

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Изучение готовности к инновационной деятельности библиотекарей».**

Слайд 2

Итак, 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.

Целью работы является изучение готовности к инновационной деятельности библиотекарей Научной библиотеки ТувГУ.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, исследование проводилось на базе публичной библиотеки города Кызыла и Научной библиотеки ТувГУ. 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 место выполнялось иметь в трех своей этапах.

Слайд 4

Далее 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 работересурсам, были получены следующие результаты. Результаты показывают, что у большего числа сотрудников высокий уровень «напряжения» – I фазы 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. 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.

Слайд 5

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, не формируют у него 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.

Слайд 6

Итак, 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.

Слайд 7

Далее 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.

Слайд 8

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о наличии готовности к инновационной деятельности выше средней. Сравнение средних показателей по шкалам инновационной готовности 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.

Слайд 9

Также 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). Сравнение средних баллов 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. 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.

Слайд 10

Итак, научная библиотека Тувинского государственного университета осуществляет информационно-библиотечное обслуживание различных групп читателей университета: студентов, аспирантов, магистрантов, преподавателей и других работников университета. Большое место в

формировании фонда занимают электронно-библиотечные системы, на приобретение которых было увеличено финансирование. Количество обращений к ЭБС увеличивается, что видно из таблицы.

Слайд 11

Далее в период контрольного эксперимента эффективность курса тренингов определялась сравнением результатов в начале и в конце программы. 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.

Слайд 12

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.

Слайд 13

Таким образом, 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 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.

Таким образом, можно сделать выводы об относительной готовности персонала библиотеки к инновационной деятельности. А именно по эмоциональной, личностной, мотивационной готовности. Заявленная

гипотеза доказана частично, организаторская и когнитивная готовность к инновациям у работников научной библиотеки требует дополнительного рассмотрения и внимания.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.