

РОЛЬ МЕНТОРА ВУЗОВСКОЙ БИБЛИОТЕКИ

Др. Ивета Гудаковска

Библиотека университета является неотъемлемой составляющей учебного процесса и играет главную роль в управлении информационным потоком. Сущность библиотеки характеризуют фонд, информационное пространство, организация информации и сервис.

Сегодняшняя автоматизированная университетская библиотека – это библиотека другого типа, где библиотекарь играет роль посредника в информационном потоке. Теперь мы можем обеспечить доступ к глобальной информации, сервис хорошего уровня, оперативность и достоверность информации.

Внедрение интегрированной системы способствует повышению качества процесса обучения студентов:

- 1) задействована система, с помощью которой можно структурировать различные информационные ресурсы и использовать их в процессе обучения;
- 2) между структурами университета развивается сотрудничество и сервис нового типа;
- 3) повышается информационная культура (*Information Literacy*) всех участников обучения.

Полноценное использование информации в большой мере зависит от знаний и навыков сотрудников библиотеки. Теперь повседневной обязанностью каждого сотрудника является регулярное усовершенствование своих знаний. Только квалифицированный персонал может развивать информационную культуру потребителей информации. Информационная культура (*Information Literacy*) – навыки эффективного поиска, умение оценивать, анализировать, использовать и передавать вновь созданную информацию. Поэтому персонал университетской библиотеки выполняет

ответственную задачу – развивать и совершенствовать информационную культуру персонала вуза (студентов, преподавателей, администрации), а это:

- 1) интеграция в учебный процесс;
- 2) подготовка и проведение учебных курсов по усвоению навыков информационной культуры при использовании различных информационных технологий.

В общем понятие информационной культуры означает умение использовать библиотечные и альтернативные ресурсы (интернет, базы данных и т. д.), разрабатывать стратегию извлечения информации.

Главная цель такого рода обучения – подготовить пользователей к самостоятельному, быстрому и эффективному поисковому процессу. Эту задачу наилучшим образом может реализовать профессионал, а именно – библиотекарь-информационный специалист.

Мы живем в век информации, технологий, власти капитала, когда опыт и мудрость оцениваются по разным критериям. Опыт всегда ценился высоко, но с развитием технологий начался период идеализации молодости, а профессиональный опыт отошел на второй план.

XXI-ый век начался более благоприятно – мы хотим иметь благо от многообразия, несмотря на возраст, пол или личность. В новой системе ценностей навыки занимают главное место. «Свежие» знания и энтузиазм, присущие молодости, объединяются с профессиональным опытом и взглядами людей постарше. Успех каждой библиотеки зависит от идентификации, развития и использования человеческого капитала сотрудников: от их интеллекта, знаний и опыта.

Необходимость постоянного развития расширяет систему форм и способов обучения: от традиционных форм – к другим, разносторонним методам. Меняются и термины: мы теперь говорим об обучении и учёбе, а не о преподавании. Человек перенимает накопленный обществом опыт, усваивает знания, навыки, отношения, действуя самостоятельно.

Для результативного обучения нужны партнеры: партнером может быть руководитель отдела, коллеги, подчиненные, студенты и т. д. Для интенсификации процесса обучения и для способствования его результативности появляется такая категория как ментор.

Популярность менторинга можно объяснить все более активным использованием приемлемых для взрослого человека методов обучения. Традиционные курсы и лекции, во время которых специалист передает свои знания пассивному слушателю, не может удовлетворить всех. Успех процесса обучения определяет:

- 1) интерес и увлеченность участника обучения,
- 2) приемлемые цели процесса обучения,
- 3) приемлемые темпы и способы обучения.

Менторинг, в первую очередь, является непрерывно развивающимся сотрудничеством. Это целенаправленная деятельность с конкретными принципами.

Библиотекарю в данной ситуации более присуща роль ментора, чем консультанта. Между библиотекарем и перенимателем опыта формируется развивающаяся, взаимодействующая связь, когда один человек затрачивает свое время, знания и усилия для расширения знаний и навыков другого.

Менторинг в университете – связь между людьми, основывающаяся на их желании развиваться во имя достижения целей учебного заведения.

Объекты взаимодействия и сотрудничества в университете:

библиотекарь → библиотекарь

библиотекарь → студент

библиотекарь → академический персонал

библиотекарь → административный персонал.

Программа менторинга – процесс, когда ментор и перениматель опыта взаимодействуют. Цель – выявить скрытые способности и таланты, способствовать их развитию, не помочь карьере, а побудить к совершенствованию, поощрить развитие способностей.

Методы и формы менторинговых программ могут быть самые разнообразные. Некоторые из них мы и хотим развивать в библиотеке Латвийского университета:

- неординарные ситуации, возникающие в процессе информационного поиска;
- целевые ситуации, решение которых даёт навыки определенного рода деятельности.

Менторинг – одна из возможностей развивать информационную культуру персонала библиотеки и персонала университета в целом. Это очень важно в XXI-ом веке, ведь успех в жизни современного человека не возможен без информационной культуры.

ССЫЛКИ

1. TULIKI, Jusela; TŪLA, Lillia; ir JARI, Rinne. Mentoringa daudzās sejas. Rīga : Lietišķās informācijas dienests, 2005. 196 p.
2. GUDAKOVSKA, I.; SMITH, A.I. CPD stakeholders in Latvia – have ten years of independence made a difference?: Conference Papers. World Library and Information Congress: 69th IFLA General Conference and Council, 1–9 August 2003. Berlin: IFLA, 2003. CD-ROM/ <http://www.ifla.org>.
3. ГУДАКОВСКА, И. Последипломное образование сотрудников – залог развития библиотеки. *Непрерывное библиотечное образование: бюллетень*, вып. 3–4. Москва, 2001, с. 63–66.

AUKŠTOSIOS MOKYKLOS BIBLIOTEKOS MENTORIUS

Dr. Iveta Gudakovska

Santrauka

Universitetų funkcijų, strategijų ir šaltinių kaita tampa vis didesnė ir akivaizdesnė. Šie pokyčiai stipriai veikia informacinių paslaugų aukštajam mokslui teikimą ir standartus.

Keletas svarbesnių iššūkių akademinėms bibliotekoms yra: technologijų plėtra bibliotekoje ir už jos ribų, konkurencija tarp interneto ir knygos prekybininkų, darbo vietų technologijos ir t. t.

Akademinės bibliotekos, kaip patariančiosios institucijos, idėja yra gana nauja. Šiuo metu sutariama, jog svarbiausias akademinės bibliotekos principas yra suteikti prieigą, o ne formuoti kolekcijas. Dauguma modernių organizacijų vadovaujasi klientų aptarnavimo ir jų poreikių patenkinimo principais, šios tendencijos taip pat veikia ir bibliotekas. Bibliotekos paslaugos grindžiamos žinojimu, ko klientui reikėtų ir ko jis norėtų.

Informacinis raštingumas reikalauja prieigos prie informacijos, pageidaujama laisvos prieigos prie turtingos leidinių kolekcijos, susijusios su vartotojo poreikiais ir interesais. Šis būdas padeda suvokti patariamąjį universiteto bibliotekos vaidmenį.