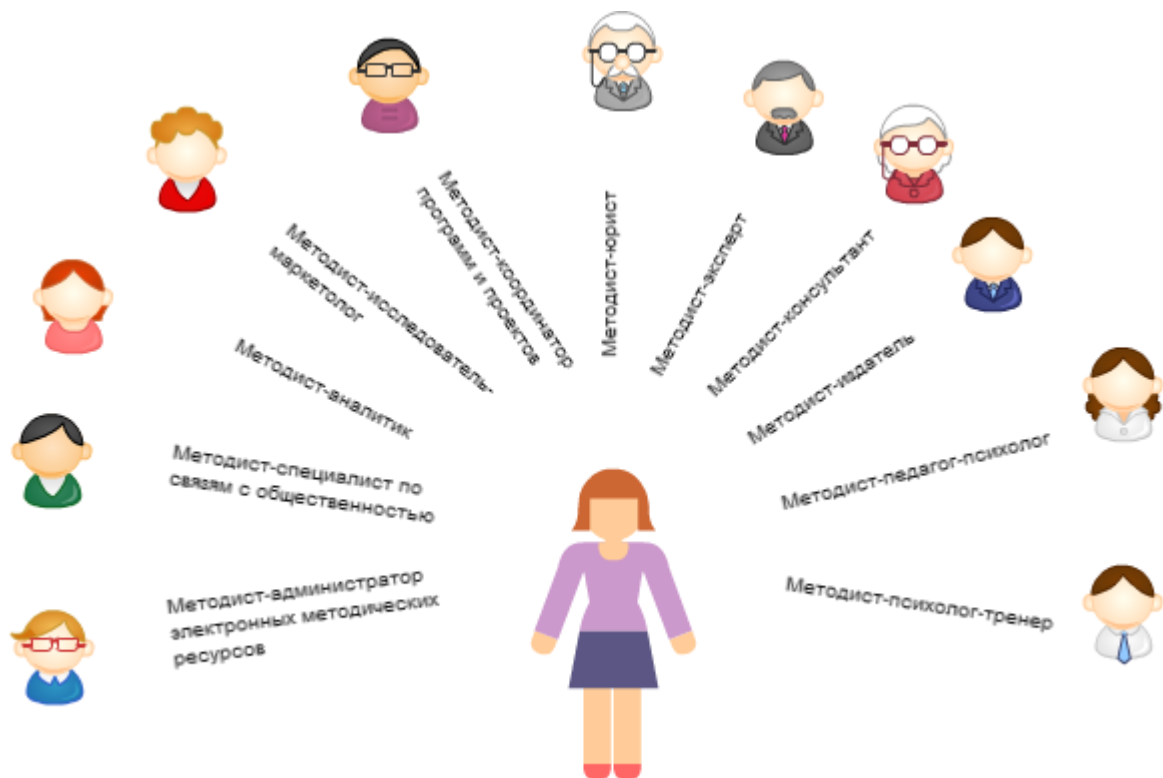




# Методист: професія чи покликання?



**Обласна універсальна наукова бібліотека ім. О. Ольжича  
Науково-методичний відділ**

**Соціологічні вивчення в бібліотеках  
Житомирщини  
Вип. 9**

# **Методист: професія чи покликання?**

*/за результатами анкетування/*

**Житомир  
2015**

**Методист: професія чи покликання?** [Текст] : за результатами анкетування / ЖОУНБ ім. О. Ольжича, Наук.-метод. відділ ; [уклад. Г. Г. Козаченко] ; ред. вип. Г. Й. Врублевська. – Житомир, 2015. – 15 с. : табл. – (Соціологічні вивчення в бібліотеках Житомирщини ; вип. 9).

У виданні представлено аналіз анкетування фахівців методичних служб центральних районних бібліотек та централізованих міських бібліотечних систем.

© Житомирська обласна універсальна  
наукова бібліотека ім. О. Ольжича  
Уклад. Г. Г. Козаченко  
Ред. вип. Г. Й. Врублевська

Мистецтво бути методистом – це мистецтво бути поруч з тими, кому потрібні знання, уміння та досвід; це уміння поставити діагноз, виявити сильні та слабкі сторони бібліотекарів, їх творчий потенціал; це означає бути затребуваним, ...постійно оновлювати знання, вміти передавати їх бібліотекарям, використовувати сучасні засоби комунікації, допомагати отримати інформацію з перших рук... У методистів одна задача – відповідати часу.

Ю. Б. Авраєва

Часто задають питання, в чому сутність роботи методиста? Здавалось би, що такого незрозумілого є в цьому понятті? Саме слово промовляє за себе: методист – фахівець з методики. А що таке методика? Якщо в загальному – то це сукупність методів навчання чи певної діяльності. Саме так тлумачать поняття "методист" і "методика" словники. І в цьому тлумаченні вже припускається на голову вищий рівень компетентності методиста від інших працівників тієї ж галузі або напрямку діяльності. Методистом, як правило, стає людина, яка професійно володіє методом, яка йде на декілька кроків попереду від своїх колег, теоретик і практик в одній особі. Тобто – це професіонал, що зацікавлений своєю діяльністю.

Якими ж якостями має володіти методист? Основні, на нашу думку, це: здібності організатора та лідера, вміння об'єднати колектив, грамотно вказати потрібний напрямок колегам. Методист повинен бути гарним оратором, уміти донести ідею до слухачів у зрозумілій та доступній формі, мати широкий кругозір, ерудованість, логічне та аналітичне мислення, вміння бачити перспективу, комунікабельність, креативність і, що особливо важливо, грамотність. Ця професія потребує постійного підвищення освіти та особистої майстерності, тому, вважаємо, без покликання професійним методистом стати практично неможливо.

Оцінюючи власний погляд на професію методиста, нас зацікавило, які думки з приводу цього мають методисти публічних бібліотек Житомирщини. Саме тому під час підготовки до чергової Обласної школи методиста, що пройшла у червні 2014 року, методичною службою ЖОУНБ ім. О. Ольжича колегам з області були запропоновані дві анкети: «Методист: портрет фахівця» та «Анкета професійної автономності». Проаналізувавши заповнені анкети ми отримали в чомусь прогнозовані відповіді, але й були несподіванки. Отож, пропонуємо до вашої уваги аналіз за результатами анкетування, який ми схематично розділили на дві частини.

Кількісний склад працівників методичних служб ЦРБ та МЦБС області – 30 фахівців. Ми отримали 29, придатних до аналізу, заповнених анкет. Вищу фахову освіту мають 10 осіб або 34,5 % опитаних, базову вищу – 14 (48,3 %), 5

осіб (17,2 %) мають вищу не фахову освіту. Стосовно стажу бібліотечної роботи відповіді розподілилися так: до 10 років – 2 людини (6,9 %), від 10 до 15 років – 2 (6,9 %), 15-20 років – 1 особа (3,5 %), 20-30 років – 11 працівників ( 37,9 %), понад 30 років – 13 (44,8 %). На посаді методиста мають досвід роботи до 10 років 9 фахівців (31,1 %), від 10 до 15 років – 7 осіб (24,1 %), 15-20 років – 5 (17,2 %), 20-30 років – 3 працівника (10,4 %), понад 30 років – 5 (17,2 %).

За покликанням у бібліотечну професію прийшли 16 осіб (55 %), за порадою друзів або родичів – 7 (24 %), випадково – 4 працівника (14 %), іншу причину («працюю методистом тимчасово через виробничу необхідність» та «через любов до читання») вказали 2 людини (7 %). Жоден з респондентів не дав позитивної відповіді на пункт «Поступити у навчальний заклад за цією спеціальністю було найлегше».

За час безпосередньої роботи в бібліотеці погляд на посаду методиста переглянули 19 осіб (65,5 %), не змінили своєї думки 9 (31 %) і одна людина не задумувалась над цим питанням. Якщо б довелось обирати професію знову вчинили б так само 20 респондентів (69 %). Серед причин такого рішення методисти вказали такі:

- подобається професія методиста
- в іншій професії себе не уявляю
- щоб стати справжнім фахівцем в обраній професії
- робота приносить задоволення
- люблю спілкуватись з людьми
- люблю читати
- можливість для самовдосконалення
- мрія дитинства.

Одна з опитуваних відповіла, що обрала б іншу професію, тому що все життя мріяла про журналістику та психологію (слід зауважити, що, з огляду на специфіку бібліотечної діяльності, певною мірою ці мрії збулись). Не змогли впевнено відповісти на це питання 8 осіб (27,5 %). В жодному разі не змінили б місце роботи 19 методистів (65,5 %), іноді думали про це 7 осіб (24 %). Думку про неможливість влаштуватись в інше місце, маючи бібліотечну освіту висловила одна людина, ще двоє однозначно змінили б місце роботи, якщо випаде така нагода.

На питання «Чи задоволені Ви роботою, яку виконуєте?» позитивну відповідь дали 21 особа (72,5 %). Вони вважають, що:

- робота приносить задоволення (8 відповідей)
- приносить користь іншим (5 відповідей)
- дає можливість спілкування (5 відповідей)
- є можливість запропонувати кваліфіковану фахову допомогу (4 відповіді)

- можливість підвищувати свій професійний та освітній рівень (4 відповіді)
- люблю творчу роботу (3 відповіді)
- пошук нового (2 відповіді).

Негативної відповіді не надійшло ні від одного респондента, проте 7 осіб (24 %) не зовсім задоволені своєю роботою, тому що:

- не завжди вдається виконати заплановане
- не завжди відчуваю з боку оточуючих необхідність моєї роботи, а це дуже важливо для мене
- відсутність централізації
- незадовільне комплектування
- відсутність транспорту в бібліотеці
- неповний р/д сільських бібліотекарів негативно позначається на якості роботи
- працюю на тимчасовому місці
- відсутність змін для поліпшення умов праці зі сторони місцевої влади.

Одна людина на питання не відповіла.

Дехто з працівників (7 осіб, 24 %) вважають, що їх здібності могли б успішніше розкритись в інших сферах бібліотечної діяльності: могли б бути бібліографами 2 особи, працювати у відділах обслуговування – 2, трьом респондентам близькі усі сфери бібліотечної роботи. Не дали відповіді на цей пункт двоє опитуваних, а 20 осіб (69 %) бачать себе саме на посаді методиста. Серед самих розповсюджених причин такого рішення були названі такі:

- подобається моя професія
- пройшла всі сходинки бібліотечної роботи
- вважаю, що я на своєму місці
- бачу себе лише методистом
- посада методиста обіймає всі сфери бібліотечної діяльності, що набагато цікавіше і змістовніше
- саме тут змогла себе реалізувати.

Цікавим з точки зору професійних навичок було запитання «Які додаткові знання необхідно мати методисту?» Відповіді розподілились таким чином (була можливість обирати декілька варіантів):

№ з/п	Перелік відповідей	Кількість	%
1.	Педагогічні	19	65,5
2.	Психологічні	27	93
3.	Літературознавчі	20	69
5.	Філологічні	21	72

6.	Історичні	15	51,7
7.	Навички роботи на комп'ютері	25	86,2
8.	Інше	7	24
8а	організатор соціокультурних заходів	1	14,2
8б	бути людиною	2	28,5
8в	етичні	1	14,2
8г	естетичні (творчі)	2	28,5
8д	суспільствознавчі	1	14,2
8е	юридичні	1	14,2
8є	управління персоналом	1	14,2
8ж	мистецтво публічного виступу	1	14,2

Як бачимо, наші колеги вважають, що широкий спектр знань, умінь та навичок – це обов'язкова умова фаховості будь-якого методиста.

Ми запропонували колегам оцінити ступінь своєї професійної впевненості. Впевнено на робочому місці почуваються 21 особа (72,4 %). В цьому їм допомагають:

- великий досвід роботи (11 відповідей)
- постійна самоосвіта (підвищення кваліфікації) (6 відповідей)
- підтримка колег (3 відповіді)
- професійність (3 відповіді)
- знання ділянки роботи, яку виконую
- любов до творчої праці
- впевненість у своїх здібностях
- фахові видання та інтернет-ресурси.

Не змогли чітко відповісти на запитання 7 респондентів, а одна людина відчуває себе не досить впевнено через брак професійності, це стосується молодого спеціаліста з малим стажем роботи.

Велику роль у фаховій майстерності методиста грає вміння знаходити цікаву та потрібну професійну інформацію. Нас зацікавило, які ж джерела використовують наші колеги у повсякденній діяльності? Найбільшою популярністю користуються періодичні видання: 100 % опитаних вказали їх як надійні та своєчасні джерела, лідерами серед яких стали (була можливість обирати декілька варіантів): «Бібліотечна планета» (27 відповідей, 93,1 %), «Шкільна бібліотека» (16 відповідей, 55,1 %), «Позакласний час» (6 відповідей, 20,6 %), «Бібліотечний форум України» ( 4 відповіді, 13,7 %), «Бібліотечний вісник» (3 відповіді, 10,3 %). По одному голосу набрали такі видання як: «Современная библиотека», «ШБІЦ», «Культура і життя», «Українська

культура», «Світ дитячих бібліотек», «Бібліокур'єр», «Шкільний бібліотекар»т ряд інших.

Значний вплив на пошук джерел професійної інформації здійснив розвиток інформаційних технологій та світової мережі. Пошук в Інтернеті здійснюють 22 респонденти (75,8 %), які звертаються, в першу чергу, до бібліотечних сайтів та блогів, сайту УБА, відшуковують будь-яку інформацію, що стосується бібліотечної справи, в соціальних мережах та інших ресурсах Інтернету. На жаль, літературу у своїй діяльності використовують лише 7 методистів (24 %). На нашу думку, це спричинено практично повною відсутністю української професійної **книговидавничої продукції** з питань бібліотечної діяльності.

Вміння методиста орієнтуватись в інформаційному просторі, максимально використовувати отриману інформацію та передавати свої знання колективу позитивно впливає на ефективність роботи бібліотеки в цілому, в першу чергу на якісне обслуговування користувачів. Тому, завдяки грамотним і фаховим методистам все впевненіше до переліку послуг, що надають бібліотеки, входять саме інноваційні послуги, про що зазначили 14 респондентів (48,2 %). В першу чергу це надання доступу до Інтернету та пошук інформації у світовій мережі, а також: проведення тренінгів, використання в соціокультурній роботі мультимедійних технологій, створення вебліографічних списків та покажчиків, участь у створенні Зведеного електронного каталогу бібліотек Житомирської області тощо.

Враховуючи вище наведене, особливої актуальності набувають відповіді на запитання «Як, на Ваш погляд, міняється в наші дні соціальний статус бібліотеки і бібліотекаря?» На підвищення статусу вказали 15 респондентів (52 %), які мотивували свої думки таким чином:

№ з/п	Перелік відповідей	Кількість	%
1.	Підвищується	15	52
1а	впровадження в практику роботи інформаційних технологій	6	40
1б	активна участь у житті громади (культурно-дозвіллевий центр)	4	26,6
1в	беззаперечний авторитет бібліотекарів серед громади	3	20
1г	бібліотека – посередник між владою і населенням	2	13,3
1д	...якщо бібліотекарі змінюють свою діяльність відповідно до сучасних умов	2	13,3
1е	через зміни в суспільстві	1	6,6
1є	постійне підвищення кваліфікації бібліотекарів	1	6,6
1ж	єдині інформаційно-ресурсні центри в сільській	1	6,6



	місцевості		
1з	безкоштовність послуг	1	6,6
1і	увага з боку місцевої влади	1	6,6
1и	підвищення заробітної платні та виплати мат. допомоги	1	6,6
1к	більша мобільність бібліотеки	1	6,6
1л	доступність	1	6,6

Проте досить певна кількість фахівців (9, 31 %) вважають, що статус як бібліотеки, так і бібліотекаря на сучасному етапі знижується і вказали на такі причини:

2.	Понижується	9	31
2а	через відсутність нової сучасної літератури	4	44,4
2б	незабезпеченість технічними засобами	3	33,3
2в	застаріла та слабка матеріально-технічна база	2	22,2
2г	відсутність фінансування бібліотек	2	22,2
2д	зменшення престижності книги	1	11,1
2е	стереотипне уявлення про бібліотеку	1	11,1
2є	бібліотека – відображення суспільних негараздів (політичні потрясіння та економічні кризи)	1	11,1
2ж	переведення працівників на неповний р/д	1	11,1
2з	недооціненість важливості ролі бібліотек та праці бібліотекаря владою	1	11,1
2і	збільшення інформаційних технологій	1	11,1
2и	відсутність відповідної освіти у працівників	1	11,1

На думку двох методистів статус бібліотеки не міняється, ще двоє над цим не замислювались і одна людина не дала відповіді на це питання.

Наступне запитання анкети «Методист: портрет фахівця» може здатись таким, що дещо дублює попереднє. Проте, навіть ті респонденти, які відмітили зростання соціального статусу бібліотеки і бібліотекаря, наголошували на тому, що бібліотечна професія досі залишається не престижною. На питання «Чому?» відповіді розподілились так:

№ з/п	Перелік відповідей	Кількість	%
1.	застаріла та слабка матеріально-технічна база (відсутність новітніх технологій)	11	37,9
2.	незадовільні умови праці	5	17,2
3.	застарілість фондів (практична відсутність комплектування)	4	13,7
4.	занизька заробітна плата	4	13,7
5.	упереджене ставлення з боку суспільства (стереотипи)	4	13,7
6.	недостатній культурний рівень населення (невігластво населення)	3	10,3
7.	відсутність реклами	3	10,3
8.	зменшення читання	2	6,8
9.	обмежені можливості кар'єрного росту	2	6,8
10.	відсутність фінансування	2	6,8

11.	відсутність комфорту	2	6,8
12.	зміна традиційних джерел пошуку: замість книги - Інтернет	2	6,8
13.	неуважність з боку місцевої влади (чиновницька байдужість)	2	6,8
14.	постійне скорочення мережі бібліотек	1	3,4

Однак були й інші думки: 4 методисти (13,7 %) вважають, що професія стає престижною, така сама кількість опитаних відповіли, що не бачать причин, через які наша професія могла б вважатись не престижною.

Наведені вище причини не престижності бібліотечної професії змусили нас задуматись про певні стереотипні уявлення, притаманні багатьом бібліотекарям, як виявилось, на жаль, методистам також. Адже значна кількість названих причин є наслідком саме непрофесійного ставлення до своїх обов'язків, не вміння орієнтуватись в сучасному інформаційному світі, не бажання виходити з «зони комфорту» і ламати свої стереотипні уявлення як в цілому, так і до фахової діяльності зокрема. Не можемо не навести як приклад слова однієї з наших колег з цього приводу, з якими складно не погодитись: «...іноді спостерігається неякісне, непрофесійне ставлення бібліотекарів до своєї діяльності. Такі люди просто не змінюються у своїй роботі, тому є мешканці міст, селищ, які взагалі вважають – бібліотеки віджили своє і не потрібні суспільству. Найстрашніше для сучасних бібліотек – байдужість персоналу».

Умовна друга частина нашого матеріалу присвячена психологічним аспектам фахової діяльності методистів ЦРБ та МЦБС Житомирщини і містить результати аналізу «Анкети професійної автономності». Методист – права рука керівника бібліотеки, тому вміння приймати рішення, брати на себе відповідальність, бути самостійним та водночас дотримуватись субординації є важливим чинником методичної спеціальності.

Робота над цією анкетною для респондентів розпочалась із сюрпризу. Ми влаштували колегам невеличку пастку для «чистоти експерименту». Шаблони були надіслані адресатам в електронному форматі з заповненими полями для відповідей. До кожного шаблону було додано інструкцію, яка регулювала механізм заповнення анкети. Перш ніж приступити до відповідей на запитання, треба було очистити поля для відповідей та, згідно інструкції, заповнити їх знову самостійно. Цього алгоритму дій дотримались всього п'ять фахівців, інші анкети ми отримали з подвійним навантаженням інформацією. Навіть не вдаючись до детального вивчення результатів анкетування, ми отримали перші враження про стан професійної автономності методистів.

Пропонуємо перейти безпосередньо до результатів анкетування.

Згідно отриманих даних, 48 % опитаних абсолютно переконані, що оточуючі вважають їх впевненою у собі людиною, 52 % майже переконані в цьому. Обов'язково повертаються до розпочатої справи (навіть без контролю з боку керівника) 89 % методистів, 4 % це роблять майже завжди, але 7 % потребують нагадувань. Дещо іншим чином розподілились відповіді на пункт «Навіть при виконанні відповідальної роботи мені не потрібен контроль з боку керівника». Не потребують контролю 69 % респондентів, майже не потребують 17 %, проте 10 % майже не можуть працювати без контролю, а 4 % потрібен постійний контроль керівника. Для успішного виконання відповідальної роботи 4 % опитаних потребують постійного і пильного контролю, 6 % такий контроль потрібен майже завжди, 17 % здатні обходитись практично без контролю і 73 % контроль не потрібен взагалі. Звичайна практика психологічного тесту – повторити декілька разів одне й те саме запитання, перефразуючи його для різних блоків анкети, – дозволяє отримати об'єктивні відповіді, незважаючи на цілком природне бажання респондентів показати себе у кращому вигляді. В цьому сенсі ми отримали невтішні результати: 10-14 % методистів практично не здатні працювати без нагляду,

Цікаво розподілились відповіді на «Мої плани ніколи не розбігаються з моїми можливостями»: 24 % опитаних твердо відповіли «так», 45 % - «мабуть так», 14 % - «мабуть ні» та 17 % - «ні». На нашу думку, це говорить про те, що не завжди респонденти можуть правильно враховувати усі чинники, плануючи свою діяльність. Взагалі, постійно планують свій робочий день 24 % респондентів, 17 % це роблять не завжди, 10 % - час від часу і 49 % не роблять цього ніколи.

Завжди оцінюють не тільки кінцевий результат виконаної роботи, а й ті результати, що отримуються в ході її виконання, 59 % методистів, 17 % здатні робити це майже завжди, а 6 % ніколи цього не роблять. З однаковою старанністю виконують як цікаву для себе роботу, так і не цікаву 68 % методистів, 4 % це роблять майже завжди, 14 % іноді дозволяють собі невідповідальне ставлення до не цікавою для себе роботи, ще для 14 % - це цілком прийнятний стиль у фаховій діяльності. При наявності вибору надають перевагу менш відповідальній, але й менш цікавій роботі 4 % опитаних, 10 % іноді готові поступити навпаки, 28 % частіше за все готові до більш складної, проте цікавої роботи, а 58 % - ніколи не зважають на складність. Правильність виконаної роботи по її завершенню перевіряють абсолютно всі методисти.

Дуже великий відсоток опитаних тих (14 % відповіли «так», 21 % - «мабуть так»), хто, на жаль, через сумніви щодо успіху задуманої справи, готовий відмовитись від роботи над нею. В жодному разі не відмовляться 37 % респондентів, 28 % відповіли, що «мабуть ні». Перед початком роботи зазвичай аналізують умови, в яких доведеться працювати, 70 % методистів, по 10 % набрали ті, хто робить це, за деяким виключенням, майже завжди, ті, хто аналізують ситуацію вряди-годи та ті, хто цього не робить ніколи.

14-ти % методистів часто не вистачає завзятості для досягнення поставленої мети, ще 14-ти % іноді бракує наполегливості в тому, 24 % вважають, що лише зрідка вони втрачають завзятість і 48 % наполегливо вирішують поставлені цілі. Саме тому 14 % та 17 % відповідно властиво повністю або частково відмовляться від задуманого, якщо оточуючим здається, що починання були неправильними. Проте думка оточуючих з цього приводу зовсім не впливає на 41 % і впливає частково на 28 % респондентів. Завжди приймають будь-які рішення тільки порадившись з кимось 41 % опитаних, 24 % іноді можуть взяти на себе відповідальність без порад, 24 % лише інколи зважають на поради оточуючих і 11 %, як правило, приймають рішення абсолютно самостійно.

Значній частині методистів (11 %) часто буває важко змусити себе зосередитись на якій-небудь задачі або роботі, певні труднощі з цього приводу відчувають 28 %, 61 % не відчувають проблем з концентрацією уваги під час виконання тої чи іншої роботи. Проте, 14 % опитаним, коли вони зайняті, важко переключитись на виконання іншої роботи, іноді це вдається 31 %, майже ніколи не скаржились на це 24 %, а ще для 31 % - потреба переключатись з одного виду професійної діяльності на інший ніколи не викликала ускладнень і не була проблематичною. Тому 50 % респондентам абсолютно не властиво відмовляться від роботи, яка тимчасово не виходить, 21 % зазначили, що все ж іноді вони полишають роботу, яку вважають невдалою або передають іншим. Серед тих, хто завжди відмовляється від виконання «невдалої» роботи та тих, хто зрідка, але доводить справу до кінця, відповіді розподілись 6 % та 17 % відповідно.

Отже, детально проаналізувавши усі відповіді кожної анкети відповідно до методики підрахунку, ми отримали такі результати: до групи «автономних» належать 13 методистів, або 45 %, до групи «змішаних» – 11 осіб, тобто 38 % і до групи «залежних» – 5, або 17 %. З огляду на специфіку саме методичної діяльності, на наш погляд, самою оптимально є група «змішаних», тобто тих,

хто вміє приймати рішення, не боїться брати на себе відповідальність, але, в той же час, чітко усвідомлює «розподіл ролей» і дотримується субординації. Адже керівнику важко працювати як і з тими, хто належить до групи «залежних», так і з тими, хто належить до «автономних». Перші потребують тотального контролю, другим дуже важко тримати себе в рамках підлеглого. Разом з тим, ми дійшли до висновку, що саме в групі «автономних» знаходяться потенційні керівники установ, спроможні очолити колективи бібліотек і стати грамотним лідером – це справжній кадровий резерв, на який слід би звернути увагу.

Дуже багато вимог ставить життя до методиста, до його особистісних і професійних якостей, до його компетентності. І хоч явно недооцінена його праця сьогодні, проте методист має прагнути до ідеалу. А для цього варто постійно дбати про своє самовдосконалення, щоб досягти отого ідеального образу методиста. А він – не такий уже й недосяжний, якщо любити свою справу, якщо бути не просто на посаді (як тимчасове явище), а методистом-професіоналом, методистом за покликанням.

### Використані джерела:

1. [Авраева Ю. Б.](#) Методист бібліотеки: формула успіха [Текст] : науч.-метод. пособие / Ю. Б. Авраева, Э. С. Очирова. - М. : Либерей-Бибинформ, 2008. - 96 с. - (Серия "Библиотекарь и время. XXI век" / отв. ред. серии О. Р. Бородин ; вып. 100).
2. Боднарук Т. І. За методиста замовлю слово... [Електронний ресурс] / Т. І. Боднарук // Освіта.ua : Web-сайт. – Електрон. дан. та прогр. – Режим доступу : [http://osvita.ua/school/lessons\\_summary/edu\\_technology/23385/](http://osvita.ua/school/lessons_summary/edu_technology/23385/). – Дата останнього звернення: 10.11.2014. – Назва з екрану.
3. Мацей О. О. Методична робота як управління змінами в бібліотеці (на прикладі НБ ХНУ) [Електронний ресурс] / О. О. Мацей // Наукова бібліотека Хмельницького національного університету : Web-сайт. – Електрон. дан. та прогр. – Режим доступу : [http://lib.khnu.km.ua/about\\_library/naukova\\_robota/2008/mac\\_met.html](http://lib.khnu.km.ua/about_library/naukova_robota/2008/mac_met.html). - Дата останнього звернення: 10.11.2014. – Назва з екрану.
4. Прыгин Г. С. Психология самостоятельности [Текст] : монографія / Г. С. Прыгин ; Удмурт. гос. ун-т, Ин-т управления г. Набережные Челны. – Ижевск ; Набережные Челны : Изд-во Ин-та управления, 2009. - 408 с.
5. Турбаніст Т. Науково-методична робота бібліотеки на сучасному етапі: аналітика, ідеї, пошук: Виступ на семінарі директорів і заступників директорів обласних бібліотек для дітей у м. Севастополі, 2003 р. [Електронний ресурс] / Т. Турбаніст // Національна бібліотека України для дітей : Web-сайт. – Електрон. дан. та прогр. – Режим доступу : <http://www.chl.kiev.ua/default.aspx?id=3528>. – Дата останнього звернення: 10.11.2014. – Назва з екрану.