

СИНДРОМ САМОЗВАНЦЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ БАР'ЄР НА ШЛЯХУ АДАПТАЦІЇ БІБЛІОТЕКАРІВ ДО РОЛІ АКАДЕМІЧНОГО ПАРТНЕРА В ДОСЛІДНИЦЬКОМУ ПРОЦЕСІ

THE IMPOSTOR SYNDROME AS A PSYCHOLOGICAL BARRIER TO LIBRARIANS' TRANSITION TO THE ROLE OF ACADEMIC PARTNER IN THE RESEARCH PROCESS

Статтю присвячено комплексному дослідженню впливу синдрому самозванця як психологічного бар'єру на процес адаптації бібліотекарів до нової ролі академічного партнера. У роботі проаналізовано сутність цього феномену, який проявляється як стійка нездатність повірити в законність власних успіхів, незважаючи на наявність об'єктивних доказів компетентності. Автори детально досліджують, як внутрішній конфлікт між професійною кваліфікацією та суб'єктивним відчуттям шахрайства створює потужний психологічний бар'єр, що блокує проактивність, знижує професійну самоідентифікацію, спричиняє професійне вигорання та гальмує інновації в бібліотечній справі.

Особливу увагу в статті приділено аналізу взаємозв'язку між симптомами синдрому самозванця та бар'єрами в професійній адаптації. Запропоновано оригінальну модель, яка демонструє циклічний характер цього впливу: зовнішні бар'єри (необхідність освоєння нових навичок, інтеграції в дослідницькі колективи) виступають тригером для посилення відчуття «шахрайства», що, своєю чергою, породжує інтерналізовані бар'єри у вигляді уникнення ризиків, самоізоляції та ідентифікаційного дисонансу. Це призводить до негативних результатів адаптації – професійної стагнації та емоційного вигорання, які ще більше посилюють синдром самозванця, замикаючи порочне коло. На основі проведеного аналізу розроблено комплекс практичних рекомендацій для мінімізації впливу синдрому самозванця на трьох рівнях: індивідуальному (стратегії когнітивної реструктуризації, ведення «журналу успіхів», боротьба з перфекціонізмом), організаційному (формування психологічно безпечного середовища, програми наставництва, зворотний зв'язок орієнтований на зростання) та освітньому (інтеграція теми синдрому в навчальні програми, розвиток «м'яких навичок» і стійкості в майбутніх фахівців).

Ключові слова: синдром самозванця, академічний партнер, бібліотекар-дослідник, професійна адаптація, психологічні бар'єри,

професійна ідентичність, бібліотечна трансформація.

The article is dedicated to a comprehensive study of the impact of impostor syndrome as a psychological barrier on the process of librarians' adaptation to the new role of an academic partner. The work analyzes the essence of this phenomenon, which manifests as a persistent inability to believe in the legitimacy of one's own successes, despite the presence of objective evidence of competence. The authors explore in detail how the internal conflict between professional qualifications and the subjective feeling of fraud creates a powerful psychological barrier that blocks proactivity, lowers professional self-identification, causes professional burnout, and hinders innovation in library science.

Particular attention in the article is paid to the analysis of the interrelationship between the symptoms of impostor syndrome and barriers in professional adaptation. An original model is proposed, demonstrating the cyclical nature of this influence: external barriers (the need to master new skills, integrate into research teams) act as a trigger for intensifying the feeling of "fraud", which, in turn, generates internalized barriers in the form of risk avoidance, self-isolation, and identity dissonance. This leads to negative adaptation outcomes – professional stagnation and emotional burnout – which further intensify the impostor syndrome, closing the vicious cycle.

Based on the conducted analysis, a set of practical recommendations has been developed to minimize the impact of impostor syndrome at three levels: individual (strategies for cognitive restructuring, maintaining a "success journal", combating perfectionism), organizational (forming a psychologically safe environment, mentoring programs, growth-oriented feedback), an "soft skills" and resilience in future specialists).

Key words: impostor syndrome, academic partner, research librarian, professional adaptation, psychological barrier, professional identity, library transformation.

УДК 159.9(075.2)
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.79.1.20>
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Марчак В.І.

аспірант кафедри інформаційної діяльності та зв'язків з громадськістю Київський національний університет культури і мистецтв
ORCID ID: 0009-0005-2917-0374

Марчак О.І.

аспірант кафедри інформаційної діяльності та зв'язків з громадськістю Київський національний університет культури і мистецтв
ORCID ID: 0009-0001-3453-1147

Постановка проблеми. Сучасний академічний простір переживає глибоку трансформацію, зумовлену цифровізацією, зростанням обсягів інформації та диференціацією наукових процесів. У цих умовах традиційна роль бібліотекаря як «хранителя» і «постачальника» знань швидкими темпами еволюціонує в бік ролі «академічного партнера» (academic partner) або «бібліотекаря-дослідника» (research librarian), яка вимагає активного включення в дослідницький цикл на всіх його етапах: від формування дослідницького питання, пошуку

фінансування та управління даними до публікації результатів академічних пошуків, їх візуалізації та забезпечення відкритого доступу. Однак перехід бібліотекаря до цієї нової, більш проактивної та рівноправної ролі супроводжується значними психологічними труднощами. Ключовою проблемою, що гальмує цю адаптацію, виступає «синдром самозванця» (imposter syndrome). Незважаючи на наявність необхідних професійних компетенцій, значна частина бібліотекарів відчувають глибокі внутрішні сумніви у своїй легітимності в ролі ака-

демічних партнерів, бо схильні сприймати себе не як експертів і рівноправних учасників дослідження, а як технічний персонал, функціонал якого обмежується технічною допомогою. Цей внутрішній конфлікт між об'єктивною кваліфікацією та суб'єктивним відчуттям шахрайства створює потужний психологічний бар'єр, який, по-перше, блокує проактивність, коли бібліотечний працівник уникає ініціативи в питанні співпраці з науковцями, чи участі у стратегічному плануванні дослідження, побоюючись «викриття» у непрофесіоналізмі; по-друге, знижує професійну кваліфікацію та самоідентифікацію (вміння й досягнення списуються на рахунок «вдалого випадку» або «зверхньої доброти» колег, а не власних знань і зусиль); по-третє, спричиняє професійне вигорання (постійна внутрішня напруга, страх невдачі та невідповідності очікуванням призводять до хронічного стресу та емоційного виснаження); по-четверте, гальмує інновації в бібліотечній справі, бо колектив, який страждає від «синдрому самозванця», не може повною мірою реалізувати свій потенціал для розвитку нових послуг і трансформації установи. Таким чином, основна проблема дослідження формулюється як суперечність між об'єктивною необхідністю трансформації ролі бібліотекаря в академічному середовищі та психологічним бар'єром у вигляді синдрому самозванця, що перешкоджає його успішній адаптації до цієї нової ролі.

Актуальність окресленої проблеми зумовлена низкою взаємопов'язаних чинників, що мають системний характер для сучасної науки та освіти. Йдеться про інформаційну перевантаженість, коли дослідники стикаються з небаченими до цього обсягами інформації, тоді як бібліотекар як експерт з інформаційної грамотності, управління даними (Research Data Management) та бібліометрики може стати незамінним провідником, чому, власне, й заважає вказаний синдром. Міжнародні ініціативи та установи вимагають дотримання принципів Open Access, Open Data, FAIR-принципів. Бібліотеки є ключовими драйверами цих процесів, але для ефективної роботи з дослідниками потрібна впевненість і авторитет, які підриваються синдромом самозванця. Крім того, сучасні проекти часто об'єднують спеціалістів із різних галузей, де бібліотекар може виступати інтегратором, володіючи навичками пошуку та синтезу інформації з різних джерел. Але сумніви у своїй експертності стають для нього основним бар'єром. Схожа ситуація і зі стратегічним розвитком бібліотек як науково-інформаційних хабів: бібліотекар, який не позиціонує себе як партнера, не здатний відстоювати інтереси бібліотеки, залучати ресурси та розвивати необхідні сервіси, що ставить під загрозу стратегічне становище всієї установи.

Професія бібліотекаря зазнає радикальних трансформацій. Виникає потреба в нових, IT-орієнтованих навичках (наприклад, GIS, текст-майнінг, візуалізація даних). Це може посилювати «синдром самозванця» у представників «ста-

рої школи». Крім того, історично скромна та допоміжна роль професії соціально підсилює ці почуття. Дослідження цього аспекту важливе для підвищення якості підготовки та кваліфікації бібліотечних фахівців, урахуваючи розвиток «м'яких навичок» (soft skills) та психологічної стійкості, а також для формування здорової професійної ідентичності нового покоління фахівців, запобігання вигорання та збереження цінних кадрів. Тим більше, синдром самозванця нерідко сильніше проявляється в жінок і представників меншин, а бібліотечна справа традиційно є фемінізованою галуззю, через що проблема має також соціальний і гендерний виміри, пов'язані з подоланням стереотипів та утвердженням рівних прав на експертність. Отже, дослідження синдрому самозванця серед бібліотекарів у контексті набуття ними статусу академічних партнерів є актуальним не лише з точки зору психології праці, але й як стратегічне питання розвитку освіти та науки. Подолання цього внутрішнього бар'єру є ключовою умовою для розкриття потенціалу бібліотек як сучасних науково-інформаційних центрів, ефективної підтримки дослідників та успішної адаптації академічних установ до викликів ХХІ ст. Без усвідомлення та подолання цієї проблеми навіть найкраще оснащені технічно та найкваліфікованіші бібліотекарі не зможуть повноцінно реалізувати потенціал, а трансформація бібліотек залишиться неповною та неефективною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Оксфордський словник англійської мови визначає феномен синдрому самозванця як «стійку нездатність повірити, що чийсь успіх заслужений або був законно досягнутий завдяки власним зусиллям чи навичкам» [10]. Чимало дослідників писали про синдром самозванця, але лише деякі зосереджувалися на цьому психологічному феномені та концепті в контексті академічних бібліотек, і ще менше статей зосереджено на його впливі на бібліотекарів меншин. У своєму внеску до «Переосмислення MLS: перспективи майбутнього бібліотечної та інформаційно-наукової освіти» К. МакКлерг та Р. Джонс обговорюють феномен самозванця та MLIS, описують, як вони можуть «побачити, чи є щось, що ми можемо додати до сучасної програми MLIS для пом'якшення синдрому самозванця» [8, с. 7]. Використовуючи вибірку шести програм у США та Канаді, автори виявили, що важливість адаптації, зв'язків із випускниками та наставництва не зрівняється з відсутністю програм у рамках ступеня, спрямованих на допомогу в боротьбі з синдромом самозванця [8, с. 22].

У своїй статті «Стрибки в глибину: синдром самозванця, визначення успіху та новий бібліотекар» С. Лейсі та М. Парлетт-Стюарт обговорюють свою сесію на конференції Бібліотечної асоціації в Онтаріо, де вони боролися із синдромом самозванця за допомогою керованих занять. На цій сесії учасники запропонували різні рішення, включаючи «наставництво, виконання проєктів,

постановку цілей та розвиток стосунків як маркери успіху». Автори наголосили на важливості створення мережі підтримки та визнали, що більшість людей відчували себе самозванцями [5, с. 6].

Дж. Мартінес та М. Форрей досліджують історію синдрому у своїй статті «Подолання синдрому самозванця: пригоди двох бібліотекарів-початківців» [7]. Опитування, проведене за участю 172 учасників, показало, що 85% зізналися, що були моменти, коли вони почувалися невпевнено, недостатньо кваліфікованими або ризикували бути викритими як шахраї. Автори вважають, що для боротьби із синдромом самозванця може допомогти пошук друга, з яким можна поділитися своїми почуттями, а можливості професійного розвитку здатні покращити загальне розуміння цього явища. Роботодавці можуть допомогти пом'якшити наслідки синдрому, встановивши чіткі очікування та надаючи конструктивний зворотний зв'язок співробітникам.

У статті «Чи належу я комусь? Синдром самозванця в часи кризи» її автор А. Андерсон-Зорн осмислив та оцінив синдром самозванця в бібліотечній справі під час пандемії 2020 р. Зокрема, він зосередився на бібліотекарях-профіліантах і численних ролях та обов'язках, за які відповідали бібліотекарі-контактори. Автор запропонував методи боротьби із синдромом самозванця, як-от обмін досвідом за допомогою мультимодальної терапії, щоб кожен знав, що він не самотній. Наставництво також вважається механізмом подолання труднощів [1].

У статті Е. Колльєр-Пламмер «Керування синдромом самозванця» запропоновано поради, зокрема відмову від перфекціонізму та звернення за допомогою. У роботі також зазначається, що «це не завжди синдром самозванця», а також може бути «продукт культури на робочому місці» [3].

Стосовно «кольорових» бібліотекарів Е. Лі та П. Морфітт пропонують свої висновки. Вони розглядали зв'язок синдрому самозванця, жінок у технологіях та бібліотекарів меншин. Автори перегукуються з більш сучасним досвідом [2] щодо можливостей працевлаштування та стипендій. Їхній висновок полягає в тому, що бібліотечні школи не можуть підготувати студентів до всього, разом із тим реальний досвід роботи та наставництво допомагають новим бібліотекарям подолати перешкоди [6, р. 145].

Формулювання цілей статті. Мета статті – розкрити вплив «синдрому самозванця» на процес адаптації бібліотекарів до ролі академічного партнера в дослідницькому процесі. Вона передбачає розв'язання таких завдань: схарактеризувати роль академічного партнера як нову професійну парадигму для сучасного бібліотекаря, встановити теоретичний взаємозв'язок між симптомами синдрому самозванця та бар'єрами в професійній адаптації, емпірично виявити рівень та особливості прояву синдрому самозванця серед бібліотекарів, а також розробити практичні рекомендації для мінімізації

впливу цього психологічного явища на індивідуальному, організаційному та освітньому рівнях.

Виклад основного матеріалу. Еволюція бібліотекаря до рівня академічного партнерства засвідчує фундаментальні парадигмальні зміни, коли професія з допоміжної, реактивної функції перетворюється на проактивний та інтегрований компонент академічно-дослідницької екосистеми. Це не просто розширення обов'язків, а все ж трансформація моделей професійної ідентичності, ціннісної пропозиції та залучення. Цю нову парадигму можна схарактеризувати кількома ключовими вимірами, які різко контрастують з традиційною моделлю (табл. 1).

Таблиця 1

Компаративний аналіз традиційної та нової парадигм позиціонування бібліотекаря

Традиційна парадигма (помічник)	Нова парадигма (академічний партнер)
Реактивний та транзакційний	Проактивний та стратегічний
Орієнтований на колекцію	Орієнтований на дослідника
Орієнтований на сервіс	Орієнтований на співпрацю
Універсальний та ізольований	Спеціалізований та інтегрований

Якщо традиційна модель передбачає, що бібліотекар чекає на запит («Мені потрібна ця стаття») й надає дискретну, транзакційну послугу, то модель академічного партнера диктує іншу логіку: бібліотекар включений у життєвий цикл дослідження з моменту його створення. Він проактивно звертається до дослідницьких груп, грантових офісів та відділів, щоб визначити потреби та інтегрувати їхню експертизу ще до офіційного запиту. Працівники академічної бібліотеки спільно з науковцями розробляють плани управління дослідницькими даними, консультують щодо вимог фінансових установ до відкритого доступу та пропонують цифрові інструменти для співпраці. Модель академічного партнера передбачає перехід від функцій інформаційного гейткенера, куратора колекцій та універсала до ролі коуча і консультанта. Бібліотекар за умови наявності належних навичок і компетенцій нині виступає провідником у складному цифровому інформаційному ландшафті, допомагає дослідникам орієнтуватися у величезних наборах даних, наукових мережах та альтернативних метриках, а також навчає інформаційній грамотності, надаючи змогу бути самодостатніми у складному інформаційному світі. Він також приймає активну участь у дослідницькому процесі. Його внесок тепер є суттєвим і може включати: управління даними та кураторство (розроблення і впровадження планів управління даними, забезпечення того, щоб дані були справедливими), цифрова наукова діяльність (застосування інструментів цифрових гуманітарних наук (наприклад,

текстового аналізу, ГІС-картографування, мережевого аналізу) до дослідницьких питань, послуги для авторів (консультації з питань наукової комунікації, авторського права, стратегій публікації з відкритим доступом та максимізації видимості досліджень), науко- та бібліометричний аналіз [9; 12].

І взагалі, нова роль вимагає глибоких, спеціалізованих знань. Бібліотеки зараз мають експертів у певних галузях, як-от: бібліотекарі з управління науковими даними, бібліотекарі з цифрових гуманітарних наук, бібліотекарі з наукової комунікації, бібліотекарі з систематичного огляду тощо. У цій якості з ними консультуються як з експертами з предметної області нарівні з іншими фахівцями в рамках підтримки досліджень. Фактично академічне партнерство передбачає те, що бібліотекар є мережевим вузлом всередині та за межами установи, тобто він будує мости між ученими, ІТ-відділами, дослідницькими офісами та міжнародними колабораціями; розуміє мову та робочі процеси цих різних груп, сприяючи співпраці та забезпечуючи узгодженість інформаційної політики та практики. Отже, парадигма академічного партнера фундаментально переосмислює цінність бібліотекаря, яка полягає не лише в колекції, якою він керує, а й у його операційному досвіді та впливі в дослідницькому процесі. Це потребує компетентності в частині предметної експертизи, розвитку сильних міжособистісних навичок та постійного оновлення знань шляхом професійного зростання [4; 11].

Установлення теоретичного зв'язку між синдромом самозванця та бар'єрами професійної адаптації бібліотекарів вимагає міждисциплінарного поля на базі синтезу знань й підходів із психології, соціології та бібліотечної та інформаційної науки.

Синдром самозванця діє як внутрішній психологічний каталізатор, який посилює наявні зовнішні перешкоди для професійної адаптації, створюючи самопідсилювальний цикл, який перешкоджає успішній інтеграції та розвитку бібліотекаря в межах його професійної ролі. Синдром самозванця – модель, коли людина сумнівається у своїх досягненнях і має постійний, інтерналізований страх бути викритою в шахрайстві, незважаючи на докази своєї компетентності. Ключові характеристики включають: цикл самозванця (цикл тривоги, надмірної підготовки / прокрастинації і тимчасового полегшення, за яким слідує поновлення сумнівів у собі), атрибутивний стиль (приписування успіху зовнішнім факторам (везіння, час, «обман інших»), а невдач – внутрішнім, постійним недолікам (браку інтелекту чи навичок)) та перфекціонізм (установлення надмірно високих, часто недосяжних стандартів продуктивності). Зважаючи на те, що професійна адаптація в бібліотечній справі – це динамічний процес, за допомогою якого бібліотекар набуває навичок, знань, моделей поведінки та соціальних мереж, необхідних для ефективного функціонування у своїй професійній ролі, необхідно зазначити, що, по-перше, взаємозв'язок між симптомами синдрому самозванця та бар'єрами

в професійній адаптації не просто кореляційний, а є каталітичним та циклічним, тобто синдром самозванця не просто співіснує з бар'єрами адаптації, а посилює їх, і, по-друге, його можна візуалізувати (рис. 1).

Ця модель підтверджує тезу, що синдром самозванця не просто існує разом із бар'єрами адаптації, а діє як каталізатор, який значно їх посилює, створюючи порочне коло.

1. **Зовнішні бар'єри** (блок А), такі як необхідність освоїти нові навички або влитися в колектив, є нормальним явищем для будь-якого фахівця на новому місці. Однак для людини із синдромом самозванця вони стають тригером, який запускає або посилює відчуття «шахрайства» (блок В).

2. **Синдром самозванця** (блок В) викривляє сприйняття цих бар'єрів. Він перетворює їх із зовнішніх викликів на внутрішні загрози, породжуючи тривогу та неадаптивну поведінку (блок С).

3. **Інтерналізовані бар'єри** (блок С) – це прямий результат впливу синдрому. Наприклад:

Бар'єр у навичках перетворюється на уникнення ризиків (що ще більше заважає навчанню);

Невизначеність ідентичності переростає в дисонанс (відчуття, що «я не справжній бібліотекар»);

Складності з корпоративною культурою призводять до самоізоляції.

4. Ця поведінка закономірно призводить до негативних результатів адаптації (блок D): професійної стагнації, емоційного вигорання або бажання звільнитися.

5. Ці негативні результати, у свою чергу, надають більше «підтверджень» для внутрішнього критика, посилюючи синдром самозванця і замикаючи цикл.

З огляду на вищезазначене спробуємо окреслити практичні та ефективні рекомендації щодо мінімізації впливу синдрому самозванця на професійну адаптацію бібліотекарів у ролі академічних партнерів на індивідуальному, організаційному та освітньому рівнях.

Індивідуальний рівень – стратегії для бібліотекаря-дослідника. Йдеться про інструменти та методи, які бібліотекарі можуть використовувати для управління власними почуттями самозванця. І почати потрібно з нормалізації досвіду через довіру до наставника чи колеги, щоб перестати відчувати себе ізольованим і самотнім. Далі важливо переосмислити наратив та змінити настанову з «Я тут не належу» на «Я перебуваю у фазі навчання та зростання, що є нормальною частиною будь-якої професійної подорожі». Це, у свою чергу, тягне за собою когнітивну реструктуризацію, яка може супроводжуватися веденням «Файлу досягнень» (цифрова або фізична папка, де зберігаєте позитивні відгуки, подяки та завершені підсумки проєктів; переглядайте її, коли закрадаються сумніви). Ще важливо кинути виклик негативному внутрішньому діалогу: коли ви думаєте «Мені пощастило в цьому проєкті», то запитайте себе: «Які конкретні навички та знання я використав, щоб

Рисунок виправити не можу

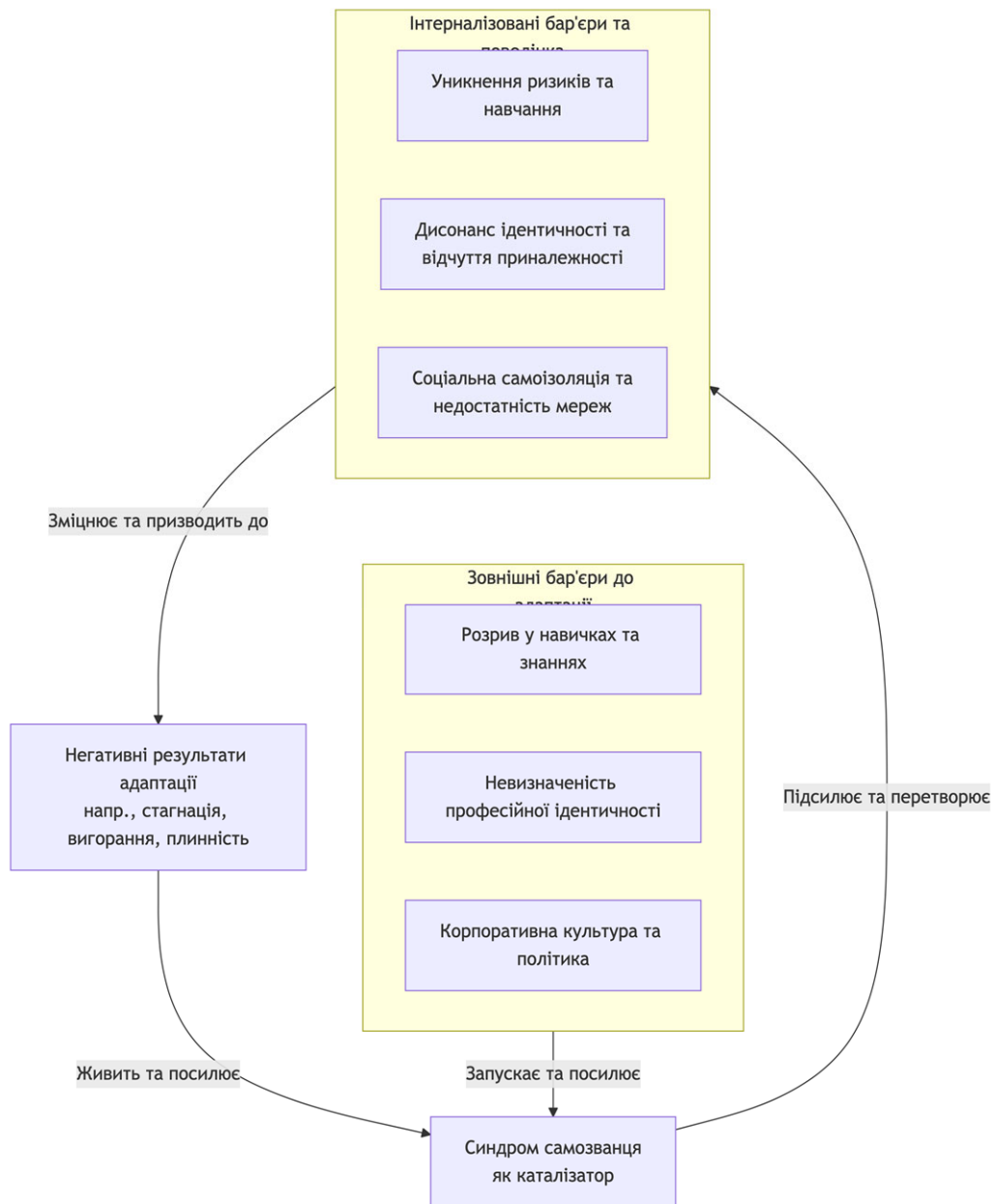


Рис. 1. Взаємозв'язок між симптомами синдрому самозванця та бар'єрами в професійній адаптації бібліотечних працівників

забезпечити свій внесок у цей успіх?» Змусьте себе приписувати успіх внутрішньо, а також постулювати здорові цілі, розподіляти та диференціювати завдання (великі проєкти можуть викликати перевантаження та перфекціонізм), усвідомлювати «стратегічну недосконалість» (визначати, які саме завдання потребують 100% зусиль, а які можна виконати на «досить хорошому» рівні 80%, що запобігає вигоранню та вивільняє розумову енергію) та практикувати зворотний зв'язок: замість «Як у мене справи?» запитайте: «Що я добре зробив у цій презентації, і що я міг би покращити наступного разу?». Це розглядає зворотний зв'язок як інструмент зростання. Ну і, звісно ж, важливо не забувати про набуття навичок і проактивне навчання в тих сферах, де є відчуття меншої впев-

неності (як-от конкретне програмне забезпечення, аналіз даних, розроблення інструкцій).

Організаційний рівень – стратегії для бібліотек та лідерства. Керівництво та культура бібліотеки мають вирішальне значення як для пом'якшення, так і для посилення синдрому самозванця. З метою пом'якшення цього синдрому важливо сприяти формуванню психологічно безпечної культури, коли директори та менеджери повинні відкрито розповідати про власні криві навчання та минулі помилки, а труднощі та прохання про допомогу мають бути нормалізовані. Варто також запровадити дієву програму наставництва – об'єднати нових бібліотекарів з досвідченими наставниками за межами їх прямого підпорядкування, щоб створити безпечний простір для запитань; створити карту «кривої

навчання» (під час адаптації потрібен реалістичний графік опанування ключових систем та внутрішні процеси (наприклад, «Більшість людей почуваються комфортно з ILS після 6 місяців»), що нормалізує період адаптації; забезпечити зворотний зв'язок та визнання, орієнтовані на зростання (замість «Чудова робота» скажіть: «Ваша робота над роботою нового LibGuide була чудовою завдяки її чіткій структурі та зручному дизайну»), відокремити зворотний зв'язок від оцінки ефективності та забезпечити регулярні умови такого зв'язку з низькими ставками (наприклад, щотижневі перевірки, аналіз результатів проєкту), щоб він не був пов'язаний виключно з формальним оцінюванням; заохочувати професійний розвиток, щоб допомогти бібліотекарям-дослідникам сформувати професійну ідентичність та побачити себе частиною більшої спільноти, а також дозволити їм експериментувати з новими технологіями (наприклад, інструментами штучного інтелекту, новим програмним забезпеченням) в умовах низького ризику, де невдача сприймається як навчання.

Освітній рівень – стратегії для програм бібліотечної справи і інформаційних наук. Важливо почати з інтеграції теми в навчальну програму та присвятити їй окремий модуль, тобто розглянути синдром самозванця в основних курсах, як-от «Основи бібліотечної справи» або «Менеджмент», а також пояснити, що нині це доволі поширене явище та запропонувати стратегії подолання. Також можна включити тематичні дослідження, де успішні бібліотекарі обговорюють власні проблеми адаптації та почуття самозванця. Підготовка студентів до реальній робочого місця має супроводжуватися опануванням «м'яких навичок», серед яких орієнтування в робочій політиці, надання та отримання зворотного зв'язку і самозахисту. Варто регулярно запрошувати випускників і бібліотекарів розповісти про свій перехід від навчання до роботи, висвітлюючи труднощі, з якими вони зіткнулися, та те, як вони їх подолали. Ще одним важливим аспектом є розвиток стійкості через оцінювання: включити ітеративні завдання, засновані на зростанні, які дозволяють перегляд та вдосконалення, а також нормалізувати «невдачу», наприклад, створити можливості з низькими ставками, де студенти можуть спробувати щось амбітне й безпечно зазнати невдачі, а потім поміркувати над процесом навчання.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, Синдром самозванця є істотним психологічним бар'єром на шляху трансформації ролі бібліотекаря від традиційного «хранителя» та «постачальника» знань до проактивного академічного партнера. Цей внутрішній конфлікт між об'єктивною компетентністю та суб'єктивним відчуттям неправомірності досягнень гальмує професійну адаптацію, індивідуальне зростання та інноваційний розвиток академічних бібліотек загалом. Цей синдром не просто супроводжує зовнішні труднощі адаптації (необхідність освоєння нових навичок, впровадження в нову роль), а виступає їх

каталізатором, створюючи порочне коло: зовнішні виклики посилюють відчуття «шахрайства», що породжує тривогу, уникнення ризиків, самоізоляцію та, як наслідок, професійну стагнацію або вигорання, які ще більше посилюють синдром. Проблема охоплює індивідуальний, організаційний та освітній рівні, а також має соціальний і гендерний виміри, що робить її вивчення критично важливим не лише для психології праці, але й для стратегічного розвитку освіти, науки та бібліотечної справи в умовах цифрової трансформації.

Подолання синдрому вимагає комплексного підходу. На індивідуальному рівні варто застосовувати стратегії самопізнання, когнітивної реструктуризації, боротьби з перфекціонізмом та ведення «журналу успіхів». На організаційному рівні ключову роль відіграє лідерство, що формує психологічно безпечне середовище, ефективні програми наставництва, конструктивний зворотний зв'язок і підтримка професійного розвитку. На освітньому рівні програми підготовки бібліотечних фахівців мають інтегрувати тему синдрому самозванця в навчальні курси, розвивати «м'які навички» і стійкість студентів, нормалізуючи процес навчання на помилках. Усвідомлення та подолання синдрому самозванця є ключовою умовою для розкриття потенціалу бібліотек як сучасних науково-інформаційних центрів. Лише впевнений у своїй легітимності бібліотекар-дослідник здатний повноцінно реалізувати свою експертизу для ефективної підтримки науковців та сприяти успішній адаптації академічних установ до викликів XXI ст.

На основі проведеного аналізу та виявлених закономірностей можна окреслити перспективні напрями подальших досліджень проблеми синдрому самозванця серед бібліотекарів у контексті їх трансформації в академічних партнерів. Наступним логічним кроком є проведення кількісних (анкетування, опитування) та якісних (глибинні інтерв'ю, фокус-групи) досліджень серед бібліотекарів різних академічних установ. Метою є виявлення реального рівня поширеності синдрому, його інтенсивності та специфічних проявів залежно від стажу, спеціалізації (наприклад, бібліотекар з управління даними, цифровий гуманітарій), типу бібліотеки та інших демографічних і професійних чинників. Важливим напрямом є вивчення того, як конкретні організаційні практики, лідерський стиль, система оцінювання ефективності та загальна психологічна безпека в колективі впливають на виникнення, посилення або, навпаки, пом'якшення синдрому самозванця. Це допоможе розробити інклюзивні підходи до підтримки різних груп співробітників. Важливо зрозуміти, як синдром самозванця в окремого бібліотекаря впливає на динаміку міждисциплінарної дослідницької команди, де він виступає партнером. Як його внутрішні сумніви впливають на комунікацію, довіру та спільну ефективність? Перспективним є дослідження того, як прискорена цифрова трансформація бібліотек та необхідність швидкого опанування

нових IT-інструментів (AI, GIS, data visualization) посилюють прояви синдрому самозванця, особливо в бібліотекарів із довшим стажем. Реалізація цих напрямів дозволить не лише поглибити теоретичне розуміння проблеми, але й розробити комплексні та науково обґрунтовані практики для підтримки бібліотекарів-дослідників, що є запорукою успішної трансформації бібліотек у сучасні інноваційні центри академічної спільноти.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Anderson-Zorn A.K. Do I belong? Impostor syndrome in times of crisis. *Music Reference Services Quarterly*. 2022. Vol. 25(2–3). P. 59–69.
2. Bews E., MacLeod K., Paul B. Imposter syndrome in academic libraries: Indigenous women edition. *Urban Library Journal*. 2023. Vol. 28(2). URL: <https://academicworks.cuny.edu/ulj/vol28/iss2/3>
3. Collier-Plummer E. Managing imposter syndrome. *Public Libraries*. 2020. Vol. 59(6). P. 23–26.
4. King M. Digital scholarship librarian: What skills and competencies are needed to be a collaborative librarian. *International Information of Library Review*. 2018. Vol. 50(1). P. 40–46.
5. Lacey S., Parlette-Stewart M. Jumping into the deep: Imposter syndrome, defining success and the new librarian. *Partnership: The Canadian Journal of Library and Information Practice and Research*. 2017. Vol. 12(1).
6. Lee E., Morfitt, P. Imposter syndrome, women in technical services, and minority librarians: The shared experience of two librarians of color. *Technical Services Quarterly*. 2020. Vol. 37(2). P. 136–147.
7. Martinez J., Forrey M. Overcoming imposter syndrome: The adventures of two new instruction librarians. *Reference Services Review*. 2019. Vol. 47(3). P. 331–342.
8. McClurg C., Jones R. Imposter phenomenon and the MLIS. In Percell, J., et al. (Eds.). *Re-envisioning the MLS: Perspectives on the future of library and information science education: Advances in librarianship*. Emerald Publishing. 2018. Vol. 44A. P. 7–24.
9. Mushi C., Mwantimwa K., Wema K. Librarians Competencies for Implementing Embedded Librarianship University Libraries. *College & Research Libraries*. 2022. Vol. 80(1). P. 32–43.
10. Oxford English Dictionary. (2018, June). Impostor syndrome. Oxford English Dictionary. URL: <https://www.oedcom.ezproxy.lib.ucalgary.ca/view/Entry/92613?redirectedFrom=impostor+syndrome#eid1223389350>
11. Rabasa T.A., Abrizah A. Academic librarians' roles and competencies in research partnership: A qualitative study. *Malaysian Journal of Library & Information Science*. 2022. Vol. 27(3). P. 69–95.
12. Waller M., Tebbe H.J. The nuts and bolts of supporting change and transformation for research librarians. In B. R. Bernhardt, L. H. Hinds, & K. P. Strauch (Eds.), *Roll with the Times, or the Times Roll Over You: Charleston Conference Proceedings*, 2016. Purdue University Press. P. 389–393.

Стаття надійшла у редакцію: 13.11.2025

Стаття прийнята: 24.11.2025

Опубліковано: 22.12.2025