи, закреплённый на документе и воплощённый в жизнь.

В отличие от новшества, **«нововведение»** — это новое правило, вновь установленный порядок [1]. Мнения, специалистов по определению инноваций в библиотечном деле расходятся, так «ядром» изучения инновационной деятельности библиотеки с общественной точки зрения является системный подход к исследованию библиотеки, предложенный Ю.Н. Столяровым [16].

Но, по мнению, Е.Ю. Качановой, под инновациями в библиотечном деле, следует понимать реализованные в библиотечной деятельности результаты библиотековедческих исследований и передовой практики, связанных с разработкой новых объектов, отличающихся от других новыми свойствами и имеющие временной цикл [20].

В деятельности библиотек «нововведение», мы понимаем, как промежуточный результат инновационной деятельности, когда «новшество» внедрено, но не понятен конечный результат изменений, не проанализирован с точки зрения целесообразности дальнейшего использования. Из этого следует, что рассмотренные понятия в современном библиотековедении наполнены несколько иным пониманием. Инновация в библиотековедении характеризуется отсутствием результата развития библиотек. Следует отметить, что при создании новшества не подчёркивается большое значение закрепления конечного результата в документе.

Отношение сотрудников к нововведениям, их целям и задачам оказывает непосредственное влияние на их осуществление. С новшеством сотрудники, как правило, связывают определенные ожидания как положительных, так и отрицательных изменений. К числу положительных изменений относятся: характер работы, величина заработка, численность коллектива, отношения с коллегами по работе и начальством. К отрицательным изменениям: увеличение рабочей нагрузки в процессе инноваций, понижения статуса в коллективе, и др. Исследователи приходят к выводу, что неподготовленность сотрудников библиотек, к библиотечным инновациям восприятию информации по программам повышения профессиональной квалификации т.к. в группы образовательных программ попадают специалисты, имеющие разный уровень подготовки, приводит к снижению работоспособности, даже синдрому эмоционального выгорания. Так же нельзя исключить психологические барьеры, которые возникают у сотрудников при развитии инновационных процессов в библиотеке.

Теоретических работ по вопросам библиотечных инноваций немного. Специальные исследования проведены специалистами Е.С. Мартиным, Н.А. Толканюк, Н.Т. Чуприной. В последующие годы к этой проблематике обращались А.Н. Ванеев, Н.С. Карташов, С.А. Басов и др. По мнению Ю.Б. Авраевой, главные новшества в библиотеках проявляются в изменении

характера и приоритетов методической деятельности - на смену инспекторским функциям приходят консультационные, обучающие, коммуникативные [15].

Многие специалисты считают, что для совершенствования деятельности библиотек, главная роль отводится нововведениям. Однако, «нововведения», причисленное в большинстве работ к понятию «библиотечная инновация», рассматривается авторами, как процесс внедрения в деятельность библиотек достижений библиотечной науки и передового опыта. Изучение, научных изданий показало, что в российском библиотечном деле осуществлялись работы по определению сущности основных понятий (А.Н. Ванеев, С.А. Басов, Н.А. Толканюк и др.); разработке классификаций инноваций (С.Г Матлина, Н.А. Толканюк, Н.Т.Чуприна и др.) установлению последовательности инновационных процессов (А.Н. Ванеев, С. Г. Матлин и др.) выявлению особенностей управления изменениями (С.Г Матлина, Н.А. Толканюк, Н.Т.Чуприна и др.)

В работах С.Г Матлиной, Н.Т.Чуприна, Н.С.Картошова обнаружены факторы, содействующие и препятствующие нововведениям, определена роль сфера деятельности для инновационной активизации сотрудников библиотеки, определены требования к специалистам - непосредственным участникам инноваций. Некоторые специалисты своих работах концентрировали потребность стратегического управления изменениями (С.С. Серейчик, Н.Т.Чуприна).

В работах С. Г. Матлина и С.А.Басова указывалось в первую очередь применения в библиотечной деятельности положений общей теории инновации. Основные параметры инновационной готовности, а также структура и содержание инноваций отражены в работах Б.Г. Ананьева, В.Б. Бычина, А.А. Деркача, Д.А. Донского, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбовича, В.А. Крутецкого, О.В. Ливенцевой, В.Д. Шадрикова. Объектом изучения библиотечной инноватики по мнению учёных, являются результаты научных исследований и практических разработок, направленные на изменения и совершенствование

деятельности библиотек, а предметом – специфика и пути их продвижения до стадии реализации в работе библиотеки. [20].

Об инновационной деятельности в библиотеках Тувы писала Н.Х.Наныкпан. В научной работе «Инновации как важный фактор в развитии Национальной библиотеки Республики Тыва» Н.Х. Наныкпан указывает на специфику библиотечного дела Тувы, связанную с социокультурными параметрами этнического развития республики. После появления письменности в Тыве в 1931 году была создана первая библиотека. С ее созданием начинается отсчет летописи библиотечного дела республики.

За годы, прошедшие со дня придания статуса Национальной библиотеке, в ее развитии прошли определенные эволюционные процессы, библиотека приобрела новые черты. Профессиональное развитие библиотекарей республики является приоритетным направлением инновационной деятельности Национальной библиотеки. Для профессионального роста сотрудников Национальная библиотека, как методический центр для сельских библиотек республики используют различные формы и методы работы, такие как творческая лаборатория, школа «Молодой лидер библиотечного дела Республики Тыва» и др. [45]

Таким образом, в библиотеках Республики Тыва наблюдаются изменения, нацеленные на улучшение традиционных приемов и методов работы, повышение социальной значимости библиотечных услуг и продукции. Авторы публикации дают объективную оценку роли национальной библиотеки по сохранению и развитию историко-культурного наследия и культурных традиций тувинского народа. Раскрываются взаимосвязи и взаимодействие традиционных и инновационных подходов библиотеки в информационном пространстве.

Как отмечалось ранее, деятельность современных библиотек направлена на популяризацию чтения, удовлетворение информационных потребностей читателей, просветительской деятельности. Каждый читатель будь то это студент, или учащийся школы, имеет свои четко выраженные информационные

потребности. В толковом словаре русского языка, потребность объясняется как надобность, нужда в чём – ни будь, требующая удовлетворения. [1,572]

Различные учёные по-разному объясняли сущность человеческих потребностей: С. Л. Рубинштейн считает, что потребность – это состояние индивида при нужде в условиях жизни, предметах и объектах, без которых невозможно его существование и развитие.

Леонтьев считает, что Потребность – это система отношений между субъектом и средой обитания. Курт Левин, под потребностью понимал динамическое состояние повышенного напряжения, которое «толкает» человека к определённым действиям. Это напряжение «разряжается» при удовлетворении потребности.

Таким образом, в процессе возникновения и удовлетворения потребностей человек проходит через ряд динамических состояний, отличающихся уровнем своей напряжённости.

Информационная потребность – 1) это потребность в различных сведениях, которые извлекаются потребителем из первичных и вторичных документов, и других источников информации. Изучение информационных потребностей различных групп читателей, в конечном итоге позволит определить и профиль комплектования фонда библиотеки, и полнее удовлетворить запросы читателей; качественное и оперативное обслуживание пользователей библиотеки; 2) осознанная нужда в информации, необходимой для удовлетворения материальных и духовных потребностей индивидуума.

Изучению информационных потребностей посвящены работы Д. И. Блюменау, С. Валентинова, Коготков Д. Я. Опыт информационного обслуживания студентов в вузовских библиотеках нашел отражение в публикациях библиотекарей-практиков А. В. Шмидта, Н. М. Свергуновой, Е. Ф. Марковой, О. В. Левченко, Н. А. Дроновой. [5].

Использование новых инновационных технологий в библиотечной деятельности позволяет наиболее эффективно использовать их в работе с пользователями, что, безусловно, обусловливает высокие требования к

профессиональному уровню специалистов в различных областях знаний. Большой объем тестовой и эмоциональной информации, возрастающие требования технических знаний, увеличение умственных, эмоциональных и информационных нагрузок, в совокупности эти факторы позволяют утверждать, что в работе библиотекарей, существует опасность профессионального выгорания.

Синдром эмоционального **выгорания** (англ. burnout) — **понятие**, введённое в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергером в (1974). Выражается нарастающим эмоциональным истощением здоровых людей, которые находятся в интенсивном и тесном общении с клиентами в атмосфере эмоционального перенапряжения при оказании профессиональной помощи.

Это люди, работающие в системе «человек — человек»: врачи, педагоги, юристы, библиотекари и т.д. На сегодняшний день в литературе, посвященной СПВ, указывается на расширение сфер деятельности, подверженных такой опасности.

Другие психологи рассматривают выгорание как «состояние, в котором человек не ожидает вознаграждения от выполняемой работы, напротив — ожидает наказания, что происходит в результате недостатка мотивации и контролируемых результатов или вследствие недостаточной компетенции. Иными словами, психологическое «выгорание» выступает как сложное психологическое явление, как процесс, состояние, механизм формирования защитных реакций, как результат изменений в поведении и деятельности личности профессионала.

Еще в 70-х годах известный американский исследователь Кристина Маслач, дала краткое, но емкое определение синдром «эмоционального выгорания». К. Маслач считает, что эмоциональное выгорание – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий [2].

Соответственно синдром эмоционального выгорания может быть опознан по трем описанным в определении К. Маслач симптомам:

1. эмоциональное истощение; у работника появляется хроническая усталость, снижается настроение (иногда при одной только мысли о работе), также наблюдаются расстройства сна, усиливается подверженность болезням;

2. деперсонализация / дегуманизация; отношение к коллегам и к тем, кто нуждается в помощи, становится негативным, даже циничным, появляется чувство вины, человек выбирает автоматическое функционирование и всячески избегает нагрузок; переживание собственной несостоятельности; человек страдает от недостатка успеха, признания, а также от потери контроля над ситуацией, постоянно чувствует собственную несостоятельность и чрезмерность классических исследованиях Селье, а позднее Лазаруса, Розермана и Фридмана было показано, что длительное воздействие стресса приводит ко многим негативным последствиям.[41]

Проблема профессионального выгорания, при всем разнообразии работ зарубежных учёных (Maslach C., Jackson S., 1981; Aronson E., Pines A., 1983; Shirom A., 1989; Leiter M., 1997 и др.), а в 20 веке и отечественных исследователей (Форманюк Т.В., 1994; Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2005; Мальцева Н.В., 2005; Орел В.Е., 2005 и др.), остается важным на сегодняшний день вопросом для научной и экспериментальной области изучения.

Не отрицая значения практических исследований зарубежных авторитетов в этой области, можно отметить, что наиболее полно и методологически основательно проблема деятельности, различные ее стороны и аспекты, разрабатывались именно в отечественной психологии. [1]

В отечественной литературе впервые синдром эмоционального выгорания упоминается в работах Б. Г. Ананьева, который употреблял термин «эмоциональное сгорание» (аналогичный понятию «выгорание»), для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек - человек» и связанного с межличностными

отношениями. В. В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие [43].

И хотя термин «выгорание» не употреблялся, однако его сущность была определена довольно четко. Анализ работ отечественных и зарубежных психологов показывает, что единой точки зрения на обозначение, сущность и содержание данного явления в настоящее время не существует.

Библиотечная профессия относится к таким видам деятельности, в которых человек начинает со временем испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошенности, прежде всего из-за необходимости постоянных контактов с другими людьми. В библиотековедении термин «выгорание» применяется чаще всего как синоним психической перегрузки, сопровождающей профессиональную деятельность по обслуживанию читателей, при этом особое внимание уделяется организационным факторам. [50]

Некоторые исследователи указывают, что недостаточно рассмотрены вопросы, связанные с психофизическими свойствами специалистов. Эти специалисты должны обладать развитыми психофизическими качествами: быстротой реакции, координацией движений, статической выносливостью, силой, равновесием, подвижностью и устойчивостью нервных процессов, способностью к активной саморегуляции психического состояния, хорошим состоянием функциональных систем (сердечно - сосудистой, дыхательной, нервной), опорно — двигательного аппарата. [12].

Таким образом, анализ литературы дает возможность сделать вывод: "синдром эмоционального выгорания" – это очень сложный процесс, при котором происходит истощение в эмоциональной, умственной и физической сфере человека, по причине длительного эмоционального напряжения.

1.2. Классификация инноваций в библиотечном деле.

Важнейшей задачей инновационной политики любого предприятия или организации является выбор объектов изменений, позволяющий установить виды будущих, реальных изменений

Основными характеристиками библиотечных инноваций следует считать объект изменений и уровень новизны:



Е.Ю. Качанова в своей научной работе даёт подробную характеристику и классификацию библиотечных инноваций.

К главным библиотечным инновациям по мнению Качановой Е.Ю. относятся: технологические и управленческие (организационные и социальные) Продуктные и управленческие инновации подчеркивают уникальность деятельности библиотеки. Технологические нацелены на сглаживание различий и расширение возможностей библиотек по использованию совокупных информационных ресурсов. Они являются связующим звеном изменений, обусловливают необходимость создания новых услуг/продукции, применения новых методов управления персоналом и библиотекой в целом. По уровню

новизны инновации подразделяются на базисные (радикальные) и улучшающие (модифицирующие).

Базисные инновации предусматривают технологическую модернизацию библиотеки на основе новых информационных технологий, требующих перестройки всей системы ее функционирования [20,22-23].

По мнению, Е.Ю.Качановой именно организационные инновации наиболее актуальны для современных библиотек. Самыми заметными, «видимыми» инновациями в библиотеках являются организационные инновации. В библиотеках открываются новые отделы; в информационно-библиографическом обслуживании используются новые формы. Чуприна Н.Т в своей диссертации предлагает следующий вариант классификации библиотечных инноваций:

1. Организационные (направлены на установление внешних коммуникаций библиотеки, адаптацию во внешней среде, формирование региональной библиотечной политики, изменение структуры библиотеки);

2. Продуктные (ориентированы на расширение ассортимента услуг, появление принципиально новых услуг, продвижение их в сообщество);

3. Методико-технологические (связанные с разработкой и использованием новых методик внутренней работы библиотеки, библиотечных услуг, техник и технологий);

4. Управленческие (направлены на непрерывное профессиональное развитие сотрудников библиотеки и реализацию творческого потенциала каждого).

А особенностями библиотечных инноваций, которые подчёркивают их, но и в тоже время является проблемой, на наш взгляд составляет оценка эффективности инноваций, так называемые критерии развивающейся библиотеки.

В соответствии с теорией П.С. Карташова такими критериями могут выступать следующие:

- актуальность нововведения;

- его соответствие общей идее развития данной библиотеки;

- результативность нововведений;

- творческая новизна;

- уровень методической разработки идеи;

- возможности потенциальных участников освоения новшества;

- финансовые затраты

Инновация предполагает внесение изменений в любой элемент библиотечной системы, в качестве объекта развития могут выступать объекты внутри библиотеки и социально значимые результаты ее деятельности. Другой учёный - исследователь проблемы Е.Ю. Качанова выявила и упорядочила индикаторы изменений под влиянием инновации по такому аспекту их характеристики, как объект изменений [25].

В качестве таких объектов исследователь рассматривает следующие:

- услуги, продукция библиотеки;

- средства библиотечного производства;

- технологические процессы; организационное развитие библиотеки;

- социальная база инновационных процессов.

Применительно к каждому из вышеперечисленных объектов инноваций Е.Ю. Качанова в качестве признаков этих изменений определяет так называемые индикаторы. Это может быть:

1) увеличение ресурсной базы библиотеки, изменения в структуре этой базы;

2) внедрение средств автоматизации;

3)Школой инноваций в технологических процессах определяются новые технологические приемы и методы в обслуживании, обеспечении комфортности и доступности услуг и продукции;

4) новые приемы и методы организации информационной среды;

5) внедрение приемов обеспечения рентабельности и эффективности основных технологических процессов. Организационное развитие библиотеки, по мнению автора, определяется такими индикаторами изменений, как:

1) структурные изменения библиотеки;

2)изменения в практике планирования работы библиотеки;

3) изменения в методике изучения и оценки рынка;

4)изменения общественных коммуникаций библиотеки и библиотечных ценностей.[59].

Таким образом, характер библиотечных инноваций определяется общими закономерностями и принципами инновационной деятельности в производственной сфере. Объектом библиотечных инноваций являются:

- библиотечные услуги и продукция;
- Новые библиотечные технологии;
- организационное развитие библиотеки;
- социальная база изменений.

Социальный характер библиотечных инноваций обусловливает критерии оценки их эффективности - в основном они дают не экономический, а социальный эффект.

1.3. Особенности инновационной деятельности сотрудников библиотек педагогических вузов.

Образовательная концепция высшего профессионального образования в условиях информатизации и цифровизации влияет на изменения в содержании деятельности библиотек педагогических вузов. Сейчас перед библиотеками стоит задача их изменений из инертных, бездеятельных «хранилищ фондов» в информационно-образовательные центры с внедрением инновационных информационно-поисковых и образовательных технологий. В постоянном процессе инновационного развития и эксперимента находится Научная библиотека Тувинского Государственного университета.

Сегодня она представляет собой скоординированные точки доступа из 5 абонементов,8 читальных залов, научного читального зала основными функциями которых являются обеспечение учебно-воспитательного процесса и научной деятельности ТувГУ. Ежедневно в работу сотрудника библиотеки

входит обеспечение процессов, связанных со сбором, обработкой, хранением документов, а также с их распространением среди пользователей.

Библиотека университета ведёт штрихкодирования фонда и внедрение автоматизированной посещений и книговыдачи. Это, усовершенствовало абонементное обслуживание пользователей: учет пользователей и их формуляров, запись в формуляр пользователя выданной литературы, контроль срока возврата книг. Университет постоянно развивается: открываются новые факультеты, специальности. Поэтому библиотека старается быть динамическим учебно-вспомогательным подразделением, чувствительным ко всем изменениям и новшествам.

Сегодня острым является вопрос не количественного увеличения фонда, а улучшения его качественного состава с необходимой литературой для обеспечения учебно-воспитательной функции и научной миссии ТувГУ. Научная библиотека ТувГУ обладает уникальным фондом печатных и электронных изданий. Всего общий фонд составляет 443 617 экз., в том числе: учебных изданий –186 243 экз., учебно-методических –30 660экз., научной литературы –193 193экз., художественной – 33 429экз., на иностранном языке – 92экз [61].

В библиотечный фонд НБ за 2019г. всего поступило 4 269 экз. книг, что на 13 % меньше, чем в 2018 г. Большое место в формировании фонда занимают электронно-библиотечные системы, на приобретение которых было увеличено финансирование. Пользователям библиотеки предоставлен доступ к 9 ЭБС: «Университетская библиотека онлайн», Elibrary.ru, IPR-books, «Консультант Студента», «Юрайт», НЭБ, также подключен электронный читальный зал Президентской библиотеки, имеется доступ к ЭБС «Лань.

Профессиональная деятельность библиотекарей библиотек вузов многоаспектна. Она включает организаторскую, педагогическую, психологическую работу с пользователями библиотеки, иметь творческий подход в своей деятельности.

Впервые 27 мая в честь Общероссийского дня библиотек библиотеке для студентов ТувГУ в этот день был организован «Библиотечный диктант», где студенты могли показать свои теоретические и практические знания по поиску информации. во время проведения Всероссийской акции «Библионочь-2019», 19 апреля, звучали необычные стихи, мероприятие объединило всех любителей книг и чтения. Таким образом, все вышеперечисленные возможности информационно-образовательной среды научной библиотеки могут быть эффективно использованы для повышения уровня профессионального развития будущих специалистов разных профилей.

Коллектив вузовских, а также как и других библиотек чаще всего состоит из женщин, например, коллектив Научной библиотеки на 100% состоит их женщин, в возрасте от 25-70 лет. С высшим и средне-специальным образованием. В коллективах, где преимущественно библиотекари женщины ярко проявляется особенность женской психологии: женщина ценит устойчивость, равновесие своего положения. Поэтому любые перемены в профессиональной деятельности изначально могут восприниматься женским коллективом отрицательно. Поэтому в работе используются инновационные подходы и к решению проблем повышения профессиональной компетентности библиотечных специалистов.

Особое место в системе обучения библиотекарей занимает овладение современными информационными технологиями. Положительно зарекомендовали себя как формы профессионального общения ежегодные научно-практические конференции, которые организуются на базе библиотеки. Библиотека каждый год принимает участие в конференциях, семинарах и круглых столах и др. мероприятиях.

Для преподавателей и сотрудников, аспирантов и магистрантов проводились семинары и вебинары по использованию информационных ресурсов, по составлению библиографических списков литературы, проводились тематические обзоры и обзоры новых поступлений.

Информационные технологии позволяют экономить время и, не выходя из дома, получать профессиональную информацию.

Сайты научных вузовских библиотек можно использовать для получения информации. В 2019 г. сайт библиотеки был обновлён добавлены новые интересные рубрики, версия сайта для слабовидящих пользователей, интерфейс сайта стал более удобным в использовании. На сайте доступны виртуальные выставки различной тематики, размещена информация о новых поступлениях. В разделе удаленные сетевые ресурсы размещена информация о доступе к лицензионным и открытым ресурсам. Библиотека ведет свои страницы ВКонтакте, Фейсбуке, Твиттере, Инстаргаме и на YouTube.

Информационная активность пользователей характеризуется систематичностью обращения к новой информации. обращений к веб-сайту Научной библиотеки составило 39 109 (на 1.12.2019). Вся профессиональная деятельность библиотекаря вузовской библиотеки тесно взаимодействует с педагогическими функциями вузовской библиотеки. Библиотекари Научной библиотеки преподают студентам курс «Основы информационной культуры студента»

Таким образом, Библиотечно-информационная деятельность предъявляет разные требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам, также требования и личностного характера к сотруднику библиотеки. систематическое внедрение и постоянное совершенствование форм и методов воздействия информационно-образовательной среды научной библиотеки создаст все необходимые предпосылки для эффективного процесса профессионального развития будущих специалистов и их личностного роста .

Вывод по I главе

Таким образом, на основе изучения работ рассмотрены сущность понятий инновационной деятельности, новшества, инноваций, информационной потребности, профессионального выгорания. Инновационная деятельность — это изменение с целью внедрения и использования новых видов товаров, средств, рынков и форм организации в промышленности деятельности библиотек

«нововведение», мы понимаем, как промежуточный результат инновационной деятельности, когда «новшество» внедрено, но не понятен конечный результат изменений, не проанализирован с точки зрения целесообразности дальнейшего использования, для совершенствования деятельности библиотек, главная роль отводится нововведениям.

Резюмируя вышесказанное, следует отметить, что инновация – это внедренное новшество. Основными параметрами инновации являются: новизна, повышение качества библиотечных услуг, внедренное новшество, временной и тесно связанный с ним пространственный параметры. Длительность инновации определяется временем, за которое инновационная идея реализуется в готовый объект, т. е. внедряется, но длительность перенесенной инновации возрастает, что связано со временем овладения инновационной идеей субъектами в новом месте, социально-экономическими условиями ее реализации.

Деятельность современных библиотек направлена на популяризацию чтения, удовлетворение информационных потребностей читателей, просветительской деятельности. Каждый читатель будь то это студент, или учащийся школы, имеет свои четко выраженные информационные потребности. В толковом словаре русского языка, потребность объясняется как надобность, нужда в чём – ни будь, требующая удовлетворения. [1,572]

Инновационная деятельность библиотекарей позволит эффективнее изучить информационных потребностей различных групп читателей, что в конечном итоге позволит определить профиль комплектования фонда библиотеки, а также полнее удовлетворить запросы читателей, качественнее обслужить пользователей библиотеки. Внедрение инновации в библиотековедении требует высокопрофессиональных специалистов, способных качественно удовлетворять возросшие информационные потребности пользователей. В этих условиях многократно увеличивается нагрузка на личность работника библиотеки, повышение психоэмоционального напряжения, что может способствовать эмоциональному выгоранию специалистов библиотек. Синдром эмоционального **выгорания** ввёл в

психологию американский психиатр Герберт Фрейденберг в 1974 году. К. Маслач одна из ведущих специалистов по СЭВ считает, что эмоциональное выгорание – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий [3].

Иными словами, психологическое «выгорание» выступает как сложное психологическое явление, как процесс, состояние, механизм формирования защитных реакций, как результат изменений в поведении и деятельности личности профессионала. В библиотековедении термин «выгорание» применяется чаще всего как синоним психической перегрузки, сопровождающей профессиональную деятельность по обслуживанию читателей, при этом особое внимание уделяется организационным факторам. [50]

Библиотечная профессия рассматривалась многими учёными-библиотековедами В. Давидович [20], Ю.Н. Столяров [50], А.С. Чачко [59].

Интересные точки зрения на характер труда библиотекаря и требования к нему содержатся в трудах Н.А. Рубакина Л.Б. Хавкиной К.И. Рубинского, В.В. Стасова и других крупных теоретиков, и практиков библиотечного дела. Важное значение для уточнения социально-профессионального портрета библиотекаря имели многочисленные исследования профессионального чтения и информационных потребностей библиотечно-информационных специалистов. Их результаты получили отражение в научных работах и публикациях М.Д. Афанасьева, В.А. Ермаковой, О.М. Масловой.

Таким образом, современное состояние профессии специалист по информационным ресурсам и ее дальнейшей перспективы развития в XXI веке продолжают оставаться одним из направлений научных интересов.

Глава II Эмпирическое исследование изучения готовности к инновационной деятельности сотрудников библиотек.

2.1. Организация и проведение исследования

Цель исследования: изучить и проанализировать готовность сотрудников библиотек к инновационной деятельности.

5. **Задачи эмпирического исследования:** Проведение диагностических методик по изучению готовности библиотекарей к инновационной деятельности

6. Описание и обобщение результатов исследования.

7. Разработка рекомендаций к инновационной деятельности библиотекарей НБ ТГУ.

База исследования: Публичная библиотека города. Кызыла и Научная библиотека ТувГУ.

Выборка исследования: в эмпирическом исследовании приняли участие 27 человек. Респондентами являются женщины, которые работают в различных структурных подразделениях библиотеки: абонемент, читальный зал, отдел электронной библиотеки справочно-библиографический отдел и отдел редкой краеведческой литературы, и др. отделы Средний возраст от 25-70 лет. С высшим и средне - специальным образованием. Стаж работы библиотечной деятельности составляет от 2-х до 40 лет.

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования

2.2.1 – констатирующий эксперимент.

Анализ и интерпретация результатов методики Нгуен

С целью изучения потребностей читателей в информации и выявления степени и удовлетворения их потребностей в получении этой информации было проведено диагностическое исследование на базе Кызылского педагогического института, респондентами которых явились 21 студентов в возрасте от 17-27 лет с использованием анкетирования [4].

Результаты анкетирования показали, что студенты библиотеку посещают и часто пользуются ее услугами – 75%, не часто – 20%, а 5% опрошенных пользуются другими информационными ресурсами из-за неполного удовлетворения своих потребностей в библиотеке, т.е. совсем не пользуются. Следовательно, здесь напрашивается вывод, что библиотеке вуза предстоит многое сделать для того, чтобы обеспечить студентов необходимыми информационным ресурсами.

Студенты не так много времени проводят в библиотеке, в основном тратят 1-2 часа (55%), %), 4 часа (4%) и больше 4-х часов (4%).

Используются все виды библиотечных материалов, но наибольшим спросом пользуются электронно-библиотечные системы (60%), книги занимают вторую позицию (40%), они все-таки остаются самым надёжным источником

информации, несмотря на развитие новых информационных технологий и широкое распространение Интернета.

Большинство студентов берут материалы по направлению обучения, а в основном это: учебные, научные, справочные издания по педагогике, кроме этого, их интересуют научные доклады (15%). Кандидатскими диссертациями интересуются всего 1% респондентов. Опрос также выявил, что студенты в библиотеке совсем не используют газеты (0%).

Потребности студентов в информации ясны и конкретны: используют информационные ресурсы библиотеки в основном для учебы (80%) для научных исследований (15%). Наряду с этим было выявлено, что удовлетворение информационных потребностей в целях досуга (10%) и для других целей достигает 10%. Этот показатель сотрудникам библиотеки, несомненно, надо учитывать при формировании своих информационных ресурсов, которые должны быть нацелены не только на вузовские программы, но и на удовлетворение досуговых потребностей студентов.

Студентов педагогического института интересуют такие области знания, как: история (20%), литература (15%), педагогика (50%), психология (40%) и иностранный язык (15%).

Опрос также выявил, что Интернет-ресурсы являются самым быстрым способом получения студентами достоверной информации в библиотеке (70%), на втором месте самостоятельный выбор материалов на стеллажах (20%), а к сотрудникам библиотеки обращаются за помощью всего 15% опрошенных.

Для улучшения обслуживания студентов было важно выяснить, как они оценивают качество работы библиотеки. Оказалось, что всего 27% респондентов полностью удовлетворены, а большее количество опрошенных – 58% частично удовлетворены библиотечными услугами. Это данные свидетельствуют о необходимости обратить серьезное внимание на улучшение обслуживания студентов.

А для улучшения работы библиотеки 45% опрошенных предлагают повысить качество информационно-библиотечной продукции и услуг, 30%

рекомендуют повысить качество информационных ресурсов и 15% респондентов предлагают обратить внимание на улучшение материальной базы (приобретение дополнительных компьютеров, увеличение числа посадочных мест и т.п.).

Таким образом, изучение потребностей студентов в информации и выявления степени и удовлетворения их потребностей в получении информации показало, что студенты больше доверяют информации из Интернета, информация на бумажных носителях отошла на второй план. Студенты, в своей профессиональной деятельности будут испытывать информационную потребность и для этого будут использовать различные информационные ресурсы при подготовке к урокам, внеклассным мероприятиям, к педагогическим советам, даже для своего самообразования, пополнения знаний в области своей деятельности, совершенствовании своего педагогического мастерства. Ведь педагог формирует критическое мышление обучающихся в мире информации. Большую часть информации, конечно, найдут в интернете, но и библиотеки должны оказывать неоценимую помощь. [3]

Вышеизложенное позволяет сделать следующие пути и направления работы сектора обслуживания библиотеки: предстоит многое сделать для того, чтобы обеспечить студентов необходимыми информационным ресурсами:

1) повысить качество информационно-библиотечной продукции и услуг;

2.) Расширить и разнообразить услуги библиотеки;

3). улучшение материальной базы (приобретение дополнительных компьютеров, увеличение числа посадочных мест и т.п.);

4). Формирование креативного мышления библиотекарей;

Следует отметить, что просветительская работа по воспитанию информационной культуры студентов ТувГУ начинается с самого начала их учебы в вузе – с 1-го курса. В начале учебного года проводятся экскурсии по библиотеке, во время которых сотрудники знакомят студентов с ее подразделениями и др. Разработана памятка для первокурсника с информацией о библиотеке (часы работы, выдержки из правил пользования, телефоны и

фамилии руководителей отделов. Информация о библиотеке, о мероприятиях, проводимых библиотекой, размещается на сайтах факультетов библиотеки, используются социальные сети «В Контакте». Библиотека ТувГУ формирует библиографические знания также посредством проведения факультативного курса «Основы информационной культуры», который должен выработать определенные навыки и умения работы с библиотечной продукцией и справочно-библиографическим аппаратом. Сотрудниками библиотеки используются следующие формы, методы и технологии библиотечного обслуживания:

- наглядные: информация о библиотеке, схемы-алгоритмы поиска информации, выставки-просмотры, памятки, листовки, презентации, буклеты и т.д.;
- комплексные: экскурсии, занятия библиотечно-библиографических знаний, индивидуальные и групповые консультации, и т.д.;
- индивидуальные и групповые консультации студентов в отделе обслуживания, например, по подбору источников курсовых и дипломных работ и др. Консультации начинаются с обучения правильной формулировке запроса, разъяснения схемы-алгоритма поиска информации, работы в электронном каталоге библиотеки. Специалисты библиотеки также консультируют студентов по использованию справочно-правовых систем «Консультант-Плюс», «Гарант»;
- Использование инновационных технологий библиотечного обслуживания, позволяет наиболее эффективно использовать информационные технологий, что, безусловно, обусловливает высокие требования к уровню информационной потребности специалистов в различных областях знания, в том числе и педагогической. ТувГУ расширяет информационное пространство студента, предоставляя возможность пользования электронными библиотеками, каталогами ведущих федеральных научных библиотек, например, РГБ (Российская Государственная библиотека) Электронных библиотечных систем IPRbooks, Лань, Elibrary.ru., использование библиографических и информационных сервисов, тематических рубрик сайта библиотеки.

Таким образом, вышеперечисленные направления работы позволит не только улучшить качество обслуживания в библиотеках, но и проследить положительную динамику развития информационных потребностей студента, что, в первую очередь, окажет воздействие на качество его учебной и научно-исследовательской деятельности, а также его профессионального роста и развития.

Анализ и интерпретация результатов методики В.Бойко

В соответствии с целью работы, и разработки методических рекомендаций по проблемам «выгорания», применено анкетирование по методике В.В.Бойко. В анкетировании приняли участие 32 человека. Респондентами являются женщины, которые работают в различных структурных подразделениях библиотеки: абонемент, читальный зал, отдел электронной библиотеки справочно-библиографический отдел и отдел редкой краеведческой литературы, и др. отделы Средний возраст от 25-70 лет. С высшим и средне - специальным образованием. Стаж работы библиотечной деятельности составляет от 2-х до 40 лет.

Исследование выполнялось в трех этапах.

Этап	Область исследования	Метод (методика и исследования)
Подготовительный	1. выбор референтной группы. 2. Выбор, методов исследования. 3. Подготовка материалов для исследования.	
Организационный	1. разъяснение цели исследования.	

	2. Раздача материала для исследования. 3. Разъяснение о назначении тестов и порядок их заполнения.	
Основной	1. Сбор информации о социально-демографических характеристиках участников исследования. 2. Выявление уровня сформированности синдрома и ведущие симптомы эмоционального выгорания	опрос, изучение документальных источников (статистических и фактических данных о кадровом составе респондентов) Методика «Диагностика эмоционального выгорания» Бойко.
Заключительный	Анализ результатов исследования. Формулировка выводов	

Опросник состоит из 84 вопросов, разделённых на фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция» и «истощение». (Вопросы опросника приведены в Приложении 2).

Данная методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания.

Испытуемым предлагается выбрать наиболее подходящее утверждение, на их взгляд, вариант выхода из сложившейся ситуации.

В соответствии с методикой диагностики профессионального выгорания В.В. Бойко, в ходе проведенного исследования о наличии закономерности проявления СЭВ возрастных и профессиональных кризисов у специалистов по информационной работе ресурсам, были получены следующие результаты.

Результаты показывают, что у большего числа сотрудников высокий уровень «напряжения» – Iфазы синдрома.

(41%) у анкетированных публичной библиотеки и (29%) Научной библиотеки. Уровень профессионального выгорания по возрастной категории показал нам, что больше всего подвержены выгоранию, библиотекари в возрасте 25–39 лет (45%) группы анкетированных сотрудников библиотеки.

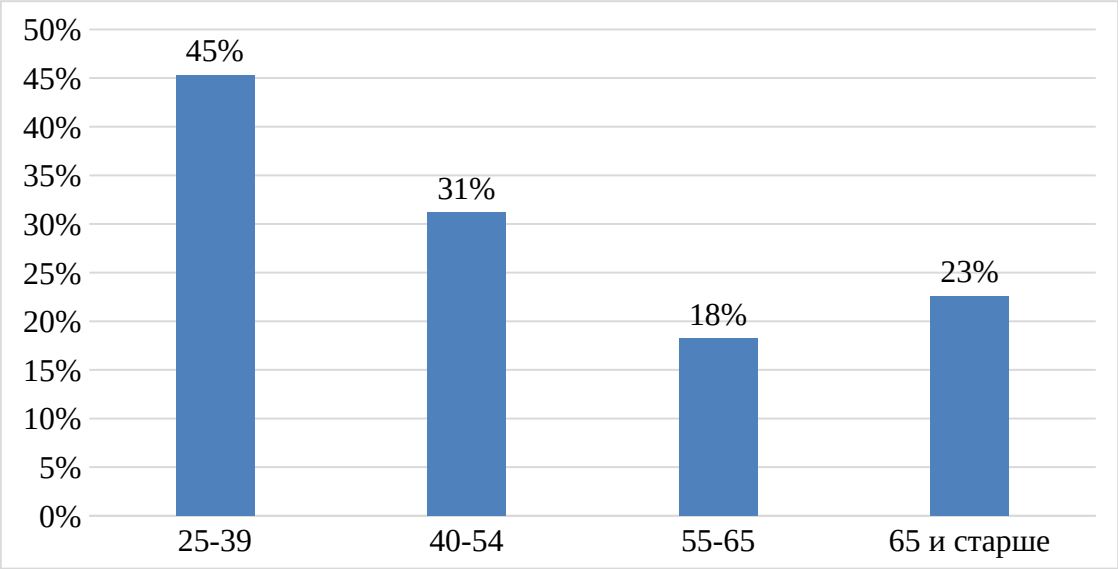

Рис.1. Уровень профессионального выгорания по возрастной категории.

Это молодые работоспособные сотрудники, (31%) возраст 40-54 года и по убыванию, меньше всего подвержены выгоранию библиотекари в возрасте 65 лет и старше (23 %), и (18%) сотрудники в возрасте 55-65 лет.

Сейчас обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов. Поэтому многие молодые люди стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. молодого специалиста не готовят к возможным эмоциям эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных, трудностей профессии.

Профессиональный рост, обеспечивающий человеку повышение социального статуса, уменьшает степень выгорания. При условии, неудовлетворённости профессиональным продвижением по карьерной лестнице, стаж работы в профессии библиотекаря так же, способствует выгоранию специалиста.

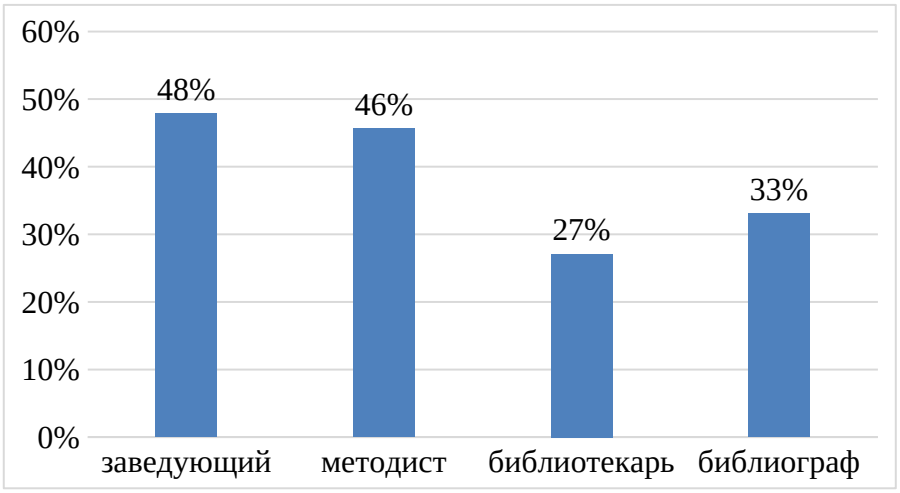

Рис. 2. Уровень профессионального выгорания по должностям

В современных условиях деятельность специалиста библиотечной сферы буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание Общение с различными группами читателей, выявление их потребностей, рекомендации по чтению литературы и многое др. Большой процент библиотекарей находящихся в стадии формирования синдрома работают в должности – заведующего(48%),затем методист (46%),библиограф (33%) и меньше всего это ведущие библиотекари.

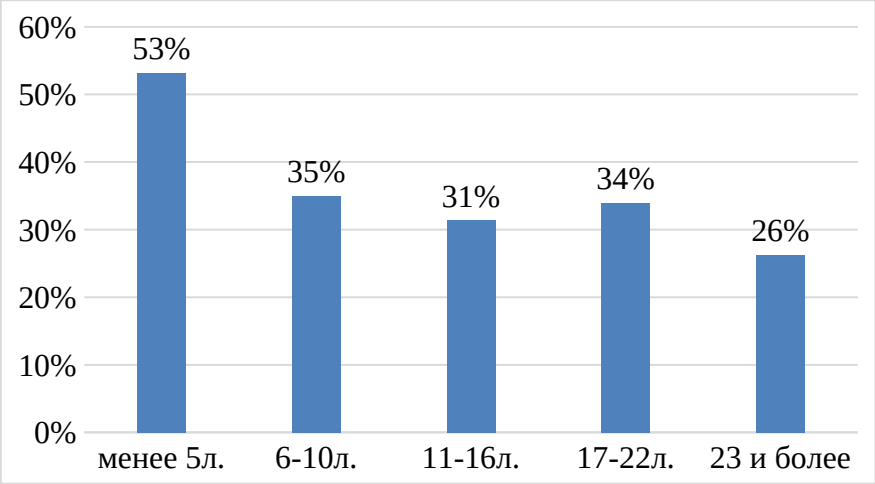

Рис. 3. Уровень профессионального, выгорания по стажу работы

Синдром выгорания начинает формироваться у сотрудников со стажем работы менее 5 лет (53%), затем 6-10 лет (35%), чем больше стаж работы, тем меньше уровень выгорания (26%) 23года и более.

Это объясняется, тем, что сотрудники библиотек, в возрасте 55-65 и старше обременены семейными проблемами, у многих дети выросли и живут самостоятельно. Многие, с опытом работы обрели уверенность в своих профессиональных возможностях. Всё это делает их психических эмоцийсостояние более устойчивым.

Молодые библиотекари в отличии от библиотекарей с большим стажем работы не могут сосредоточиться на выполнение своей работы. Они не испытывают волнение и перед выполнением той или иной работы в библиотеке, в отличии от молодых сотрудников. Большинство сотрудников находится в пенсионном и предпенсионном возрасте.

Проведённое исследование, позволяет сделать некоторые немаловажные выводы: симптомы фазы «истощение», мы обнаружили, у большинства респондентов. Больше всего (80%) у респондентов Публичной библиотеки, менее выражен синдром выгорания у респондентов Научной библиотеки (65%).Сотрудники, работающие, в условиях большой эмоциональной и информационной нагрузки ярко выражен симптом.

У сотрудников публичной и научной библиотек синдром «эмоционального выгорания» личности начинает формироваться в возрасте 25-29 лет, со стажем работы менее 5 лет (53%).Меньше всего подвержены библиотекари со стажем 23года и более (26%).Больше всего выгорают заведующие отделами (48%), затем методист (46%), библиограф (33%), ведущий библиотекарь (27%). Таким образом, можно сделать вывод о наличии закономерности проявления синдрома эмоционального выгорания возрастных и профессиональных кризисов работников библиотек.

Анализ и интерпретация результатов методики В.В. Пантелеевой, Т.П. Кнышевой.

Целью проведения экспериментальной части исследования являлось изучение готовности библиотекарей Тувинского государственного университета к инновационной деятельности.

Эмпирическая часть исследования проводилась на базе научной библиотеки ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет». Всего в исследовании приняло участие 27 работников библиотек. Возрастной состав варьирует от 25 до 70 лет. Половой состав выборки составляет 100% женщин. Образовательный уровень библиотекарей, принявших участие в исследовании, составляет высшее и средне - специальное образование. Стаж работы в библиотечной деятельности респондентов составляет от 2-х до 40 лет.

В структуру научной библиотеки ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет» входят 5 абонементов и 8 читальных залов, в числе которых 2 читальных зала в общежитиях и 1 научный читальный зал. Всего в библиотеках работает 27 работника, 100% которых приняло участие в нашем исследовании.

Анализ изучения инновационной готовности велся согласно воззрениям таких ученых как Б.Г. Ананьев, В.Б. Бычин, А.А. Деркач, Д.А. Донской, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Крутецкий, О.В. Ливенцова и В.Д. Шадриков. Инновационная готовность рассматривается ими как одна из разновидностей

психологической готовности к деятельности. Данная разновидность видится ими как направленность, способности и опыт, важные для инновационной деятельности.

Шкалы	***ЭГ***	***МГ***	***КГ***	***ЛГ***	***ОГ***
Среднее	42,444	46,592	33,666	41,962	44,888
Стандартная ошибка	1,038	1,059	0,819	1,053	0,943
Медиана	41	48	34	43	46
Мода	39	51	36	43	48
Стандартное отклонение	5,394	5,507	4,260	5,473	4,901
Дисперсия выборки	29,102	30,327	18,153	29,960	24,025
Эксцесс	0,508	0,969	0,818	2,308	0,732
Асимметричность	0,750	-1,187	0,378	-1,527	-0,863
Интервал	24	22	20	23	21
Минимум	32	33	24	27	33
Максимум	56	55	44	50	54
Сумма	1146	1258	909	1133	1212
Счет	27	27	27	27	27

Таб.1. Результаты описательной статистики исследования инновационной готовности библиотекарей

Условные обозначения:

- **ЭГ** - эмоциональная готовность
- **МГ** - мотивационная готовность
- **КГ** - когнитивная готовность
- **ЛГ** - личностная готовность
- **ОГ** - организационная готовность

Описательная статистика полученных данных (Табл.1.) показала следующие результаты:

✓ *Эмоциональная готовность* работников научной библиотеки составляет диапазон от 32 до 56 баллов, что позволяет предположить, что работники готовы к участию в инновационной деятельности. У них имеется выраженный интерес к внедрению в своем труде новых технологий, освоению новых способов выполнения деятельности. Они готовы воспользоваться предложенной перспективой преобразований на рабочем месте.

✓ *Мотивационная готовность* варьирует с 33 до 55 баллов, что свидетельствует о преобладании внутренних мотивов, чем внешних мотивов стимулирования. Участие в инновациях мотивируется у работников с желанием достижения успеха, самореализацией и получением удовлетворения от процесса. Такие работники обычно готовы нести ответственность за последствия своих действий, так как усматривают в них возможности для своей самореализации.

✓ *Когнитивная готовность* показывает данные от 24 до 44 баллов, что свидетельствует о наличии у работников библиотек знаний, достаточных для внедрения новшеств и знает, как найти необходимую для внедрения информацию.

✓ Баллы по шкале *личностной готовности* у респондентов варьирует от 27 до 50 баллов. Высокий разброс свидетельствует о наличии работников библиотек с разным уровнем развитости компоненты личностной готовности. Личностная готовность связывается с наличием значительного количества личностных особенностей, повышающих эффективность инновационной деятельности. Большинство испытуемых демонстрирует уверенность в себе, умеренную склонность к риску, практичность, радикализм и креативность. Есть % респондентов, которые возможно смогут продемонстрировать эффективность в качестве организаторов и руководителей инновационных проектов.

✓ *Организационная готовность* респондентов показывает баллы от 33 до 54 баллов, что связывается с удовлетворенностью персонала библиотек с созданными в университете и библиотеках условиях для инновационной деятельности. Имеет большую вероятность наличия потребности в дополнительных мерах по поддержке и продвижению инновационной деятельности со стороны руководства.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о наличии готовности к инновационной деятельности выше средней.

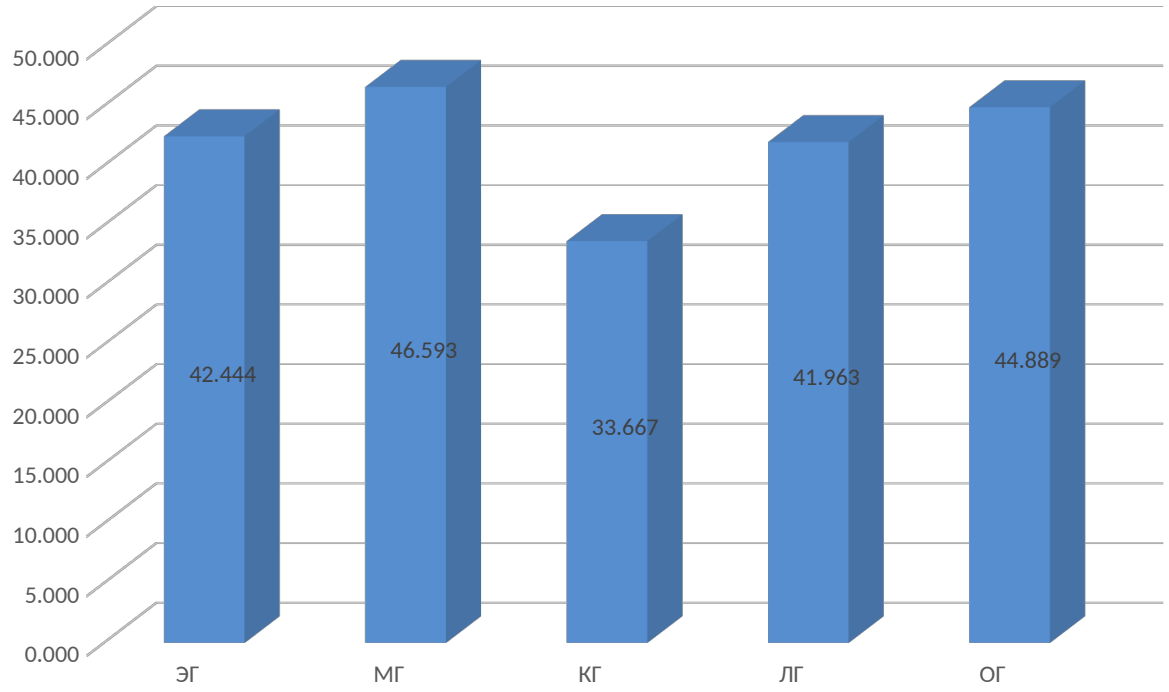

Рис.1. Сравнение средних показателей по шкалам инновационной готовности

Сравнение средних показателей по шкалам инновационной готовности (Рис.1.) показывает больший коэффициент по шкале «Мотивационная готовность», так как среднее значение по выборке составляет 46,593 баллов, к примеру, по сравнению со шкалой когнитивной готовности, которая составила 33,667 баллов.

Среднее значение по шкалам «Эмоциональная готовность» (42,444), «Личностная готовность» (41,963) и «Организационная готовность» (44,889) показывает значение выше среднего (оно составляет 35 баллов).

Параметр	Средний балл по группе	Максимально-возможное количество баллов	Процент от максимально-возможного
Компонента Эмоциональная готовность	42,4	70	56
Компонента	46,5	70	55

Мотивационная готовность			
Компонента когнитивной готовности	33,6	70	44
Компонента личностной готовности	41,9	70	50
Компонента организационной готовности	44,8	70	54

Таб.2. Средний балл при самооценке библиотекарей готовности к инновационной деятельности

Сравнение средних баллов (Таб.2.) показало, что параметры эмоциональной готовности составляет 56 баллов от 70 максимально возможных (среднее значение 42,4) значений. Готовность эмоционально поддержать оказывается у большинства респондентов выше средних баллов. Мотивационная готовность показала 55 баллов от максимально возможных значений. Мотивация достижения успеха и самореализации характерна для большинства респондентов (среднее значение составляет 46,5 баллов). Средний балл по группе когнитивной готовности составляет 33,6 баллов из 70 возможных. Процент от максимально возможного составил 44 балла, что свидетельствует о невысоком % респондентов с высокой когнитивной готовностью. Средний балл по параметрам личностной готовности составил 41,9 баллов, когда максимальный балл в выборке составил 50 баллов. Необходимо отметить тот факт, что высокие коэффициенты демонстрирует большее количество респондентов.

Организационная готовность показывает максимальный балл в 54 значения, когда как среднее значение составляет 44,8 баллов, что демонстрирует % удовлетворенности созданными в организации условиями.

Таким образом, можно говорить об относительно высокой готовности работников библиотек к инновационной деятельности.

2.2.2 Формирующий эксперимент.

Инновационная деятельность НБ ТувГУ

Научная библиотека Тувинского государственного университета осуществляет информационно-библиотечное обслуживание различных групп читателей университета: студентов, аспирантов, магистрантов, преподавателей и других работников университета.

Основная деятельность библиотеки в 2019 году была направлена на сбор, хранение, обработку информации и обеспечение продвижения информации по всех информационных источниках; образовательно-просветительская деятельность; создание комфортной среды для активизирования творческого мышления и креативности. Библиотека обладает уникальным фондом печатных и электронных изданий. Всего в 2019 г. общий фонд составляет 443 617 экз., в том числе: учебных изданий –186 243 экз., учебно-методических –30 660экз., научной литературы –193 193экз., художественной – 33 429экз., на иностранном языке – 92экз [61]. В библиотечный фонд НБ за 2019г. всего поступило 4 269 экз. книг, что на 13 % меньше, чем в 2018 г.

Большое место в формировании фонда занимают электронно-библиотечные системы, на приобретение которых было увеличено финансирование. Пользователям библиотеки предоставлен доступ к 9 ЭБС: «Университетская библиотека онлайн», Elibrary.ru, IPR-books, «Консультант Студента», «Юрайт», НЭБ, также подключен электронный читальный зал Президентской библиотеки, имеется доступ к ЭБС «Лань. Для слабовидящих и незрячих пользователей заключен договор и осуществлён доступ к БЗ IPR-books WVreader (базовая коллекция). Количество обращений к ЭБС увеличивается, что видно из таблицы 2

Состоит всего экз. литературы	2017 г	2018 г	2019

Поступило новых изданий: (всего экз	443 965	434 427	443 617
	3 827	4 921	4 269
В том числе: Научной	1 008	1134	835
Учебной	2801	3780	3395
Художественной	18	7	39
Выбыло всего (экз.) - на сумму 21380 (руб	7147		
Отпущено средств	862 538,40	1 086 995,25	944 213,83
Из них на подписку периодики (руб.)	333 598,76	406 800,93	403 495,43

Таб.1. Анализ фонда Научной библиотеки ТувГУ за 2017-2019гг

Фонд научной библиотеки отражен в электронном каталоге, внедрена автоматизированная библиотечная система ИРБИС, которая обновлена в отчетном году.

Показатели ЭБС на 20.12.2019 г.		
Университетская библиотека онлайн	Просмотренные ресурсы:	**1779**
	Книговыдача:	**6845**
	Посещения:	**1623**
ЭБС «Лань»	Просмотренные ресурсы	**3598**
	Книговыдача: Посещения: 785	**2585**
	Просмотренные ресурсы	**6377**

IPR-books	Книговыдача:	**3425**
	Посещения:	**1142**
Elibrary	Просмотренные ресурсы	**2150**
	Книговыдача:	**5015**
	Посещения:	**2088**
Консультант студента	Просмотренные ресурсы	**2094**
	Книговыдача:	**1660**
	Посещения:	**867**
Юрайт	Просмотренные ресурсы	**993**
	Книговыдача:	**4272**
	Посещения:	**213**
Национальная электронная библиотека	Просмотренные ресурсы	**139**
	Книговыдача:	**536**
	Посещения:	**159**
сайт Научной библиотеки nb.tuvsu.ru	Просмотренные ресурсы	**23200**
	Книговыдача:	**1129**
	Посещения:	**2838**
Всего ЭБС и Сайт: 9	Просмотренные ресурсы	**46226**
	Книговыдача:	**28041**
	Посещения:	**10669**

Таб.2. Востребованность ЭБС пользователями НБ ТувГУ

Кроме ЭБС все зарегистрированные пользователи имеют доступ к 309 электронным образовательным ресурсам, разработанным преподавателями университета и к базе данных ВКР, где на 1.12.2019 г. размещено 453 работы. В Научной библиотеке 13 отделов занимаются обслуживанием читателей, имеется 400 посадочных места.

Пользователями библиотеки являются 7569 чел. (на 1.12.2019). В 2019 г. в электронно-библиотечных системах НБ ТувГУ было зарегистрировано 3325 пользователей. Проведены занятия с первокурсниками по «Основам

информационной культуры личности», всего 198 ч. Количество выданных документов – 275 420 (на 1.12.2019) экземпляров, из них выгруженных из электронных систем – 87 362 (на 1.12.2019). Число посещений абонементов и читальных залов – 33 501 (на 1.12.2019).

Для преподавателей и сотрудников, аспирантов и магистрантов проводились семинары и вебинары по использованию информационных ресурсов, по составлению библиографических списков литературы, проводились тематические обзоры и обзоры новых поступлений. Ежеквартально составлялись списки новых поступлений литературы. Проблема борьбы с читательской задолженностью в библиотеке превратилась из неприятной процедуры в положительную методом решения выбирается не только наказание задолжников, но и поощрение за своевременный возврат книг. Так,13 числа каждого месяца библиотека проводит акцию «Верни книгу в библиотеку», где каждый читатель может сдать книгу без штрафов и нареканий, а взамен утерянных книг оформить сертификат на приобретение книг библиотекой через ЭБС «Юрайт».

Для аспирантов, магистрантов, докторантов и ученых в библиотеке создан Центр наукометрии, который осуществляет консультирование, проведение обучающих семинаров, изучение публикационной активности. Всего проведено 233 консультации и выполнено 556 справок. Библиотека ведет работу по размещению Научного журнала «Вестник Тувинского государственного университета», сборников конференций ППС ТувГУ в базах данных Российской книжной палаты, Российской государственной библиотеки (61 источник), КиберЛенинке (246), Архив Вестника (61), Научной электронной библиотеке Elibrary.ru (80).

Научной библиотекой присвоено 246 doi (идентификатор цифрового объекта) для статей «Вестника ТувГУ» и сборников конференций Тувинского госуниверситета. Всего за отчетный год отредактировано более 300 списков литературы объемом 2780 источников для научных статей и изданий ППС ТувГУ. [62]

Сайт библиотеки. В 2019 г. сайт библиотеки был обновлён добавлены новые интересные рубрики, версия сайта для слабовидящих пользователей, интерфейс сайта стал более удобным в использовании. На сайте доступны виртуальные выставки, в 2019 г. подготовлено 10 выставок различной тематики и 3 информации о новых поступлениях книг. В разделе удаленные сетевые ресурсы размещена информация о доступе к лицензионным и открытым ресурсам. обращений к веб-сайту библиотеки за отчетный период составило 39 109 (на 1.12.2019).

Библиотека ведет свои страницы ВКонтакте, Фейсбуке, Твиттере, Инстаргаме и на YouTube. Библиотека активно принимает участие в мероприятиях, проводимых в университете. 18-19 октября 2019 г. в Тувинском государственном университете прошел Всероссийский фестиваль NAUKA 0+. Научная библиотека Тувинского государственного университета приняла участие в фестивале с площадкой «Развитие информационных технологий». Экспонаты были представлены по этапам развития, в 4-х разделах: фотоаппараты, видеокамеры, печатные устройства и устройства хранения информации.

Методист Научной библиотеки представила для детей «Живые раскраски», а для школьников и студентов – новые форматы книг с дополненной реальностью. Также были показаны научно-популярные фильмы об истории возникновения фотоаппаратов, видеокамер. Дети и взрослые гости фестиваля впервые на выставке увидели перфокарты, узнали об их предназначении. [62] «Сюда приходят дети – узнать про все на свете» под таким названием прошел цикл экскурсий в Научную библиотеку ТувГУ. Библиотекари принимали читателей Детского университета и летних школ. Маленькие посетители познакомились с печатными книгами дополненной реальности, которые вызывают интерес к учебе, знаниям, позволяют лучше понять то или иное явление. Все участники экскурсии, с помощью современных технологий, оживили свои раскраски. [62]

Для преподавателей, аспирантов и магистрантов проводятся Дни информации, и Дни специалиста, Дни кафедры, в Научном читальном зале сотрудники библиотеки проводят обучающие семинары, и вебинары. Не так давно в Научной библиотеке Тувинского госуниверситета открылся Центр наукометрии, который занимается проведением библиометрических исследований, консультационной работой по определению индекса цитируемости, учету и размещению научных работ преподавателей и сотрудников в РИНЦ.

Для магистрантов первых курсов прошел мастер-класс по работе с базой данных РГБ авторефератов и диссертаций. Для аспирантов и молодых ученых регулярно проводятся обучающие семинары и консультации по работе с ЭБС и по регистрации в elibrary.ru. Молодым ученым специалисты центра помогают при написании научных статей и их размещении в базах данных. На сайте библиотеки постоянно обновляется информация по публикационной активности преподавателей, сотрудников и самого университета в целом. [62]

Библиотека каждый год принимает участие в конференциях, семинарах и круглых столах и др. мероприятиях. Впервые 27 мая в честь Общероссийского дня библиотек библиотеке для студентов ТувГУ в этот день был организован «Библиотечный диктант», где студенты могли показать свои теоретические и практические знания по поиску информации. во время проведения Всероссийской акции «Библионочь-2019», 19 апреля, звучали необычные стихи, мероприятие объединило всех любителей книг и чтения.

В работе библиотеки многое зависит от кадрового состава, профессионализма, сотрудников, креативности умения решать поставленные задачи. В штате НБ 27 сотрудников, в том числе с высшим специальным образованием 12 чел., непрофильным 8 чел. и средним специальным образованием 4 чел. (39, 4%). В отчетном году 9 сотрудников библиотеки прошли курсы повышения квалификации по «Охране труда»; дистанционные курсы (СФУ) «Цифровые информационные ресурсы для научной образовательной деятельности» – 2 сотрудника;

Многие сотрудники стараются проходить курсы повышения квалификации, занимаются своим самообразованием. для улучшения своей библиотечной деятельности. Сотрудниками библиотеки подготовлено 55 информационных публикаций на сайт научной библиотеки ТувГУ и 28 на сайт университета, в газету ТувГУ -2 публикации, в календарь-хронограф 2020г. «Люди и события Тувы» подготовлена информация «Университету Тувы 25 лет». [62]

2.2.3 Контрольный эксперимент

Анализ

Цель: Трансформация личности библиотекарей через систему знаний о себе.

Задачи: сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного экспериментов.

Эффективность курса тренингов определялась сравнением результатов в начале и в конце программы, мы имели возможность констатировать следующее.

Во время проведения некоторых тренингов часто разворачивались жаркие споры, когда никто не хотел прислушиваться к мнению своих коллег, идти на компромиссы, владеть собой. Наглядно демонстрируя самим участникам их некомпетентность в сфере общения. После каждого тренинга проводилась рефлексия, где мы обсуждали наши чувства, эмоции.

Тренинги проводились с интервалом 1 раз в месяц. Предварительно проводилась около тренинговая работа, в коллективе создавался положительный настрой сотрудников, а также благоприятный психологический климат. Каждый из данных семинаров-тренингов имел законченную форму, но в то же время являлся основой для построения и проведения следующего тренинга**.**

В ходе исследования было выявлено, что у большего числа сотрудников высокий уровень «напряжения» – I-фазы синдрома. (43%) у анкетированных публичной библиотеки и (29%) Научной библиотеки, I-фазы синдрома-большинство респондентов отметило, что все становится неинтересным,

результаты выполняемой работы не приносят удовлетворения, возникает отрицательное отношение к себе и даже чувство собственной ненужности. II фаза – резистенция, сопротивление психологических защит. Для этой фазы у сотрудников были характерны преобладание раздражительность, обидчивость резкость и др. эмоции

III фаза- истощение. Коллеги, читатели, вызывают у него гнев и раздражение Люди, с которыми человек работает, начинают его раздражать, особенно свои читатели и посетители библиотеки. Читатели видят раздражённого библиотекаря, который не может выполнить библиографический запрос читателя, осуществить поиск литературы и др.

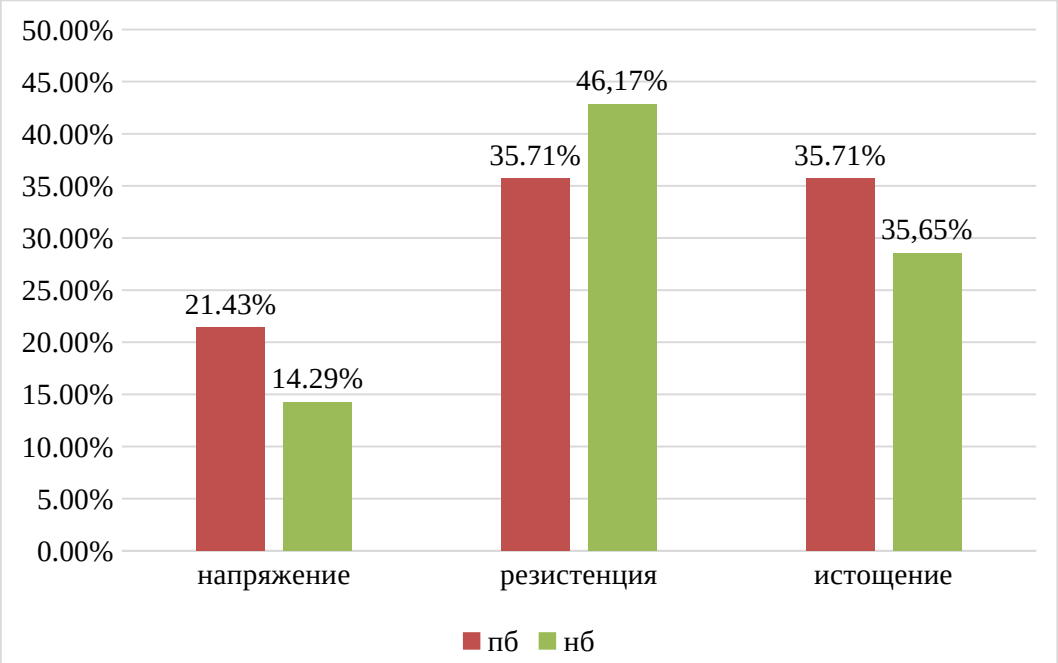

*Рис.*1. *Развитие стресса на стадии формирования.*

После проведения тренингов, мы увидели изменения в снижении фаз синдрома профессионального выгорания. Фазы: напряжение, резистенция и истощения значительно уменьшились, это говорит нам о том, что психологические тренинги показали свою эффективность и для дальнейшего снижения СПВ следует продолжить занятия по снижению фаз синдрома.

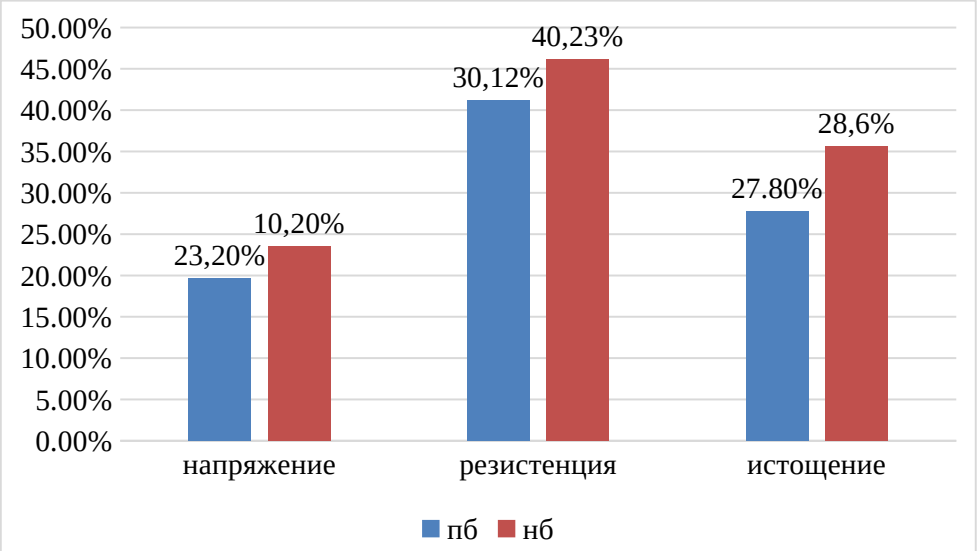

Рис. 5. Сравнительные показатели уровня развития синдрома "выгорания" по фазам у работников публичной библиотеки и научной библиотеки.

1 Фаза синдрома «напряжения» в публичной библиотеке и научной снизилась, что говорит о том, что по результатам проведения тренингов у сотрудников было ярко выражено удовлетворение от проведения мероприятий в библиотеке. У сотрудников изменилось отношение к себе и к читателям библиотеки. Они стали более улыбчивыми, у них не наблюдалось, отрицательных эмоций: раздражения, гнева, грубости.

II фаза - резистенция до проведения тренингов находилось (71%) сотрудников Публичной библиотеки и (65%) Научной библиотеки., и положительная динамика снижения симптомов выгорания (30%) сотрудников Публичной библиотеки, (40%) сотрудников Научной библиотеки после проведения программы.

III фаза – истощение, заметно снизилась. В % соотношении сотрудники библиотек сравнялись, у библиотекарей Публичной (20%) и Научной библиотеки. (20%). После проведения таких занятий как Тренинг-семинар «Я и мы», тренинг-семинар «Культура здоровья - культура жизни» в результате наблюдался интерес к самому себе, снижены фазы эмоционального

выгорания.

Из цикла тренингов сотрудники научились слышать друг друга, они увидели себя, с другой стороны. У них изменилось отношение к себе и своей профессии, появилась желание для саморазвития и профессионального роста чего не наблюдалось ранее.

2.3. Рекомендации библиотекарям к участию в инновационной деятельности

Рекомендации включают в себя несколько аспектов, к которые делают акцент на изучение нового сравнивая со старым т. к. многие библиотекари испытывают затруднения в применении нового в практической деятельности. Следующий аспект, на наш взгляд — это изменение самосознания сотрудников библиотек, повышение уровня творческой компетенции, что влечёт за собой готовность к реализации проектов, новых форм и методов информационно-библиографического обслуживания пользователей библиотек.

Обобщая результаты исследования, можно сказать, что необходимо совершенствовать процесс подготовки библиотекарей к инновационной деятельности. Эффективными методами оказались семинары-тренинги. Данные, полученные в ходе исследования, позволяют сформулировать ряд рекомендаций для библиотекарей к участию в инновационной деятельности:

1.Непрерывное профессиональное образование и постобразование на курсах переподготовки, курсах повышения квалификации, как выездные, так и дистанционные, мастер- классы, семинары, участие в научно-практических конференциях;

2.Освоение веб-технологий;

3.Участие в психологических семинарах и тренингах;

4.Участие в программах и проектах развития библиотечного дела.

5.Осуществление методической деятельности в работе библиотеки.

Вывод по II главе

Стратегический подход в инновационном развитии библиотеки изменили ключевые направления кадровой политики в сторону

профессионального роста сотрудников, специалистов с развитым креативным мышлением и становлению инновационной культуры. Это невозможно без психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников, преодолению психологических барьеров и изменения образа мышления специалистов библиотечной деятельности.

При проведении исследования перед нами стояли задачи, связанные с изменением образа мышления библиотекарей -профессионалов библиотечной деятельности через развитие у них психологической готовности к инноватике в библиотеке, преодолению психологических барьеров, изменению своего самосознания Проведенное экспериментальное исследование с целью изучения готовности библиотекарей Тувинского государственного университета к инновационной деятельности показало следующее:

1. Эмоциональная готовность работников библиотек составляет в большинстве своем высокий % готовности.
2. Мотивационная готовность является максимально высокой по сравнению с другими параметрами. Работники библиотек имеют больший % внутренних мотивов, который мотивируют их на инновационную деятельность.
3. Когнитивная готовность имеет самую меньшую выраженность среди параметров готовности к инновационной деятельности.
4. Личностная готовность имеет большой разброс среди выборки, но максимум баллов составляет 50 баллов из 70 возможных.

Организационная готовность, которая включает готовность условий работы к проведению инновационной деятельности. Все компоненты по преодолению психологических барьеров готовности к инновационной работе имели существенные изменения. По результатам формирующего эксперимента существенные изменения в сторону положительной динамики изменений в деятельности библиотеки. Проведённое эмпирическое исследование, направленное на преодоление психологического барьера готовности к инновационной деятельности, разработанный цикл тренингов на снижение уровня синдрома выгорания и развитие на основе психологической гибкости

является валидной программой для данных групп участников. Содержание и форма проведённых занятий способствуют:

1.Раскрытию личности;

2.Повышению уровня готовности к инновационной деятельности;

3. Снижению уровня синдромов профессионального выгорания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Внедрение информационных технологий в деятельность библиотекарей, с необходимостью требует непрерывного совершенствования, системы подготовки квалифицированных кадров. Инновационная деятельность – это внедрение в сферу своей профессиональной деятельности новых или усовершенствованных технологий и продуктов. В условиях рыночной экономики, а также осуществления профессиональной деятельности в условиях эффективного контракта предполагает личностный рост и готовность персонала к участию в реализации инновационных процессов. В условиях работы в библиотеке это может быть работа над созданием новых баз данных, регистрации результатов интеллектуальной деятельности, созданием новых программных продуктов и т.д.

Основными направлениями в научно-методической работе Научной библиотеки являются анализ и прогнозирование, мониторинг инновационной деятельности, организация образования и постобразования библиотечных кадров, совершенствование нормативно-правового обеспечения деятельности общедоступных библиотек, развитие и поддержка автоматизированной библиотечной сети, оказание помощи библиотекам по внедрению новых информационных технологий. Отношение сотрудников к нововведениям, их целям и задачам оказывает непосредственное влияние на их осуществление. С

новшеством сотрудники, как правило, связывают определенные ожидания как положительных, так и отрицательных изменений. К числу положительных изменений относятся: характер работы, величина заработка, численность коллектива, отношения с коллегами по работе и начальством. К отрицательным изменениям: увеличение рабочей нагрузки в процессе инноваций, понижения статуса в коллективе, и др. С процессом внедрения инноваций, как правило, возникают проблемы, которые зависят от психологических установок, опыта работы сотрудников, а также от психологических свойств личности.

Готовность к инновационной деятельности предполагает готовность на эмоциональном, когнитивном, личностном и организационном уровне. Также готовность к введению инноваций предполагает наличие внутренней мотивации к введению инноваций на производство. Эмоциональная готовность к инновационной деятельности предполагает наличие эмоциональных инструментов для борьбы с тревогой о непонятном будущем, а также наличие таких черт личности как стрессоустойчивость, высокий уровень адаптивности и готовность к новшествам. Мотивационная готовность предполагает наличие у персонала побуждений, помогающих видеть в нововведениях возможности для самореализации. Нововведения предполагают получение удовольствие от самого процесса. Когнитивная готовность предполагает наличие определённого уровня интеллекта, навыков и знаний для осуществления профессиональной деятельности в условиях введения инноваций. Личностная готовность предполагает наличие у работника личностных особенностей, упрощающих и даже поддерживающих инновационную деятельность работников. Это наличие коммуникативных, организаторских и управленческих способностей и задатков у сотрудников библиотек. Организаторская готовность предполагает наличие социально-психологических условий, поддерживающих персонал во внедрении инноваций в работу, сюда входит и удовлетворенность персонала материально-техническими условиями в организации. Большая удовлетворенность условиями в организации доказано влечет за собой большую готовность к инновационной деятельности у сотрудников. Таким образом, можно сделать выводы об

относительной готовности персонала библиотеки к инновационной деятельности. А именно по эмоциональной, личностной, мотивационной готовности. В заключении следует отметить, что заявленная гипотеза доказана частично, организаторская и когнитивная готовность к инновациям у работников научной библиотеки требует дополнительного рассмотрения и внимания.

Инноватика в библиотечном деле имеет специфику, отличающую их от инноваций в других сферах.

Список использованной литературы

1. Российская Федерация. Законы. Об авторском праве и смежных правах: Закон. Рос. Федерации от 9 июля 1993 г. № 5351-1 // Ведомости СНД и ВС. РФ. 1993. ─ № 32. ─ ст.─1242. ─ С. 2122−2147. ─ Текст: непосредственный.

2. Российская Федерация. Законы. О библиотечном деле: Федеральный закон Российской Федерации от 29 дек. 1994 г. № 78-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. ─ № 1, ст. 2. ─ С. 18−28. ─ Текст: непосредственный.

3. О концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998-2000 годы: Постановление Правительства Рос. Федерации от 24 июля 1998 г. № 832 // Собр. законодательства Рос. Федерации. − 1998.−№ 32, ст. 3886.−С. 7447−7455.−Текст: непосредственный.

4. Абушенко, В. Л. Инновация / В.Л. Абушенко // Новейший философский словарь / составитель. А.А. Грицанов.−Текст: непосредственный.− Минск, 2010.−С. 268−269.

5. Авраева, Ю. Б. Сага о методистах, или «О бедном методисте замолвите слово»: (Мысли вслух о наболевшем) / Ю.Б. Авраева. ── Текст:

непосредственный // Научные и технические библиотеки. ─ 2012. ─ №5. ─ С. 32 – 37

6. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г.Ананьев. – Санкт-Петербург.: Питер, 2010. − 288 с.–Текст: непосредственный.

7. Библиотечная инноватика и инновационная деятельность школьной библиотеки: определяем горизонты развития. ─ Текст: непосредственный// Школьная библиотека. ─ 2009. ─ №5. ─ С.14.−22.

8. Бабушкина, Ю.В. Организация непрерывного образования библиотекарей и информационных специалистов /Ю.В. Бабушкина. ─ Текст: непосредственный // Вестник Дальневосточной государственной Научной библиотеки. ─ 2010. ─. №2 (11). ─ С. 78−88.

9. Библиотеки России на пороге XXI века: цифры и факты: Сборник статей и аналитических материалов о состоянии библиотечной сферы / Министерство культуры Российской. Федерации. – Москва.: Либерея, 2002.−222 с.–Текст: непосредственный.

10. Барышев, Р. А Формирование информационной компетентности читателя как образовательная функция современной библиотеки / Р.А. Барышев. ─ Текст: непосредственный // Педагогика. ─ 2018. ─ №4. ─ С.70−75.

11. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении/ В.В.Бойко. −2. − е издание. - Санкт-Петербург.: Питер,2005.−165с.─ Текст: непосредственный.

12. Борцова, Н. Н. Библиотека в информационном обеспечении учебной и научной деятельности. / Н. Н. Борцова ─ Текст: непосредственный // Библиотековедение.−2007. ─. № 2. ─ С. 50−53.

13. Брушлинский, А. В. С. Л. Рубинштейн - основоположник деятельностного подхода в психологической науке / А.В. Брушлинский. ─ Текст: непосредственный // Психологический журнал. Т.10. ─ №3. ─ 2009. ─ С.61–102.

14. Быков, С. В. Организационная психология. / С.В. Быков. ─ Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. ─ 110 с.─ Текст: непосредственный.

15. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике./ Л.Ф.Бурлачук — Санкт-Петербург: Питер, 2010. − 528 с.─ Текст: непосредственный.

16. Ванеев, А. П. Инновационная деятельность библиотек: Учебное. пособие / А.Н. Ванеев. − Санкт-Петербургский. государственный. университет культуры и искусств. ; Москва, 2000.−250с.−Текст: непосредственный.

17. Водопьянова, Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. ─ Текст: непосредственный. ─ Санкт-Петербург.: Издательство Санкт -Петербургского Университета, 2011.−160с.

18. Волонтёрское движение и библиотеки: методические рекомендации / составитель О.П.Фёдорова. – Новочебоксарск, 2018. – 18с.−URL: https://mubiblioteka.ru/incomeng/fale/doks/volonter.pdf(дата (обращения 10.03.2019). – Текст : электронный.

19. Глинская, Е. Г. Особенности формирования синдрома эмоционального выгорания личности библиотекаря / Е. Г. Глинская // Менеджмент вузовских библиотек. Роль библиотеки университета в формировании информационной культуры специалиста XXI века материалы XII Международной. научно.-практической конференции.─12-14 окт. 2011 г., Минск / Белорусский государственный университет, Фундаментальная библиотека; Минск: Издательский центр БГУ, 2012. ─ С. 201-206. ─ Текст: непосредственный.−С. 85−94.

20. Давидович, В. Психологический анализ профессии библиотекаря.− Текст: непосредственный / В. Давидович // Красный библиотекарь. −1927.−№ 7.− С. 69−84.

21. Дворкина, М. Я. Библиотечное обслуживание: теоретический аспект: автореферат диссертации на соискание учёной степени доктора педагогических наук: 05.25.03 / Дворкина Маргарита Яковлевна.− Москва, 1994.− 39 с.− Текст : непосредственный.

22. Дворкина, М. Я. Библиотечные профессиональные ценности: традиции и инновации. – Текст: непосредственный // Румянцевские чтения,

2009: историко-культурные традиции и инновационные преобразования России. Просветительская ответственность библиотек: материалы Международной научной конференции: в 2-х частях Российская государственная библиотека. ─ Часть 1. ─ 2001. ─ С.58−62.

23. Дворкина, М. Я. Как библиотеки привлекают пользователей / М.Я. Дворкина. ─ Текст: непосредственный. // Библиотековедение. – 2016. – Т. 65. – № 3. – С. 345–351.

24. Дворкина, М. Как долго длиться инновация? / М.Дворкина. ─ Текст: непосредственный //Библиосфера. ─ 2009. ─ № 4. ─ С. 15−18.

25. Деркач, А. А., Михайлов О.В Готовность к деятельности как акмеологический феномен. / Селезнева Е.В., Михайлов О.В ─ Москва.: Издательство РАГС, 2008.−94 с. ─ Текст: непосредственный.

26. Домбровская, И. В. Формирование творческих компетенций библиотечных специалистов для реализации инноваций в профессиональной деятельности: Специальность: 05.25.03 «Библиотековедение, библиографоведение и книговедение»; Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук/ Домбровская Ирина Вячеславовна. ─ Новосибирск,2015.−255с.─ Текст: непосредственный.

27. Дронова, Н. А. Обслуживание будущих бакалавров и специалистов вузовских библиотек / Н.А. Дронова // Научные и технические библиотеки. ─ 2006. ─ № 4. ─ С.42 – 47. ─ Текст: непосредственный.

28. Езова, С. А. Культура общения библиотекарей / С. А. Езова.− Москва.: Либерея, 2004.−144 с. – Текст: непосредственный.

29. Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь / М. И. Еникеев. ─ Москва: Проспект; Москва: ТК Велби, 2007.− 560 с.─ Текст: непосредственный

30. Инновации в библиотеках / под редакцией. В. А. Минкина; Санкт.-Петербургский университет культуры и искусств. ─ Санкт-Петербург: Профессия, 2003. ─ С. 309-310. ─Текст: непосредственный.

31. Иргит, Е. Л. Взаимосвязь формирования нравственной и экологической культуры студентов педагогического вуза в процессе их подготовки к профессиональной деятельности/Е.Л. Иргит. − Текст: непосредственный //Проблемы современного педагогического образования. − 2018.−№ 58-3.−С.116−118.

32. Иргит, Е. Л. Дидактические условия использования CASE-STUDIES как активного метода формирования профессиональной компетенции студентов педагогического вуза /Е.Л. Иргит.−Текст: непосредственный // Азимут научных исследований: педагогика и психология.−2018.−Т.7.−№1(22).−С.81−82.

33. Иргит, Е. Л. Использование активных технологий обучения в формировании профессиональной компетентности педагогов-психологов /Е.Л. Иргит .− Текст: непосредственный// Современная наука: актуальные проблемы теории и практики.−2017.−№12−2.−С.44 −48.

34. Карташов, Н. С. Инновационные процессы: общее и частное. − Текст: непосредственный. / Н. Карташов // Библиотека. −1998. −№ 3.−С. 39−43.

35. Качанова, Е.Ю. Инновационная деятельность библиотек: теория, организация, методика: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук: 05.25.03 / Качанова Елена Юрьевна. ─ Санкт-Петербург, 2003.−36с. ─ Текст: непосредственный.

36. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. –. М.: Академия, 2004.−304 с.−Текст: непосредственный.

37. Кравченко, Е. В., Фенцель О. В. Деятельность Национальной библиотеки им. А. С. Пушкина Республики Тыва по сохранению культурного наследия в традиционном и электронном форматах./ Е.В. Кравченко, О.В. Фенцель ─ Текст: непосредственный //Труды ГПНТБ СО РАН.− 2017.-№ 12−1.− С. 427−437.

38. Красикова, Е.Г. Библиотека современного вуза: информационные ожидания и особенности информационного поведения пользователей / Е.Г. Красикова.− Текст: непосредственный// Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 6. – С. 26−37.

39. Кремянская, А. Д. Плавали - знаем: библиотеки в социальных сетях. /А.Д. Кремянская ─ Текст: непосредственный // Современные библиотеки. ─ 2019. ─ №1. ─ С. 38−43.

40. Кудинов, С. И. Самореализация личности как предпосылка проявления толерантности/ С.И Кудинов. ─ Текст: непосредственный // Акмеология. −2014. ─ № 4(52). ─ С. 138−144.

41. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва: Политиздат, 2012.−304 с.−Текст: непосредственный.

42. Линч Беверли П. Оценка работы публичных библиотек / П. Линч. - Текст: непосредственный // Научные и технические библиотеки.−1999. −№ 10. −С. 26−33.

43. Лурия, А. Р. Лекции по общей психологии: учебное пособие для вузов / А. Р. Лурия. ─ Москва: Питер, 2007. −320 с. ─ Текст: непосредственный.

44. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург: Питер, 2008.−478 с.−Текст: непосредственный.

45. Магницкая, Ф. Н. Современные библиотеки в инновационном образовательном процессе. / Ф.Н. Магницкая.− Текст: непосредственный // Научные и Технические библиотеки. ─ 2010. ─ С. 21-26.

46. Матлина, С. Г. Взаимосвязь библиотечных традиций и инноваций. / С.Г. Матлина. ─ Текст: непосредственный // Библиотековедение. ─ 2010. ─ №4. ─ С.18−32.

47. Матлина, С. Г. Инновационное творчество библиотекарей в контексте социокультурной динамики / С.Г.Матлина ─ Текст: непосредственный//Библиотековедение. ─ 2011. ─ № 2. ─ С. 39−53.

48. Матлина, С. Г. Наука работать по – современному. Об инноватике как междисциплинарном направлении. / С.Г.Матлина ─ Текст: непосредственный //Библиотека. ─ 2009. ─№5. ─ С. 6−8.

49. Матлина, С. Г. Традиции и новаторство в работе с читателями /С.Г. Матлина. ─ Текст: непосредственный // Библиотековедение.− 2010. — № 6. − С.51.

50. Мочалова, Е.В. Библиотечный фандрайзинг опыт применения/Е.В. Мочалова. − Текст : непосредственный// Современная библиотека. – 2017. − №2. – С.28− 31.

51. Наныкпан, Н. Х. О. Инновации как важный фактор в развитии Национальной библиотеки.− Текст: непосредственный // Труды ГПНТБ СО РАН,2013.−№4.−С.84 − 89

52. Наныкпан,Н.Х.О Республика Тыва – территория библиотечных проектов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции.− Текст: непосредственный//Труды ГПНТБ СО РАН, 2017. ─ 12─1. ─С.190 ─ 200.

53. Нгуен, Т. К. Информационные потребности студентов в Ханойском университете социальных и гуманитарных наук / Вестник Московского государственного университета культуры и искусств HYPERLINK, 2015− №4. ─ С. 191−194.─ Текст: непосредственный.

54. Немов, Р. С. Общая психология / Р. С. Немов. ─ Санкт-Петербург: Питер, 2009. −304 с.: ил. ─ Текст: непосредственный.

55. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: около 100000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов; под редакцией. Л. И. Скворцова. - 27-е издание., исправленное. ─ Москва: Оникс, 2010. ─ 736 с.─ Текст: непосредственный.

56. Ооржак, Н. А «Изучение и пути улучшения информационных потребностей студентов КПИ». // Сборник «Библиотеки вузов в XXI веке: современные и перспективные направления деятельности в сфере науки и образования».: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. − Иркутск. − 2017г. − С.43-44. − Текст: непосредственный

57. Пантелеева, В. В., Кнышева,Т.П. Опросник инновационной готовности персонала/В. В. Пантелеева, В. В. Кнышева.─. Акмеология. ─ №. ─ 3 (59). ─ 2016. ─ С.81−86. ─ Текст: непосредственный.

58. Пантелеева, В. В. Структура инновационной готовности персонала в аспекте организационной культуры // Социально-психологические

механизмы организационной культуры: Сборник статей / под редакцией С.В. Быкова. — Самара: Самарская гуманитарная академия, ─2010.− С. 76 – 88. ─ Текст: непосредственный.

59. Полонский, В. М. Словарь по образованию и педагогике: словарь / В. М. Полонский. ─ Москва: Высшая школа, 2004. − 512 с. ─ Текст: непосредственный.

60. Психологический словарь / В. Н. Копорулина, М. Н. Смирнова, [и др.]. ─ 3. издание, дополненное и переработанное. ─ Ростов н./Д: Феникс, 2004.− 640 с. ─ Текст: непосредственный.

61. Пурник, А. А. Технологические новинки как базовое условие привлекательности библиотеки у современной молодежи / А.А. Пурник. ─ Текст: непосредственный // Информационный бюллетень Российской библиотечной ассоциации. ─ 2014. ─ № 71. ─ С. 53–55.

62. Ревякина, Н. С. Традиционные и инновационные виды библиотечного сервиса / Н.С. Ревякина. ─ Текст: непосредственный. // kant. – 2015. – № 4 (17). – С. 69–73.

63. Семь шагов к социальному проекту: методические рекомендации для библиотек, работающих с детьми/ автор-составитель Е.Ю.Ходина. – Иркутск: Издательство Иркутской областной детской библиотеки им. Марка Сергеева.2020. – 55с. – Текст : непосредственный.

64. Словарь иностранных слов / редактор В. В. Бурцева, Н. М. Семенова. ─ 2-е издание, стереотипное. ─ Москва: Медиа, 2004.−С820 с. ─ Текст непосредственный.

65. Степанова, А.С. Массовая (Коммуникативная) работа библиотек в зеркале профессиональной печати: Аналитический обзор / А. С. Степанова ─Текст: непосредственный. // Библиосфера. – 2016. – № 4. – С. 59–66.

66. Столяров, Ю. Н. Библиотека двуконтурная система / Ю.Н. Столяров.− Текст: непосредственный. // Научные и технические библиотеки. ─ 2012. ─ № 11.−С.23−24.

67. Сукиасян, Э. Р. Два подхода к пониманию границ библиотечной инноватики. – Текст: непосредственный // Румянцевские чтения, 2009: историко-культурные традиции и инновационные преобразования России. Просветительская ответственность библиотек: материалы Международной научной конференции: в 2-х частях Российская государственная библиотека. ─ Часть 1. ─ 2013. ─ С. 229-232.

68. Сукиасян Э. Р. Изменения как проблема развития классификационной системы /Э. Р. Сукиасян. ─ Текст: непосредственный // Научные и технические библиотеки. — 2010. ─ № 3. ─ С. 17−24.

69. Тихомирова, Ю. М. Анализ видов психологической готовности к профессиональной деятельности. / Ю. М. Тихомирова ─ Текст: непосредственный // Перспективы науки. ─ 2014. ─ № 3(54). ─ С. 24–26.

70. Тувинский государственный университет Ежегодник-2019 / под редакцией О.М. Хомушку. ─ Кызыл: Изд-во ТувГУ, 2019. ─ 23 с.─ Текст: непосредственный.

71. Уварова, Е. В. К пространству инициативы и вдохновения. / Е.В.Уварова ─ Текст: непосредственный// Современная библиотека. ─ 2019. ─ № 7. ─ С.62−63

72. Ульева, Л.А. КреITивные проекты: взвешивая «за» и «против»/Л.А.Ульева. ─ Текст: непосредственный // Современная библиотека. ─ 2019. ─ №8. ─ С.20−26.

73. Ульянова, Е.А. Библиотека как квест-пространство. /Е.А.Ульянова ─ Текст: непосредственный // Современная библиотека. ─ 2019. ─ С.78−79.

74. Философский энциклопедический словарь: словарь / составитель: Е.Ф. Губский. – Москва: ИНФРА-М, 2011. −568 с. – Текст: непосредственны.

75. Чачко, А. С. Будущие библиотекари накануне XXI века / А. С.

Чачко // Научные и технические библиотеки. −2007.−№ 11.−С. 51−57. – Текст: непосредственный.

74.Чооду, Н. Н. Национальная библиотека как центр национальной культуры// Национальные обряды и обычаи Тувы и Монголии: материалы

международной научно-практической конференции.−Хандагайты,2012.−С.52−55. −Текст: непосредственный

75.Чуприна, Н.Т Профессиональная инноватика как фактор развития современной библиотеки: автореферат на соискание учёной степени кандидата педагогических наук 05.025.03/ Чуприна Надежда Тихоновна. ─ Москва, 2003.−193с.─ Текст: непосредственный.

76. Шадриков, В. Д. Модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход/ В.Д. Шадриков. ─ Текст: непосредственный // Высшее образование сегодня. ─ 2006. ─ № 8. ─ С. 27−30.

Приложение 1

Программа

Программа тренингов «Библиотекарь - профессионал»

Автор программы Домбровская И.В.

Тренинг-семинар № 1. «Я и мы».

Цель: Профилактика психологического здоровья

1. Введение в групповую работу,

2. Рефлексия представлений о себе, создание целостности в восприятии.

Инструкция. Вступление. Все садятся в круг, так как необходимо видеть друг друга при обсуждении важных вопросов. Ведущий:

Цикл семинаров - тренингов посвящен профессиональному росту, поэтому он так и называется «Библиотекарь-профессионал».

Первое вводное занятие поможет познакомиться с такой формой работы, как тренинг. Ожидания участников. Всем участникам занятия раздаются листы бумаги, на которых они записывают свои ожидания от семинара-тренинга.

Затем на доске, разделенной на две части, выделяются две колонки - «Ожидания» и «Выполнено». Все высказанные пожелания записываются в колонке «ожидания», а в конце семинара заполняется колонка «выполнено». Правила работы в группе.

Для того чтобы группа работала эффективно, надо принять ряд правил, обычных для работы тренинговых групп.

1. «Здесь и теперь». Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства и мысли, появляющиеся в это время.

Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

Искренность и открытость. Самое главное в группе - не лгать и не лицемерить. Чем более откровенным будет разговор о том, что действительно волнует и интересует, тем более успешной будет работа всей группы в целом. Раскрытие своего «Я» другому - признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направленно на другого человека, но позволяет стать самим собой.

А искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, той информации, которая запускает и механизмы самосознания, и механизмы межличностного взаимодействия в группе.

Принцип Я-высказывания. Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Все оценки и высказывания должны осуществляться через собственные чувства и переживания.

Запрещено использовать суждения, которые перекладывают ответственность за чувства и мысли конкретного человека на неконкретное «мы». Поэтому все высказывания должны строиться только с использованием личных местоимений единственного числа.

Одна из важных задач любого тренинга - научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой ты есть.

4. Активность. В группе не должно быть возможности пассивно «отсидеться». Так как психологический тренинг — это активная форма обучения и развития, то активное участие является обязательным. Подавляющее большинство упражнений подразумевает включение всех участников. А если кто-то из группы демонстрирует индивидуальную работу, то все остальные участвуют в обсуждении.

5.Конфиденциальность. Все, что говорится в группе о конкретных участниках, должно не разглашаться за пределами группы, так как это условие создания атмосферы безопасности и самораскрытия. Но надо отметить, что психологические знания и приемы, а также игры, могут использоваться

участниками тренинга в учебе или профессиональной деятельности и повседневной жизни.

Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат, и это позволяет работать с участниками гораздо более эффективно. Первое упражнение тренинга «Мы с тобой похожи тем, что ...» Все участники упражнения выстраиваются в два круга - внешний и внутренний, желательно, чтобы количество участников в обоих кругах было одинаковым.

Участники внешнего круга говорят своему партнеру фразу, которая начинается со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...» Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...».

После этого по команде ведущего участники внутреннего круга передвигаются, меняя при этом партнера. Это упражнение повторяется до тех пор, пока каждый из участников одного круга не повстречается с каждым из участников второго круга.

Второе упражнение «Самоанализ». Каждый участник получает лист бумаги, разделенный на три части. Дается следующая инструкция: Дайте 10 ответов на вопрос: Кто я такой? Записываете ответ на вопрос. Затем мнение близкого конкретного человека. Лист складывается и передается соседу слева, который пишет свое мнение.

Потом лист возвращается и передается соседу справа. Каждый после возвращению ему бумаги может проанализировать схожесть восприятия себя в своих глазах и в глазах других людей.

Это дает возможность провести небольшой самоанализ. Третье задание для группы - коммуникативная игра «Катастрофа в пустыне». Игра состоит в следующем. Участники группы — пассажиры авиалайнера, совершающего перелет из Европы в Центральную Африку и потерпевшего крушение.

В самолете обнаружено определенное количество необходимых предметов. Эти предметы надо про ранжировать по степени значимости для спасения сначала индивидуально, потом в парах, а затем всей группой.

Эта игра сопровождается индивидуальной и групповой рефлексией, цель которой - в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности.

Рефлексия. Групповое обсуждение тренинга.

2. Тренинг-семинар № 2 «Библиотекарь будущего»

Цели занятия: а) рефлексия своих личностных и профессиональных качеств; 2) прогнозирование изменения своих профессиональных качеств как библиотекаря будущего; 3) формирование гибкости в групповой работе.

Инструкция. Занятие начинается с упражнений, направленных на групповое сплочение и эмоциональный разогрев группы. Их психологический смысл в том, чтобы дать участникам группы возможность разрушить привычные стереотипы поведения, ослабить психологические защиты, испытать вместе с другими людьми эмоциональные переживания, так как это усиливает возможность восприятия другого человека.

Упражнение «Паровозик» (цель: рефлексия индивидуального стиля деятельности ведомого или ведущего). Формируются пары, участники становятся друг за другом. Первый закрывает глаза, задача второго провести свою пару так, чтобы не столкнуться с другими. По команде ведущего «паровозик» останавливается, участники меняются в паре местами и продолжают снова движение.

Упражнение игра «Руки». (цель: прогнозирование поведения участников игры). Все участники группы становятся в круг плечом к плечу. За кругом они передают небольшой мячик. При этом ведущий в центре круга должен угадать, у кого находится мячик. Тот, кому ведущий говорит: «Руки», должен их показать. Если мяч у него, то он становится ведущим.

Упражнение-игра «Радистка» (цель: формирование групповой сплоченности). Участники группы берутся за руки. По команде ведущего они передают телеграмму с помощью пожатия руки. Если ведущий посылает телеграмму вправо, то он должен получить ответ слева и наоборот. Чем быстрее дойдет телеграмма, тем выше сплоченность команды.

Упражнение «Дом, дерево, дорога». Группы работают в составе 3х-4х человек. По очереди каждый из участников выступает в роли ведущего и получает информацию о себе, имея возможность сравнить видение других со своим взглядом.

Рефлексия. Обсуждение тренинга.

Тренинг-семинар № 3 «Культура здоровья - культура жизни»

Цели третьего занятия:

1. Психологическое обеспечение условий профессиональной гибкости библиотекаря.

2. Рефлексия компонентов, составляющих здоровье библиотекаря.

3. Формирование позитивных творческих сил, обеспечивающих здоровье.

Инструкция

Первое упражнение-игра «Четыре стихии». Группа делится на команды, каждая команда соответствует какой-то из четырех стихий: огонь, вода, воздух, земля. В командах необходимо обсудить, чем данная стихия полезна для человека, а затем продемонстрировать свою стихию вербальным (стихи, песни, пословицы) и невербальным (пантомима) способом для всей группы.

Второе задание тренинга «Мозговой штурм». Участники обсуждают, из каких компонентов складывается здоровье человека вообще, и, в частности, здоровье библиотекаря. На доске рисуется система компонентов, которые составляют здоровье работника библиотеки, идет групповая дискуссия.

По 10-ти балльной шкале участники тренинга оценивают развитие каждого из качеств у себя в настоящий момент, прогнозируют возможность развития в дальнейшем. Дают самооценку приложению своих усилий в области сохранения здоровья.

Третье задание тренинга игра «Сказка о потерянном здоровье». Каждый из участников представляет себя в образе сказочного персонажа, который

соответствует его состоянию в данный момент времени. Сказочные герои должны в ходе различных испытаний найти путь к исцелению, задействовать внутренние силы и резервы.

Группа рассказывает сочиненную сказку.

Рефлексия обсуждение, в ходе которого каждый должен принять решение о сохранности своего здоровья, своих действиях для этого, ответственности за полученный результат. Необходимо осознание библиотекарями, что культура здоровья — это культура жизни, и, если человек причисляет себя к этому контингенту, то должен и соответствовать достаточно высоким требованиям, предъявляемым обществом.

Тренинг-семинар № 4 «Креативность»

Цели четвертого занятия:

1. Развитие интеллектуальной гибкости библиотекаря через создание творческой среды.

2. Развитие эмоционально-чувственной сферы.

3. Активизация процесса самопознания.

Инструкция

Первое задание тренинга игра «Мое состояние». С каким явлением природы можете сравнить свое эмоциональное состояние «здесь и сейчас». Участники по очереди озвучивают и изображают. Все повторяют, затем происходит обсуждение, что каждый чувствовал, когда озвучивали и демонстрировали его, и когда это делал он сам.

Второе задание тренинга «Рассказ от имени предмета». Участники рассказывают от имени предмета о его жизни, о том какие проблемы его волнуют, как он относится к другим, и как бы он хотел, чтобы относились к нему. Решение проблем, поиск ресурсов для их преодоления.

Третье задание тренинга «Любое число».

Называется по имени один из участников тренинга, он должен назвать любое число, не превышающее число участников группы. По команде ведущего, названное число игроков встает с мест, но называющий число может встать, а

может сидеть.

Эта игра создает ощущение активизации процесса самопознания и групповой сплоченности.

Четвертое задание - «Личный герб и девиз». Это символы, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить свою жизненную философию и свое кредо.

Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главное в своем мировоззрении. Ведущий просит подумать, какая сторона личности может дать ответ на вопрос о девизе.

Это может быть все, что угодно - афоризм, пословица, строка из песни или стихотворения, или слово. Главное, чтобы он как можно точнее отражал суть, заложенную в Вашей само характеристике.

С давних пор люди составляли гербы из разных символов, в которых они находили поддержку и силу. Дается примерная форма герба, он разделен на четыре части.

Горизонтальная часть — это место для девиза, а вертикальные части следующие. Левая часть - главное достижение в вашей жизни (ваш подвиг). Правая часть - главная цель вашей жизни (мечта); средняя - внешняя или внутренняя сила, то, что меня поддерживает в этой жизни. Придется потрудиться над созданием своих геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров надо изобразить свой личный герб, снабженный девизом. В идеале человек, который смотрит на ваш герб и его символику, читает его девиз, должен понять с кем он имеет дело.

На это выделяется от 20-ти до 30-ти минут.

Рефлексия: Групповое обсуждение тренинга.

Тренинг-семинар № 5 «Я - профессионал»

Цели пятого занятия:

1. Изменение самопознания библиотекаря, формирование позитивных личностных сил, обеспечивающих изменение поведения.

2. Обеспечение условий для развития психологической гибкости работников библиотек.

Инструкция:

Первое задание тренинга - продолжить фразу «Я живу ля ...». На листе ватмана нарисовать символ, выражающий данный лозунг. Работа со своими результатами тестов, которые выполнялись в течение всей псих тренинговой работы.

Попросить участников группы осознать, что изменилось, что они чувствуют «здесь и сейчас».

Второе задание тренинга - игра «Мечтатель, критик, реалист...» или разговор со сменой позиций. В этом задании происходит образное моделирование процессов, осознаются мотивационные векторы и более четко формулируются условия проблемной ситуации.

Все это способствует нахождению конструктивного решения проблемы. Каждый участник ведет монолог, пробуя перевести мечту в реальные возможности. Например, Мечтатель: «Я мечтаю о.…»; Критик: «А что ты для этого сделал?»; Реалист: «Я могу...».

Третье задание тренинга - «Рекламный ролик». Это игра, направленная на получение обратной связи, которую участники группы дают друг другу вербальным способом.

Игра способствует самопознанию участников и дает возможность для повышения объективной самооценки.

В заключение в группе проводится дискуссия «Я — профессионал».

Цель этой дискуссии - дать участникам группы возможность обобщить все полученные знания и выйти на осознание своих положительных изменений в личном и профессиональном плане.

Рефлексия: обсуждение и подведение общих итогов работы группы.

После представления всеми членами группы своих работ и рассказ о них, происходит обсуждение каждого этапа и всего упражнения

Приложение 2

Рекомендации по профилактике синдрома профессионального выгорания.

Хороший способ борьбы с выгоранием — это активная включенность во все процессы, которые происходят в библиотеке.

А если предпринимаются встречные, позитивные усилия как со стороны руководства, так и со стороны отдельных работников, то выгорания в библиотеке можно избежать.

Некоторые рекомендации для библиотекарей по предупреждению и преодолению синдрома:

1. Активный, регулярный отдых, баланс работа - досуг.

Необходимо иметь свободные вечера и выходные.

2. Выработать привычку заниматься физкультурой.

Это может быть небольшая «пятиминутка» во время обеда, либо занятия йогой.

Положительный результат дают занятия танце-терапией и др.

3. Хороший, здоровый сон, как важный фактор, сокращающий стресс.

4. Создание, поддержание здорового рабочего климата, когда осуществляется планирование, срочности выполнения дел

5. Выработать умение и навыки управлять своим временем

6. Утром эффективней приготовить легкий, завтрак, а вечером стараться не переедать.

7. Профессиональное отношение к выполняемой работе, принятие ответственности на себя за свою работу, свой профессиональный результат.

8. Наличие интересов, либо хобби, помимо, работы, позволяющие снять, напряжение, возникающее на работе.

Приложение 3.

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Инструкция

Вам предстоит оценить утверждения, относительно инноваций, под которыми понимается внедрение новых технологий в Вашей профессиональной сфере, сопровождение новых способов ведения работы в организации, выведение новых продуктов на рынок.

Утверждения

1. Люди в основном стремятся открывать, создавать, осваивать что-то новое.
2. Я постоянно ищу способы усовершенствования своей деятельности.
3. Подготовка отчётности по внедрению инновационного проекта — вещь для меня очень сложная.
4. В случае неудачи я обычно не переживаю, а делаю новую попытку.
5. Контроль над результатами внедрения инноваций в нашей организации хорошо продуман.
6. Я стараюсь, чтобы новое в работе не проходило мимо меня.
7. Я работаю над новыми технологиями, чтобы быть лучшим в своём деле.
8. Я плохо знаком с положениями нашей организации, касающимися инноваций.
9. Если я что-то придумываю, я верю, что у меня получится.
10. «Пойди туда, не знаю куда» — вот девиз инновационной деятельности в нашей организации.
11. Я испытываю дискомфорт при мысли, что меня заставят внедрять какое-нибудь новшество.
12. Меня привлекает процесс приобретения новых знаний и навыков.
13. Мне совершенно непонятно, как оценить приблизительную стоимость внедрения инновации в моей сфере.
14. Я не ставлю глобальных целей, предпочитая не рисковать.
15. Я не знаю, какие программы по внедрению инноваций есть в нашей организации.

16. Я против включения в рабочую группу по внедрению инноваций.

17. Мне нравится идти в ногу со временем, поэтому я всегда за новейшие технологии.

18. Трудно представить, какая информация нужна участникам инновационного проекта. 19. Обычно я не только предлагаю новое, но ещё и знаю, как реализовать идею на практике.

20. Включаясь в процесс внедрения новшеств, я знаю, в чём будет заключаться поощрение.

21. Те, кто внедряет новшества, — выскочки и карьеристы.

22. Освоение новых технологий позволяет реализовать множество своих способностей.

23. Я хорошо представляю себе этапы внедрения новых технологий (инноваций).

24. Я не люблю перемен, они требуют напряжения сил.

25. Внедрение инноваций в нашей организации сопровождается информированием об их обоснованности.

26. Люди, которые реализуют новые технологии, часто не несут ответственности за последствия их внедрения.

27. Я участвую в нововведениях, потому что мне нравится быть членом рабочей группы (комитета).

28. Мне трудно представить, как можно увлечь работников инновациями.

29. Я очень боюсь неудач и нервничаю, приступая к работе над чем-либо новым.

30. У нас в организации регулярно проводится обучение новым технологиям.

31. Мне бы хотелось работать с людьми, которые не дают другим покоя, заставляют проявлять инициативу, осваивать новое.

32. Участвуя в инновациях, я одновременно решаю свои собственные задачи.

33. Я вряд ли сумею разработать план мероприятий по реализации новшества.

34. Я редко проявляю инициативу, предпочитаю хорошо делать привычную работу.

35. Инновационная деятельность не входит в число ценностей коллектива, в котором я работаю.

36. Я не вижу проблемы в том, чтобы поменять что-то в своей работе, освоив новую технологию.

37. Инновации меня не особенно интересуют, я скорее вынужден участвовать в их внедрении.

38. Мне не составит труда оформить документы по инновационному проекту в соответствии с принятой схемой.

39. У меня есть склонность к поиску новых способов решения ежедневных задач.

40. Внедрение инноваций обозначено как ключевая ценность нашей организации.

41. Я уважаю людей, не дающих жить другим по старинке.

42. Участвовать в инновациях приходится, чтобы быть на хорошем счету.

43. Я знаю, как распределить роли в инновационном проекте.

44. Многие коллеги обращаются ко мне за советом по поводу новых технологий.

45. В нашей организации налажено взаимодействие между подразделениями, работающими над внедрением инноваций.

46. Мне бы хотелось, чтобы инновационными проектами в нашей организации занимался кто-то другой.

47. Я считаю, что люди, которые участвуют в реализации инноваций, следуют ожиданиям руководства. 4

48. Если бы меня назначили руководителем инновационного проекта, я бы растерялся.

49. Часто я вижу несколько вариантов решения какой-либо проблемы.

50. При реализации инновационных проектов в нашей организации эффективно распределяются обязанности между участниками

Бланк для регистрации ответов

Таблица 1

	ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ
Номер утверждения	1	2	3	4	5
Ответ					
Номер утверждения	6	7	8	9	10
Ответ					
Номер утверждения	11	12	13	14	15
Ответ					
Номер утверждения	16	17	18	19	20
Ответ					
Номер утверждения	21	22	23	24	25
Ответ					
Номер утверждения	26	27	28	29	30
Ответ					
Номер утверждения	31	32	33	34	35
Ответ					
Номер утверждения	36	37	38	39	40
Ответ					
Номер утверждения	41	42	43	44	45
Ответ					
Номер утверждения	46	47	48	49	50
Ответ					
Сумма в столбце					

1. Часто я вижу несколько вариантов решения какой-либо проблемы.
2. При реализации инновационных проектов в нашей организации эффективно распределяются обязанности между участниками.

Бланк для регистрации ответов (табл. 1)

Под номером утверждения впишите цифру, соответствующую варианту Вашего ответа:

1 — совершенно неверно
2 — неверно
3 — скорее неверно, чем верно
4 — не знаю
5 — скорее, верно, чем неверно
6 — верно
7 — совершенно верно

Ключ к тесту.
В обратных утверждениях (№ № 3, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 24, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 37, 42, 46, 47, 48) оценки «переворачиваются» следующим образом: за 1 балл начисляется 7, за 2 балла — 6 и так далее. Подсчитываются суммы столбцов в бланке ответов, образуя показатели по отдельным компонентам инновационной готовности, согласно модели. Общая сумма баллов составляет итоговый уровень (табл. 2).
В апробации методики использованы результаты дипломных исследований под руководством
В. Пантелеевой (Л.Н. Вереникина, 2011; Е.Г. Сычугова, 2012).

Сумма оценок по шкалам теста					**Общий балл**	**Стен**
ЭГ	**МГ**	**КГ**	**ЛГ**	**ОГ**		
34 и менее	33 и менее	22 и менее	28 и менее	23 и менее	158 и менее	1
35-38	34-36	23-27	29-33	24-28	159-175	2
39-42	37-40	28-32	34-37	29-33	176-193	3
43-46	41-44	33-36	38-42	34-38	194-211	4
47-50	45-48	37-41	43-46	39-43	212-229	5
51-54	49-52	42-46	47-50	44-48	230-245	6
55-58	53-56	47-50	51-55	49-53	246-265	7
59-62	57-60	51-55	56-59	54-58	266-283	8
63-66	61-63	56-60	60-64	59-63	284-301	9
67-70	64-70	61-70	65-70	64-70	302 и более	10

Таб.2 Перевод оценок по тесту в стены

№	ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ	Общий балл	Стен
1	49	47	35	40	49	220	5
2	39	49	33	47	48	216	5
3	41	44	34	42	45	206	4
4	39	50	30	47	46	212	5
5	48	46	31	45	51	221	5
6	38	49	32	41	44	204	4
7	46	45	36	43	48	218	5
8	56	55	36	50	49	246	7
9	43	48	31	46	48	216	5
10	53	50	36	39	41	219	5
11	50	33	35	38	44	200	4
12	32	34	29	27	34	156	1
13	39	47	31	44	46	207	4
14	39	51	30	46	54	220	5
15	38	51	32	43	48	212	5
16	38	50	29	44	47	208	4
17	43	51	34	47	49	224	5
18	38	47	36	43	48	212	5
19	42	51	31	44	45	213	5
20	42	49	36	45	45	217	5
21	44	52	37	41	44	218	5
22	37	46	35	44	38	200	4
23	47	36	24	32	46	185	3
24	41	44	30	28	38	181	3
25	40	40	40	39	40	199	4
26	39	51	42	43	44	219	5
27	45	42	44	45	33	209	4

Таб. 3 обработка результатов опроса