

Государственное бюджетное учреждение культуры Ставропольского края  
«Ставропольская краевая детская библиотека им. А.Е. Екимцева»

Научно - методический отдел

**Ступени к мастерству:**  
современные формы и методы  
профессионального развития  
библиотекарей

*Методический сборник*

Ставрополь  
2016

Составитель: Н.Д. Иванова

Редактор: Н.П. Яркина

**Ступени к мастерству: современные формы и методы профессионального развития библиотекарей** : методический сборник / ГБУК СК «СКДБ им. А.Е. Екимцева» ; НМО; сост. Н.Д. Иванова; ред. Н.П. Яркина. – Ставрополь, 2016. – 32 с.

В предлагаемом информационно-методическом сборнике можно найти материалы, касающиеся как традиционных, так и инновационных форм и методов повышения квалификации, стимулирующих у библиотечных работников потребность в самообразовании, создании в коллективах атмосферы творческого поиска.

Пособие составлено на основе просмотра, отбора и анализа наиболее интересных статей из профессиональных периодических изданий за последние пять лет (2011-2016 гг.) и адресовано методистам и всем заинтересованным специалистам, занимающимся системой повышения квалификации библиотечных работников.

## Содержание

<i>От составителя</i>	4
<i>Актуальные цитаты</i>	5
<i>Нелишние знания</i>	6
<i>Дайджест</i>	9
<i>Словарь форм и методов обучения</i>	25
<i>Список рекомендуемой литературы</i>	31

## ОТ СОСТАВИТЕЛЯ

*Стремление работников детских библиотек обновить содержание и формы общения с читателями, создать комфортную информационную среду, которая соответствовала бы разнообразным интересам пользователей, остро ставит проблему профессиональной подготовки современного библиотекаря, необходимости постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и деловые качества. Другими словами, непрерывное образование должно быть естественным состоянием каждого сотрудника основного персонала библиотеки.*

*В этой связи стоит отметить, что сегодня, говоря об эффективности системы непрерывного повышения профессиональной квалификации, ставка делается на активные формы обучения, которые должны доминировать над пассивными. Использование различных видов процесса профессионального развития могут создать оптимальные условия для продвижения новых идей и технологий, продуктивного обмена библиотечным опытом.*

*В предлагаемом информационно-методическом сборнике можно найти материалы, касающиеся как традиционных, так и инновационных форм и методов повышения квалификации, стимулирующих у библиотечных работников потребность в самообразовании, создании в коллективах атмосферы творческого поиска.*

*Пособие составлено на основе просмотра, отбора и анализа наиболее интересных статей из профессиональных периодических изданий за последние пять лет (2011-2016 гг.) и адресовано методистам и всем заинтересованным специалистам, занимающимся системой повышения квалификации библиотечных работников.*

## Актуальные цитаты

«Очень беспокойной будет жизнь библиотекаря в XXI веке... Только мы, библиотекари, можем доказать обществу свою ценность, уникальность, незаменимость. Но для этого мы сами должны работать иначе... Придется много учиться».

«В стратегическом плане вся система повышения квалификации должна быть направлена на то, чтобы каждая личность раскрылась в практической библиотечной работе на все 100% своих возможностей. Хорошая библиотека работает так же, как большой симфонический оркестр, в котором каждый исполнитель является мастером, а если нужно – солистом».

*Сукиасян Э.Р.*

«Ни искусство, ни мудрость не могут быть достигнуты, если им не учиться».

*Демокрит*

«Учитесь так, словно вы постоянно ощущаете нехватку своих знаний, и так, словно вы постоянно боитесь их растерять».

*Конфуций*

«Никогда не прекращайте вашей самообразовательной работы и не забывайте, что, сколько бы вы ни учились, сколько бы вы ни знали, знанию и образованию нет ни границ, ни пределов».

*Н. Рубакин*

«Собраться вместе - это начало, остаться вместе - это прогресс, работать вместе - это успех».

*Генри Форд*

«Никакая деятельность не может быть прочной, если она не имеет основы в личном интересе».

*Л.Н. Толстой*

«Быть библиотекарем значит то же, что ехать на велосипеде: если вы перестаете нажимать на педали и двигаться вперед, вы падаете».

*Д. Шумахер*

«Трудное - это то, что можно сделать сегодня. Невозможное требует немного больше времени».

*Ф. Нансен*

«Самоутверждение, признание – это сильнейший мотив, который долгие годы будет стимулировать работу библиотекаря».

*Авраева Ю. Б.*

«Цель обучения — научить обходиться без учителя».

*Э. Хаббард*

## Нелишние знания

- По оценкам любящих все подсчитывать американцев, ежегодно специалист должен обновлять 5% теоретических и 20% практических профессиональных знаний, они даже ввели своеобразный термин «единица старения знаний специалиста – период полураспада компетентности», когда в результате появления новой информации компетентность специалистов снижается наполовину. В течение последних десятилетий этот период резко сокращается. Если 50% устареваний знаний специалиста - выпускника 1940 года наступало через 12 лет, то для выпускника 1960г. - уже через 8-10 лет, а для нынешних выпускников оно наступает всего через 2-3 года.

- Сегодня в вопросах повышения профессиональной компетентности международное библиотечное содружество занимает четко определенную позицию: для повышения квалификации кадров рекомендовано выделять от 0,5 до 1% общего бюджета библиотеки. И этот уровень финансирования должен быть сохранен при любых условиях.

- Термин «*повышение квалификации библиотекарей*», используемый в профессиональной сфере, трактуется как «совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений, повышение общеобразовательного уровня библиотекарей в соответствии с новейшими достижениями культуры, науки и техники, передовым библиотечным опытом».

- Институт ЮНЕСКО рассматривает термин «*повышение квалификации*» более широко. Это формальное и неформальное обучение, необходимое для того, чтобы штат учреждения или коллектив был способен выполнять полный спектр своих служебных обязанностей. В ходе повышения квалификации необходимо научиться не просто выполнять работу принятым в настоящее время образом, а постоянно изменять и совершенствовать методы работы, улучшая ее качество.

- Мелвилл Дьюи (1851-1931) – основатель профессии библиотекаря. Библиотеки существовали несколько тысячелетий. В них трудились люди самых разных специальностей, однако никто из них не считал себя библиотекарем, они оставались учеными мужами или политическими деятелями.

Именно он обратил внимание на то, что представительницы слабой половины обладают чертами характера, крайне необходимыми для этой профессии. До этого момента никогда в истории человечества женщины не допускались к работе в библиотеках.

- В 1876 году М. Дьюи, молодой учитель математики, начал издавать первый в истории журнал для библиотекарей – профессионалов, объединил их в библиотечную ассоциацию, а спустя два года открыл первую библиотечную школу. В 1882 году (через шесть лет после открытия) - эту школу окончили первые в истории человечества 12 библиотекарей - женщин.

- Концептуальные основы того, что можно назвать «активным обучением» были сформулированы еще в начале XX века американским философом и педагогом Джоном Дьюи. Он утверждал, что традиционной системе

образования, основанной на приобретении и усвоении знаний, нужно противопоставить обучение «путем делания», чтобы новые знания извлекались человеком из практической деятельности и личного опыта.

- Классическая лекция (монолог преподавателя, который не сопровождается слайдами и другими иллюстрациями) – наименее эффективный метод обучения: он обеспечивает освоение в среднем около 5% содержания. В тоже время «активное обучение» (вовлечение участников образовательного процесса в различные виды деятельности) позволяет добиться значительно лучших результатов.

- Исследования американских ученых показали, что при компьютеризованном обучении с использованием средств мультимедиа обеспечивается сокращение времени обучения на 50-30 % и упрочение запоминания материала на 80 % по сравнению с другими методами.

#### Кредо интерактивного обучения:

- То, что я слышу, я забываю.
- То, что я вижу и слышу, я немного помню.
- То, что я слышу, вижу и обсуждаю, я начинаю понимать.
- Когда я слышу, вижу, обсуждаю и делаю, я приобретаю знания и навыки.
- Когда я передаю знания другим, я становлюсь мастером.

#### Психолого-педагогические особенности обучения

*Повышение квалификации* – это система образования профессионалов. По отношению к обучающемуся она выполняет роль социальной защиты, потому что образованный человек уверен в себе и обладает внутренней свободой решений и поступков. Он менее привязан к среде, не скован стереотипами и предрассудками, более мобилен. Все это нужно учитывать при решении психологических задач системы повышения профессиональной квалификации. Нужно обновлять знания слушателей, новые знания необходимы, чтобы преодолеть разрыв между предыдущей профессиональной подготовкой и новыми требованиями.

Если человек способен адаптироваться к новым условиям работы, то можно говорить о его профессиональной обучаемости.

*Профессиональная обучаемость* – это способность человека приспособиться к новым условиям профессиональной деятельности – изменяющейся профессиональной среде, овладеть новыми профессиональными знаниями, освоить новую психологию рабочего процесса. Профессиональная обучаемость подразумевает, что библиотекарь готов и открыт для перехода на новый, более высокий уровень профессионализма.

При организации обучения методист должен знать, что взрослым невозможно навязать обучение. Они должны захотеть учиться. Готовность

человека к обучению может сформироваться только из его осознанной внутренней потребности.

Замечено, что специалисты лучше воспринимают новые знания в неформальной обстановке. Формы и методы их обучения весьма разнообразны, но необходимо избегать оценок и конкуренции. Однако, вполне допустима открытая процедура диагностики, позволяющая людям самостоятельно оценивать свою деятельность.

В учебном процессе необходимо использовать большой предшествующий опыт людей. Чужой опыт профессиональной деятельности, усвоенный в процессе учебы, становится собственным профессиональным опытом. На этой основе создаются предпосылки к дальнейшему профессиональному росту человека.

## Дайджест

- *Киселева, Л. «Мельница инноваций» / Л. Киселева // Библиополе. - 2011. - № 5. - С.29-36.*

Научно-методическим отделом Дальневосточной государственной научной библиотекой целью с целью выявления и обобщения инновационного опыта библиотек был разработан и внедрен в практику образовательный проект «Мельница инноваций».

Задачи проекта:

- Стимулирование творческой активности библиотекарей, методических служб;
- Обмен опытом по актуальным направлениям деятельности;
- Выявление и распространение прогрессивных новшеств в области теории, методики и практики библиотечного дела;
- Демонстрация разнообразия и многогранности возможностей деятельности общедоступных библиотек;
- Развитие и укрепление корпоративных связей между библиотечными учреждениями и организациями, заинтересованными в продвижении чтения.

Новизна образовательного проекта заключалась в использовании нетрадиционной формы обучения библиотечного персонала – интерактивных тематических семинарах, последовательно проходивших на площадках общедоступных библиотек Хабаровска и Хабаровского района.

Основным мероприятием проекта стала Декада инновационных знаний, включающая интерактивные тематические семинары, последовательно проходившие на пяти тематических площадках библиотек:

- День классики и эстетического удовольствия;
- День краеведения;
- Зеленый день (экологии и здоровья);
- День социальных проектов;
- День толерантности.

Кроме этого, среди методов реализации проекта были:

- передвижная постоянно - действующая выставка «Территория творчества» в целях демонстрации достижений библиотекарей края (электронные продукты, проекты, малотиражные библиографические пособия, оригинальные книжные закладки, методико-библиографические пособия и др.),
- интервьюирование участников семинаров,
- круглый стол «Муниципальные библиотеки: перспективы и векторы развития»,
- парад победителей с вручением дипломов и подарков;
- анализ деятельности, обобщение опыта.

Каждой площадке была предоставлена свобода при формировании программы своего дня (с учетом общих рекомендаций).

Инновационный подход к обучению соединил образование и развлечение, учебный и творческий процессы. По сути, это был интеллектуальный творческий ринг с лауреатами и дипломантами, взыскательным жюри и сопереживающей публикой.

➤ *Дегтева, Л. Библиотечная палитра / Л. Дегтева // Библиотечное дело. – 2014.- №13. – С.38-40.*

Коммуникативной формой общения и повышения профессиональной компетенции библиотечных специалистов в области детского и подросткового чтения в Липецкой области стал журнал «Библиотечная палитра, издаваемый Липецкой областной детской библиотекой.

Основной идеей профессионального журнала стало освещение опыта работы библиотек Липецкой области с подрастающим поколением.

Задачами, которые были поставлены в приоритет перед издательским проектом «Библиотечная палитра», стали:

- обсуждение дискуссионных проблем библиотечной практики и приоритетных направлений развития в области детского и подросткового чтения;
- обобщение и трансляция успешного опыта библиотек Липецкой области по повышению культуры чтения в работе с читателями-детьми;
- информирование о важнейших событиях в библиотеках муниципальных образований региона, интересных и выдающихся персонах, библиотечных юбилеях;
- повышение профессиональной компетенции библиотекарей, обслуживающих детей, помощь в непрерывном образовании.

Основная стратегия журнала - подготовка тематических номеров по самым актуальным направлениям отрасли и проблемам, касающимся детского чтения, где они рассматриваются всесторонне, с разных точек зрения.

Структуру и содержание журнала определили ведущие рубрики:

- «Колонка руководителя" - приветственное слово главного редактора (директор ЛОДБ - М. А. Буслаева) об очередном номере издания и заявленной теме;
- «Взгляд на проблему» - точка зрения библиотечных специалистов на тему номера;
- «Изучаем, исследуем» - опыт исследовательской работы библиотек регионов, деятельность психологической службы Липецкой областной детской библиотеки;
- «Есть идея» - инновационный подход и проектная деятельность библиотек, креативные формы и методы в работе с детьми;
- «Сохраняя традиции, искать новое» - традиционные и хорошо зарекомендовавшие себя формы и методы библиотечной деятельности;
- «Медиамир» - информационные технологии в библиотеке, в том числе обзор электронных ресурсов (сайтов, компакт-дисков и других) по теме номера;

- «Библиографический совет» - рекомендации по организации информационно-библиографической деятельности в библиотеках, обслуживающих детей;

- «Муниципальный аспект» - проблемы, перспективы и опыт работы библиотек муниципальных образований региона;

- «Внимание, конкурс» - поддержка и развитие творчества библиотекарей и читателей;

- «Диалог взаимодействия» - практика сотрудничества с учреждениями культуры, образования, общественными и другими организациями;

- «Юбилеи, события, факты» - вести из детских библиотек Липецкой области;

- «Досье методиста» - практические рекомендации: обзоры, консультации, а также методико-библиографические пособия по актуальным темам;

- «Таланты земли Липецкой» - знакомство с литературной жизнью края, как исторической, так и современной, обзор творчества литераторов и деятелей искусств области.

Впоследствии к публикации проблемных статей стали привлекаться специалисты из учреждений культуры, образования, социологи, коллеги из библиотек РФ. В их числе - известные специалисты в области библиотечного дела: К. М. Сухоруков, Е. Ю. Гениева, С. Г. Матлина, В. А. Бородина, И. И. Тихомирова, В. К. Степанов, О. К. Громова, Т. В. Рудишина, М. Е. Порядина и другие.

За пять лет существования журнала (выходит с 2009 г.) Липецкой областной детской библиотекой издано 19 тематических номеров: "Детская библиотека. Современный формат", "Школьная вселенная", "Быть гражданином", "Детская библиотека в меди@среде", "Мир детской книги", "Библиотечное пространство для детей: современный подход", "Краеведение для детей" и др. Опубликовано около 500 статей за авторством работников библиотек и специалистов смежных отраслей, представивших свой взгляд и опыт работы по популяризации чтения в обществе. Свыше 100 публикаций написано специалистами библиотек Липецкой области, работающих с детьми. По сути, это возможность повышать свою квалификацию, оттачивая работу над текстом.

Профессиональный журнал "Библиотечная палитра" зарегистрирован в Управлении Роскомнадзора по Липецкой области.

Сейчас журнал издаётся исключительно силами Липецкой областной детской библиотеки и ориентирован только на работу с детской и подростковой аудиторией и отражает пятилетний опыт работы Липецкой областной детской библиотеки в попытке добавить красок в библиотечную палитру профессионального развития коллег.

- *Шевелева, Т. Восхождение к мастерству: индивидуальные траектории обучения / Т. Шевелева // Библиотека – 2016. - №4. – С. 18-20.*

Для подготовки специалистов, способных работать в условиях сегодняшних нововведений, необходимо активизировать процесс непрерывного совершенствования библиотечных кадров. В ЦБС г. Златоуста разработали и внедрили в практику новую методику - индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ).

В ИОМ отражаются три основных направления совершенствования профессиональной компетентности библиотекарей: самообразование, деятельность в библиотечном сообществе, участие в профессиональной жизни коллектива.

Цели такой программы – создание условий для индивидуального обучения; приобретение библиотекарем необходимых знаний и умений, постоянное их совершенствование; развитие профессиональных качеств личности. Универсального рецепта создания индивидуального образовательного маршрута не существует. В каждом случае он должен обеспечивать процесс изменений в профессиональном развитии конкретного библиотекаря. Индивидуальные образовательные маршруты являются составной частью самообразования.

Движущийся по маршруту библиотекарь нацелен на самостоятельную работу с методической литературой, освоение новых обучающих технологий, самодиагностику, ведение исследования, разработку проекта... При этом он всегда может получить необходимую поддержку и помощь консультантов.

Маршруты рассчитаны на библиотечных работников, у которых нет специального образования, а стаж работы – менее трех лет. Конечный продукт каждого маршрута – открытый марафон, в ходе которого библиотекари обмениваются приобретенными знаниями и внедренными в практику современными методиками работы, включающими слайд - презентации, лекции.

Такая форма повышения квалификации нацелена как на качественные изменения профессионального уровня, так и на формирование креативного мышления. Индивидуальные образовательные маршруты активизируют творческое начало библиотекаря, нацеливают его на достижение вершин в профессиональном развитии, укрепляют интерес к профессии:

*«...Пройдя маршрут, смотришь на свою профессию немного под другим углом. Практический опыт накладывается на главное требование маршрутов - креативность, новизну. Особенно это важно в работе с подростками, которые с удовольствием принимают новинки».*

Примерный маршрут креативного сценариста по привлечению детей в библиотеку *«Поколение NEXT: современные подходы к организации массовой работы в библиотеке»:*

Содержание деятельности. Библиотекари освоили массовую работу с детской аудиторией, изучили на практике множество разнообразных форм, способствующих стимулированию читательской и познавательной деятельности ребенка.

Результат деятельности. Благодаря маршруту в библиотеках реализованы: блиц - турнир « Сказочный балаганчик», игра - загадка « Поединок фантазеров», « Робинзонада», « Сага литературная», слет юных сказочников.  
Итог: Открытый марафон « И нет предела совершенству».

➤ ***Огнева, И. Осваиваем виртуальную среду: организация онлайн - общения/ И. Огнева // Библиотека.- 2016.- № 2. – С.21-24.***

Сегодня все чаще говорится о формировании персонального образовательного пространства. Ведь любой сотрудник имеет свободный доступ к открытым источникам информации. Может общаться с коллегами и преподавателями из других регионов, принимать участие в виртуальных мероприятиях. На своем опыте я убедилась в эффективности сетевой работы, которая позволила использовать новые возможности для информирования и повышения квалификации библиотекарей в МУК «Централизованная библиотечная система г. Арзамаса Нижегородской области».

Для информирования библиотечных специалистов с помощью методов курирования контента мною используются следующие ресурсы.

- Страница «Библиомания» в социальной сети Facebook (<https://www.facebook.com/bibliomaniya>) которая регулярно представляет интернет-источники по теме «Книги, чтение, библиотеки. Полезные сервисы для библиотекаря». На основе материалов страницы ежемесячно составляется рекомендательный список интернет- публикаций « «Копилка « Библиомании для информационной рассылки специалистам ЦБС г. Арзамаса.

- Тематические подборки в сервисе Pinttrest(<https://www.pinttrest.com/irinaogneva>), позволяющие сис тематизировать найденные в Сети изображения и обмениваться ими. Сервис удобен для тех, кто предпочитает визуальную информацию. Примеры созданных подборок: «Библиотеки: оформление», « Книжная инфографика», «Памятники книгам и книжным героям» и др.

- « Книжные оттенки» (<http:// knizhnaya-vystavka.blogspot.ru>) - библиотечный блог, посвященный книжным выставкам. Ресурс позволяет не только поделиться своим опытом, но и аккумулировать информацию из открытых источников( презентации, видеоролики, работы, выполненные или размещенные при помощи интернет- сервисов). В блог встроены постоянно пополняемые коллекции « Библиотечные выставки» и « Виртуальные выставки», созданные в сервисе Pinterest.

- «Библиомания» (<http://bibliomaniya.blogspot.ru>) – блог методиста, в котором можно найти информацию о конкурсах, профессиональных мероприятиях различного формата, тематические подборки заголовков к мероприятиям.

Современные информационные технологии позволяют изменить подходы к повышению квалификации, сделав акцент на самостоятельном обучении, разнообразии, сотрудничестве, интерактивности.

Обучение начинающих библиотекарей в ЦБС г. Арзамаса проходит по программе «Библиокласс», включающей в себя консультации ведущих специалистов, групповые занятия, тренинги, деловые игры.

Для работы по программе был придуман «Библиокласс» - отдельный ресурс для работы в дистанционном режиме.

Сайт построен на бесплатной платформе «Сайты Google», которая не требуя знания HTML, позволяет легко и быстро создавать страницы с настраиваемым видом и функциями. На них можно размещать документы, презентации, формы, календари, видео и т.д. Есть возможность ограничивать права доступа к сайту и его отдельным страницам, работать коллективно, оставлять комментарии, а также привязывать Google к собственному домену. Начиняющий библиотекарь самостоятельно знакомится в удобное ему время с представленными материалами, заполняет анкеты, оставляет комментарии, проходит тестирование, общается с методистом.

К достоинствам такой формы работы можно отнести:

- обучение каждого начинающего сотрудника с первых дней работы;
- занятия в индивидуальном темпе;
- доступность материалов в любое время;
- использование современных информациооо-коммуникационных технологий;
- возможность обратной связи;
- экономическую эффективность.

➤ ***Игнатова, Л. А. Библиотечная олимпиада / Л. А. Игнатова // Современная библиотека. - 2014. - № 2. - С. 40-41.***

Для участия в смотре ЦБС и с целью привлечения внимания молодежи к профессии библиотекаря, повышения профессионального уровня библиотечных работников, внедрения новых форм библиотечной работы в г. Новосибирске прошла I Летняя библиотечная олимпиада «Наш выбор – библиотека».

Игра была построена по принципу телевикторины «Умники и умницы» и проходила в два этапа, первый из которых представлял собой домашнее задание – рекомендательную беседу «Слово литературному герою». От имени какого-либо литературного героя молодые специалисты представляли произведения русских и зарубежных классиков. Перед зрителями предстали: Василий Тёркин А. Твардовского, Оленька Скворцова А. Чехова («Драма на охоте»), Вождь краснокожих О. Генри, Роберт Лэнгдон Д. Брауна («Код да Винчи»), Марья Гавриловна А. Пушкина («Метель»), Городовичок В. Шамова («Новосибирские сказки»), заяц Коська Н. Грибачева («А это мы!»). Конечно же, герои книг выступали в костюмах, и сопровождалось каждое выступление соответствующим видеорядом.

Второй этап «Вперёд, профессионалы!» прошёл в духе соревнования и продемонстрировал хорошие знания претендентов на победу. Четыре игрока, отобранных «ареопагом» (жюри) по итогам I этапа, двигаясь по цветным дорожкам (20 секунд на раздумье, правильный ответ – один шаг), должны были

дать ответы на весьма непростые вопросы, которые были разнообразны и подразделялись на IV агона (раздела): «Сквозь призму времени» – история библиотечного дела; «Мозаика творчества» – массовая работа: инновационный подход; «Библиографический калейдоскоп»; «Библиотечное ассорти».

И если имя основателя первой русской библиотеки или название первой печатной книги Ивана Фёдорова не вызвали особых раздумий, то вопросы, касающиеся, например, нетрадиционных способов пропаганды чтения (либмоб, букмобил и др.) предполагали, что молодые библиотекари должны свободно ориентироваться в современных формах массовой работы.

Но самыми сложными оказались задания IV агона – «Библиотечное ассорти». Игрокам предлагалось полнее раскрыть некоторые аспекты библиотечной деятельности, добавить недостающие пункты, действия, возможности... К примеру, дополнить перечень действий, необходимых для разработки проекта или программы. Или раскрыть, что именно делает специализированную библиотеку уникальной...

Но на этом мероприятие не завершилось, закончилась только его официальная часть. В перерыве ведущие пригласили присутствующих прогуляться по библиотеке, стилизованной под город «Толстой-на-Оби». Из Олимпийской деревни (читального зала), где проходила игра, гости через Проспект Знаний попадали на Площадь Л. Н. Толстого, в Детский парк «Филиппок», Академгородок и Литературный квартал, где их ждали интересные, содержательные, со вкусом оформленные выставки.

А в читальном зале в это время по традиции накрывали столы, и вскоре здесь открылось видеокафе. За чашкой чая участники мероприятия с большим интересом посмотрели видеосюжеты на тему «Библиотека XXI века. Год 2040», подготовленные специалистами библиотек ЦБС. И хотя стиль и картины «библиотеки будущего», конечно же, различались, все сюжеты роднило одно – уверенность в том, что будущее без книги и библиотек – немыслимо.

➤ ***Журавлева, А. «Чемоданчик инноваций»: актуальные материалы путешествуют по районам края / А. Журавлева // Библиотека. – 2013. – № 8. – С. 42-43.***

Научно-методический отдел Алтайской краевой универсальной научной библиотеки им. В. Я. Шишкова применил заочную форму повышения квалификации сотрудников муниципальных библиотек – «Чемоданчик инноваций».

Основная задача «Чемоданчика» - знакомить библиотекарей края с инновационными идеями коллег и опытом проведения массовых мероприятий за пределами библиотеки с использованием новых ресурсов.

Главное отличие этой формы от рядового семинара или тренинга – отсутствие строгих временных рамок. Все самое интересное доставляется прямо на рабочее место. В целом знакомство с «Чемоданчиком» занимают 1,5-2 месяца. Сначала эти материалы изучает директор, методист, затем остальные сотрудники

межпоселенческой библиотеки. У работников сельских библиотек обучающие семинары, методические дни, презентации проходят в основном на местах.

Что же находится в «Чемоданчике инноваций»? Самой востребованной информацией являются сценарии проведения акций в поддержку чтения, праздников, выездных мероприятий вне стен библиотеки. Также представлены издания, которые заслужили признание у всего библиотечного сообщества региона (краеведческие библиографические пособия, аннотированные библиографические указатели лучших книг современных писателей и др.)

Новые информационные технологии с каждым годом входят в жизнь. В качестве образца по созданию собственных электронных ресурсов коллегам предлагается изучить электронно-краеведческий ресурсы, например, электронный сборник «Уникальные места Алтайского района», CD-диск «Прогулки по Рубцовску».

В ходе работы с «Чемоданчиком» библиотекари не только изучают этот опыт и берут его на вооружение, но и делятся собственными разработками. Ежегодно содержание «Чемоданчика» пополняется новыми актуальными и современными материалами.

- ***Гендина, Н.И. Тренинг - тренеров как новый формат повышения квалификации школьных библиотекарей в сфере формирования информационной культуры личности: опыт, проблемы, перспективы / Н. И. Гендина, Г.А. Стародубова, Л.Н. Рябцева, Е.В. Косолапова // Школьная библиотека. - 2015. - №7.- С.47-53.***

*Тренинг-тренеров: сущность и специфика.*

Форма обучения и повышения квалификации в сфере информационной грамотности была предложена ЮНЕСКО для специальной подготовки учителей и библиотекарей, которые в силу своих профессиональных обязанностей призваны повышать уровень информационной грамотности граждан. Сотрудники НИИ информационных технологий социальной сферы Кемеровского государственного университета культуры и искусств стали активно использовать эту форму работы впервые в России начиная с 2009 года. Тренинг-тренеров был направлен на обучение учителей, преподавателей и библиотекарей методикам проведения занятий по информационной грамотности и информационной культуре личности с различными категориями граждан: детьми, подростками, молодежью, взрослыми. Элементы тренинга-тренеров неоднократно использовались Н. И. Гендиной в рамках мастер-классов для делегатов Всероссийских форумов школьных библиотекарей России «Михайловское» в 2009, 2010, 2012 годах.

Что такое тренинг-тренеров? Чем он отличается от других форм обучения?

*Тренинг* - метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и личных или профессиональных установок. Цель тренинга - это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике.

*Тренинг-тренеров* - это интерактивная форма практически ориентированного обучения. Все обучающиеся вовлечены в процесс познания, они имеют возможность действовать совместно, обсуждать то, что они знают и думают. Идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности.

В ходе обучения школьные библиотекари должны овладеть методами и способами трансляции информационных знаний и умений не только в среде школьников, но и в среде своих коллег. Иными словами, после прохождения тренинга-тренеров, его участники должны сами становиться тренерами в сфере информационной культуры личности.

Основные этапы обучения тренинг-тренеров включают лекционную часть, практическую и итоговую – защиту работы, представляющей собой проект "Инновации в работе школьной библиотеки по формированию основ информационной культуры участников образовательного процесса" и проведение дискуссии в рамках Круглого стола.

Дайджест выполненных проектов представлен на сайте НИИ ИТ СС КемГУКИ: <http://nii.kemguki.ru/novosti/272-5-05-2015>.

➤ ***Маликова, Н. Вы играйте, вы играйте, вам зачтется / Н. Маликова // Библиотечное дело.- 2014.- № 15.- С.38-43.***

Игра – наилучший способ обучения персонала искусству принятия решений и умения активно взаимодействовать с окружающим.

Игровые моменты в проведении методических дней позволяют переключать, активизировать, удерживать внимание обучающихся коллег, делая процесс повышения квалификации более эффективным. Например, в Центральной городской библиотеке г. Новоалтайска итоги смотра-конкурса библиотечных сотрудников "Краеведческий бум» были подведены в форме *ролевой игры «Технология критического мышления - метод шести шляп»*

Для проведения этой разновидности «мозгового штурма» потребовалось шесть шляп, шести разных цветов: белая, жёлтая, зелёная, синяя, красная и чёрная. Каждый цвет символизирует одну из множества точек зрения на проблему. *Белая шляпа* – беспристрастная, мыслим фактами, цифрами, без эмоций и субъективных оценок. *Чёрная* – критическая, выявляем недостатки и противоречия. *Красная* – эмоциональная, прислушиваемся к собственным чувствам и интуиции. *Зелёная* – творческая, ищем нестандартные решения. *Желтая* - символизирует позитивное мышление. *Синяя* – философская, позволяет сделать общие выводы.

Присутствующие разбились на шесть групп и виртуально надевали головной убор - это помогало сфокусироваться, изменить стиль мышления. Высказываться о проектах коллег участникам деловой игры пришлось с учетом требований, которые «задавал» цвет шляпы.

*Меняя шляпы*

Группа в «белой шляпе», которая должна была мыслить только фактами и цифрами, высказала следующее. Впервые в наших стенах 15 ноября 2012 года был проведён смотр-конкурс "Краеведческий бум". На нём было представлено 14

работ из 9 библиотек. Работы оценивало компетентное жюри из пяти человек. Работа была долгой, но плодотворной. При подготовке участники приобрели или усовершенствовали опыт оформления слайдовых презентаций. Молодые сотрудники расширили свои знания о формах краеведческой работы. Победители получили материальное вознаграждение и т. п.

«*Жёлтая шляпа*», выделяя логический позитив, отмечала положительные стороны и достоинства конкурса. Атмосфера была доброжелательная. Жюри присутствовало из смежных областей, что достаточно расширило социальное партнёрство библиотеки. Практически все выступающие проявили профессионализм, смогли донести до аудитории цель и смысл своих мероприятий. Сотрудники отдела краеведения осветили интересный опыт привлечения социальных партнёров при организации выставки - экспозиции «Алтайский хлеб, как золото Алтая». Разработку нестандартной темы в творчестве Л. Мерзликина продемонстрировала заведующая филиалом N 6, представив слайд-урок «Люблю смеющихся собак». Для лучшего донесения информации, сотрудники ЦГБ, филиала N 7 использовали метод театрализации. Качество многих презентаций и видеороликов было на хорошем уровне.

Команде в «*чёрной шляпе*» нужно было продемонстрировать подчёркнуто трезвый взгляд на вещи. Указать все недостатки, найти слабые места: что было сделано неправильно, что нуждается в доработке или просто ошибочно. Они отметили следующее. В презентации не стоит злоупотреблять текстом и анимационными эффектами, тем более, если это не соответствует целевому назначению. Надо учиться чёткости формулировок, развивать «тезисное» мышление. Некоторые выступающие перескакивали с одного факта на другой, и слушатели, в том числе жюри теряли общую картину проведённого мероприятия или выставки. Некоторые, даже отыскав интересную, актуальную и волнующую тему, не смогли собрать достаточную аудиторию на своё мероприятие. Зачастую временные и эмоциональные затраты были не оправданы. Некоторые не могли справиться с эмоциями, волновались, что было заметно окружающим. При подготовке некоторых мероприятий не учитывается читательское назначение, нет маркетингового подхода к сбыту своей продукции. Жюри не предусмотрело в Положении градацию на детские и взрослые библиотеки, победителей должно было быть больше.

«*Красные шляпы*» отвечая на вопрос: «*Какие у меня возникают чувства по поводу конкурса «Краеведческий бум*», щедро делились эмоциями. Этот режим мышления даёт возможность увидеть событие, явление, проблему в ярких эмоциональных красках, не вдаваясь в объяснения, почему это так, кто виноват, и что делать. Тем самым создаются условия для высвобождения эмоций, так что они больше не будут мешать работе. Конкурс состоялся, и это здорово! Как хорошо, что в жюри были люди со стороны! Ярко, эмоционально, прошло выступление филиала N 7, запомнилась акция «Тебе, любимый город!».

Команда в «*зелёной шляпе*» включила зелёный цвет креативности, отвечая на вопросы: «*Что можно было сделать иначе?*» Как можно было улучшить тот или

иной аспект? Каковы некоторые из возможных решений и действий? Каковы альтернативы?

За «синей шляпой» было обобщающее слово. Осуществлена хорошая задумка. Организация конкурса прошла на должном уровне. Были затронуты актуальные темы года - 75-летие края и 70-летие города. Это плодотворный обмен опытом. Каждый выбрал достойную, интересную тему для дальнейшей работы. Участники ознакомились с мероприятиями коллег, что важно, так как в рабочие дни редко удаётся вырваться на мероприятия других библиотек. Для банка методических идей собраны хорошие сценарии и презентации, которые в дальнейшем сможем использовать. Всем нужно принимать участие в подобных конкурсах, не бояться сравнений, не бояться, что не получится. Только так мы можем расти профессионально. Приятно было видеть активность молодых кадров; так держать, молодёжь! Благодаря тому, что в жюри вошёл журналист газеты «Наш Новоалтайск», статья о конкурсе была опубликована на первой полосе издания. Присутствующая в жюри методист ГДЮЦ пригласила организаторов конкурса в жюри другого городского конкурса.

Таким образом, обучающиеся рассмотрели методику, позволяющую работать с информацией, находить выгоды и возможности, использовать интуицию, анализировать проблемы, генерировать творческие идеи, организовывать своё мышление применительно к библиотечной практике.

#### Проблемы на дольки

Тематический семинар «Индивидуальный имидж современного библиотекаря» подытожила деловая игра «Имидж библиотекаря». Она представляла собой совокупность задач, в ходе которых команды обучающихся игроков решали определённые игровые задачи, отражающие реальные проблемы библиотек Новоалтайска сегодня. Ведущие, методисты ЦГБ, поделили имидж библиотекаря, как заморский фрукт, на дольки, которые обозначили так: «Сюрпризы русского языка», «Артистизм», «Чувство юмора», «Мастерство диалога», «Служебная этика», «Стиль работы», «Досуговая деятельность». Участников игры поделили тоже на семь команд.

«Сюрпризы русского языка» предполагали выполнение заданий, способствующих повышению грамотности участников. В текстовых отчётах библиотек предстояло выявить, проанализировать и исправить стилистические и грамматические ошибки. В помощь предлагались соответствующие словари по русскому языку.

«Артистизм» предполагал развитие речевой культуры библиотекарей. Помогло в подборе заданий для этого блока учебное пособие Г. А. Алтуховой «Речевая культура библиотекаря».

Чувство юмора, как известно, помогает решать проблемы, побеждать комплексы, успокаивает и даже лечит. Трудно работать с людьми, если не умеешь или не позволяешь себе вовремя посмеяться. В одноименном блоке «Чувство юмора» библиотекарям предлагалось сочинить частушки о библиотекарё, привлекательных чертах его имиджа или, наоборот, - о недостатках. В качестве подсказки рекомендовались рифмы для четверостиший, допускался свой вариант

ответа, чем и воспользовались игроки. Выполняя задание, не все выдержали жанр занимательного стихосложения частушки, но все продемонстрировали хорошее знание фольклорных единиц: *«Ах, подружка моя / Как тебе не стыдно / Оформляешь формуляр / Ничего не видно».*

Стихотворная критика прозвучала по поводу заработной платы библиотекарей и обновления библиотечного фонда: *«Полюбил я девушку / Она книжки выдаёт / У неё така зарплата / Никто замуж не берёт!»*, *«Эх, книжечка да устаревшая / Сколько может выдавать ее / Библиотекаря!»*

Но всё же больше вариантов отмечали положительные черты: *«Заводной библиотекарь / Все вам книжки подберёт / Душу лечит как аптекарь / Только денег не берёт».*

### Умение говорить

Умение вести деловую беседу важно для профессионального имиджа библиотекаря. В предложенных заданиях этого блока нужно было проанализировать конфликтные ситуации, определить психотип библиотекаря и читателя, обратить внимание на подтекст ситуации и предложить оптимальный вариант общения. При составлении заданий использовалось учебно - методическое пособие В. А. Бородиной «Библиотечное обслуживание».

Навыков пиар-деятельности потребовало выполнение задания «Служебная этика». Представлен широкий спектр умений презентационной деятельности. В этом случае всем командам предлагалось одна ситуация: убедить городское собрание депутатов в полезности библиотеки и невозможности сокращения финансовых вливаний на подписку.

Для развития навыков тезисного мышления, командам требовалось подготовить выступление на зональном семинаре, продемонстрировав «Стиль работы». Обозначить главные принципы, приёмы своей деятельности как факторы успешности работы библиотекаря. Предложенные варианты можно объединить в несколько тематических блоков:

- *тайм-менеджмент* (Не откладывай на завтра, то, что можно сделать сегодня. Эффективное использование рабочего времени! Делу - время, а потехе - час. Сортировка дел по важности, самые сложные дела вперёд!)

- *менеджмент качества* (Индикативный коэффициент в жизнь! Внимание и индивидуальный подход к каждому читателю. Довольный читатель - сытый библиотекарь. Принцип общения - доброжелательность и мобильность.)

- *установка на самосовершенствование, непрерывное образование библиотекаря* (Гибкость ума! Профессионализм - залог успеха. Ни дня без творческой идеи. С книгой по жизни. Повышай свой профессиональный уровень. Учиться, учиться и ещё раз учиться.)

- *стратегическое планирование* (чётко поставленная цель - ясное представление путей её достижения! Планы и отчёты - это тоже наше творчество. Ни шагу назад, только вперёд!)

- *развитие мотивации к труду* (Комфортное рабочее место! Материальный стимул - путь к успеху!)

Как сегодня библиотеке успеть ответить на вызовы времени, как стать центром досуга? Участникам предстояло выполнить задания по актуальным направлениям деятельности. Команды представили: письмо к спонсору с указанием необходимой суммой для проведения Недели Детско-юношеской книги, разработали приглашение для представителей армянской диаспоры на литературно-музыкальную композицию «Восточные сказки», макет афиши для пап на ток-шоу «Капитаны семейного корабля», анонс в СМИ литературного вечера «Добру быть!», планы занятий на летние каникулы клуба семейного чтения «Семья» и Недели застенчивого читателя, ход этнографической игры «Легенды седого Алтая».

➤ ***Гречко, Г. С. Модернизация профессионального образования в библиотеках для детей: [из опыта работы ЦБС для детей г. Николаева]*** / Гречко, Г. С. - Режим доступа : <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2005/disk/22.pdf>

Централизованная библиотечная система для детей города Николаева (Украина) всегда в поиске эффективных форм обучения, система и структура которых видоизменяется в зависимости от задач, поставленных в тот или иной период.

...Одной из эффективных форм стимулирования, необходимой в обновлении профессиональных знаний и творческого поиска, являются *конкурсы профессионального мастерства*. Положительной их чертой является то, что в процессе подготовки и проведения принимает участие весь коллектив библиотеки. Проведение конкурсов помогает молодым специалистам более глубоко уяснить функции библиотеки в современном обществе, изменения в содержании и технологиях библиотечного труда, в распространении передового опыта. Конкурсы профмастерства выявили: лучшего работника абонемента, лучшего работника читального зала, лучшее массовое мероприятие, лучшее периодическое издание.

С целью изучения новой литературы среди молодых библиотекарей организовывались *аттестации* на знания новых книг и периодических изданий, которые позволили сделать наглядную и массовую популяризацию книги более эффективной и зрелищной. После таких аттестаций многие новые книги становились книгами года.

Уже несколько лет проводятся *уроки профессиональной этики* («Имидж библиотекаря», «Культура речи и речевой этикет»), *часы библиотечной педагогики*. На подобных мероприятиях работники библиотеки могут получить максимум нужной информации — как в профессиональном плане, так и в плане общего культурного развития.

Прочно вошли в программу деятельности *Дни Специалиста*, цель которых — улучшение качества работы структурных библиотечных подразделений,

повышение квалификации их работников. Так, программа *Дня работника читального зала* включала в себя: комментарий практика: «Читальные залы и секторы справочно-библиографических услуг как центры информационной поддержки образования»; демонстрационный показ: «Новые информационные технологии и носители информации в помощь библиотекарям, педагогам, читателям»; творческую мастерскую: «Комплексные массовые и виртуальные мероприятия как способ рекламы читального зала и его услуг»; советы методистов работникам читального зала: «Обслуживаем быстро, качественно, толерантно»; маленькие библиотечные «хитрости» в помощь эффективному обслуживанию в читальных залах; рецепты успеха: «Маркетинг личности — модный термин или оценка деятельности библиотекаря пользователем?»; сокровищницу опыта: «Наработки наших профессионалов — для вас»; заметки библиотечного архивариуса о том, чего не следует забывать и от чего не стоит отказываться; минуты отдыха: «Читатель спросил — все засмеялись, а библиотекарь заплакал»; обзор-экспозицию печатных изданий для работников ч /з.

Система повышения квалификации библиотечных работников постоянно совершенствуется, наполняются новым содержанием многие традиционные формы. Так, школа молодого библиотекаря постепенно трансформировалась в новую форму — *школу профессионального мастерства*, школы передового опыта — *в творческие лаборатории*, организованные на базе наиболее «продвинутых» отделов, библиотек. Характерными особенностями их деятельности стали: актуальность и сложность вопросов, которые рекомендуются к рассмотрению, разнообразие видов занятий, соединение традиционных и активных методов учебы, неординарный подход к изложению материала. Для примера: в годовой программе школы профмастерства была предусмотрена тема «Инновационные приобретения в организации массовой и наглядной популяризации литературы», раскрытие которой обеспечили: размышления профессионала «Визуально и зрелищно: есть ли альтернатива для детской библиотеки»; практический показ «Проводим массовое мероприятие»; учебная демонстрация «Учебная лаборатория коллег из библиотек-филиалов предлагает»; обзор «Книжные и методические приобретения в помощь специалисту»; практическое занятие «Наши наработки — для вас». Учеба в школе профмастерства осуществлялась ежеквартально. Во время проведения аттестаций библиотекарей обязательно учитывались результаты «зачета», полученного по ее окончании.

При проведении занятий по повышению квалификации используются методы *активного обучения*: экспериментальные приёмы, практические показы. Уже вошло в традицию выступление работников ЦДБ в роли «играющих» тренеров — все, что рекомендуется к внедрению в филиалах, апробируется на практике в ЦДБ.

В практику повышения квалификации вошли «*открытые уроки*» руководителей структурных подразделений ЦБС (зам. директора по библиотечному менеджменту) и *занятия в мастер — классах* (директора, инспектора по кадровым вопросам). Целью этих мероприятий была демонстрация

достижений и раскрытие профессионального «пространства» руководящего звена ЦБС. «Открытые уроки» давали все заведующие отделами ЦДБ, стремясь показать что-то новое, нетрадиционное. Не менее интересно прошли занятия в мастер-классах. В частности, план мастер — класса директора был следующим: профдосье «Представляем директора»; размышления директора: «Путь к демократическому управлению»; видео-экскурс «Паблик рилейшнз в действии»; профхарактеристики «Какими я вас вижу» (директор о своих подчиненных); экспресс — опрос «Можете ли вы руководить людьми?»; мини-опрос «Если бы я был директором»; просмотр литературы «В помощь руководителю».

Новинкой стала *стендовая презентация достижений* коллективов ЦБС. Таким необычным способом было осуществлено подведение итогов работы детских библиотек города за год. Преимущество стендов — в особенности восприятия визуальной информации, с помощью которой легко усваивается материал. Библиотеки-филиалы, используя различного рода графики, диаграммы, таблицы, фото и видеоматериалы, добились максимального зрительного образа своей библиотеки. Стало ясно, что в оформлении стендов важная роль досталась художественному оформлению — цвета, шрифт, игра объемом, и др. Проведению презентации предшествовала достаточно серьезная консультативная работа со стороны центральной библиотеки. Зрелищный зал, в котором проходила презентация, превратился в экспозиционную площадку, на которой каждая библиотека развернула свой стенд. Великолепная печатная продукция, фотоальбомы, картины, театральные костюмы, куклы, изделия декоративно - прикладного искусства, подаренные читателями, диаграммы, графики, сравнительные характеристики, многое другое — все можно было увидеть на этих стендах. Каждый из 10 стендов имел свою «изюминку».

Так, библиотеку № 4 представлял ее «живой» логотип — Кот-ученый. Присутствующие познакомились с работой структурных подразделений — абонементом, читальным и каминным залами. Были представлены интересные разработки по организации семейного чтения, работе кукольного театра, а также, достаточно исчерпывающие тематические пресс — накопители по приоритетным направлениям деятельности библиотеки.

Пригласила на свой экспозиционный вернисаж и библиотека № 5. Экспозиция состояла из нескольких модулей, среди которых: библиотечно-информационное досье библиотеки; цифровой марафон; информационно-справочная мозаика; образовательно - досуговый калейдоскоп; дайджест дополнительных услуг. Каждый из вышеперечисленных блоков представлял «живые» картинки к массовым мероприятиям, видео и фото ряд, авторские библиографические пособия малой формы. Широко были представлены дополнительные услуги: консультативный центр «Малютко», кукольный театр, и др. Сумели раскрыть работники и свои «секреты» по налаживанию связей с общественностью, депутатским корпусом, спонсорами.

Библиотека № 6 одна из самых больших в системе, имеет развернутую структуру. Особая гордость коллектива — сектор массовой работы. С юмором представляла работу библиотеки «языкатая Хвеська». Присутствующие увидели

потрясающее сценическое действо, познакомились визуально с библиотечными наработками: кадры наиболее удачных массовых мероприятий, лепестки необычного цветка с перечислением приоритетных направлений работы, логотип — птица ЧИБИС (читатель и библиотека — идеальный союз), рекламные буклеты и проспекты, информационные накопители, чат на заборе WWW.SABOR.ru, где читатели поместили свои отзывы и пожелания в адрес библиотеки.

Одной из эффективных форм повышения квалификации можно считать *цикл мероприятий «Колледж на колесах»*, целью которого является развитие творческого потенциала работников библиотек-филиалов, генерирование новых нестандартных идей, оказание помощи и учеба на местах путем применения креативных технологий обучения главными специалистами ЦДБ, а также мониторинг за деятельностью структурных подразделений системы. Формы выездных мероприятий самые разные — «методический десант» с целью анализа деятельности библиотек, «виртуальный навигатор» по внедрению новых информационных технологий и т. д.

Своим ноу-хау считаем цикл *vip-встреч «Особо важная персона»*. Практически каждый месяц работники наших библиотек имеют возможность встретиться и пообщаться с наиболее известными горожанами, узнать об их профессиональной деятельности, а также познакомиться с теми сторонами жизни, которые остались за страницами официальной прессы. Программа встреч включала в себя литературные портреты и vip-досье гостей, интерактивные диалоги и блиц-интервью, фотовернисажи и слайд-шоу, а также выставки авторских коллекций, публикаций.

Все вышеперечисленные мероприятия позволяют развить творческую активность, вызвать желание создавать все необходимое и интересное для своих читателей и пользователей, расширять круг дополнительных услуг.

## Словарь активных форм обучения

➤ *Оруджева, Е. И. Формы и методы обучения персонала*  
/ **Е. И. Оруджева.** - **Режим доступа:**  
<http://www.publiclibrary.ru/librarians/issue/sbornik13-16.htm>

*Ролевая игра* относится к методам активного обучения. Это метод становится все более популярным при обучении руководителей разных уровней и кандидатов (резерв) на занятие руководящих должностей. Чаще всего ролевые игры используют в ходе тренингов различного рода. Особенно полезны ролевые игры при обучении навыкам межличностного общения, поскольку предполагают воспроизведение ситуаций, близких по своему содержанию к тем, в которые слушатели попадают в процессе межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными. Игровые ситуации обычно моделируют или воспроизводят реальные или типичные рабочие ситуации, где несколько обучающихся играют определенные роли (например, начальника и подчиненного, сотрудника организации и клиента) в определенных обстоятельствах, стараясь добиться решения поставленной учебной задачи. Участие в ролевых играх может предваряться специальным инструктированием со стороны преподавателя (тренера), которое задает основные условия, в которых разворачивается игровая ситуация. Возможности ролевых игр:

- проигрывание ролей и последующее обсуждение результатов ролевой игры позволяют слушателям лучше понять мотивы поведения и того работника, чья роль проигрывается, и мотивы противоположной стороны;
- участие в ролевых играх помогает увидеть типичные ошибки, допускаемые в ситуациях.

*Баскет* — метод (*разбор деловых бумаг*)- форма индивидуального обучения на основе имитации ситуаций, часто встречающихся в практике работы руководителей. Обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги (корреспонденцию, докладные записки, отчеты, факсы, телефонограммы и т.д.) и принять соответствующие решения. Ситуацию можно усложнить, включив в него телефонные звонки, визиты разных людей, незапланированные встречи, экстренные ситуации и т.п. В ходе самостоятельной работы слушатель должен проанализировать каждый документ, упорядочить всю предложенную информацию, выявить наиболее острые проблемы, установить, какая информация является наиболее существенной, и на основе этого анализа принять решения по предложенным материалам и подготовить соответствующие документы (приказы, распоряжения, письма, служебные или докладные записки и пр.) для решения поставленных проблем.

Как правило, в рамках этого метода с деловыми бумагами работают индивидуально, но можно организовать взаимодействие обучающихся, раздав им

разные пакеты документов и дав соответствующие инструкции. Возможности данного метода: он развивает способность к анализу, систематизации и отбору наиболее важных факторов и их классификации с учетом важности и срочности, к формулированию путей решения разных проблем.

Преимущества метода: высокий уровень мотивации участников и высокая их включенность в решение поставленных задач. Баскет-метод позволяет оценить способность кандидата к работе с информацией, к ее распределению по степени важности, срочности, приоритетности и умение принимать решения на основе имеющейся информации.

*Тренинг* – форма обучения, в которой теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений. В ходе проживания или моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному опыту и подходам, ранее применяемым в работе. В тренингах обычно используются разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных практических ситуаций и групповые дискуссии.

Тренинги нацелены на развитие общего уровня компетентности обучающихся и эффективных навыков межличностного общения. Обычно в ходе тренингов делового общения рассматриваются следующие темы:

- структура процесса делового общения;
- управление процессом группового обсуждения проблем (групповая дискуссия, круглый стол, совещание);
- установление и поддержание психологического контакта. Пути повышения уровня сотрудничества в деловом общении;
- деловая беседа. Методы убеждения собеседника;
- умение слушать. Активное слушание;
- мотивация в деловом общении;
- конфликты в деловом общении. Конструктивная стратегия разрешения конфликтных ситуаций;
- выступление перед аудиторией (презентация подготовленных предложений).

Тренинг является очень эффективным методом обучения персонала, если основной целью его является овладение конкретными навыками или умениями, необходимыми для выполнения должностных функций, или их развитие. Несомненный плюс тренинга в том, что он повышает мотивацию персонала. Во время тренинга происходит не только передача знаний, что, безусловно, очень важно, но и определенная эмоциональная зарядка людей. Пробуждается, актуализируется потребность применить новые знания на практике, т.е. побудительные мотивы деятельности существенно возрастают. Обычно после хорошо проведенного тренинга 3-4 месяца сотрудники находятся в состоянии эмоционального подъема. В связи с этим желательно разработать тренинговую

программу таким образом, чтобы в среднем тренинг проходил примерно раз в квартал.

Сегодня не вызывает сомнения то, что качественный тренинг, разработанный с учетом потребностей организации, способен дать весомые результаты. Однако в ожидании реальных изменений в поведении сотрудников необходимо понимать, что умение, навык формируется не менее чем после 21 повторения и сохраняется при регулярной практике! К тому же существует ряд причин, которые препятствуют закреплению навыков тренинга:

- дефицит самодисциплины для отработки и закрепления навыка / умения, полученного в ходе тренинга;
- желание делать сразу все быстро и правильно;
- психологический дискомфорт оттого, что не все получается;
- сложность анализа собственного настроения и поведения.

Таким образом, теряются до 80% приобретенных в ходе тренинга знаний. В связи с этим очень важным является обеспечение поддержки изменений после окончания тренинга – посттренинговое сопровождение персонала (что пока еще большая редкость!). Посттренинговое сопровождение (целый комплекс мероприятий и занятий, с актуализацией тем прошедшего тренинга) направлено на поддержание, закрепление и усиление тренинговых эффектов.

➤ ***Формы и методы повышения квалификации современного библиотекаря: методическое пособие /сост. Г.М. Павлова; СГКУНБ им. М.Ю. Лермонтова. – Ставрополь, 2010.- 36с.***

*Конкурс профессионального мастерства* - активная форма обучения, которая способствует углублению профессиональных знаний, развитию творческой инициативы и является своеобразным контролем за уровнем самообразования. Цель конкурса - выявить лучших из числа профессионалов. Эта форма - самая творческая из всех, мероприятия конкурса требуют тщательной подготовки и проведения большой организационной работы (создание положения о конкурсе, разработка конкурсных заданий, написание сценария, подготовка реквизита, покупка поощрительных подарков и т.д.). В результате конкурс становится ярким театрализованным праздником не только для участников, но и для зрителей.

*Защита творческих работ* является также активной формой обучения и развития, которая позволяет сформировать у обучающихся такие необходимые качества, как способность самостоятельно решать творческие и технологические задачи, принимать обоснованные решения, применять и использовать приобретенные умения, знания, навыки и информацию в различных сферах.

Процесс разработки творческой работы включает: проектирование, анализ проекта задания, выполнение эскиза или создание пилотной версии, анализ пилотного варианта, завершение проекта и защиту творческой работы.

Во время защиты автор должен представить (презентовать) свой проект: объяснить его актуальность, творческие аспекты, проанализировать трудности и ответить на вопросы слушателей.

Для предварительного просмотра работ могут быть приглашены специалисты библиотеки, читатели, представители общественности.

Оценка выставляется по соответствию проекта заданию, уровню творческого воплощения (креативности) и другим специально разработанным критериям. Критерии оценки должны быть разработаны заранее и доведены до сведения участников.

Оценку, выставленную экспертами или жюри, следует сравнить с коллективной оценкой зрителей и прийти к окончательному решению после обсуждения анализа творческих работ.

*Разбор практических ситуаций (case-study)* — метод изучения ситуаций из опыта практической деятельности организации. Это один из самых старых и испытанных методов активного обучения навыкам анализа проблем и подготовки решений.

Цель этого метода – научить слушателей, как при самостоятельной работе, так и при работе в группе анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальные и выработать программы действий

Основное назначение метода - закрепление и углубление знаний, выработка алгоритмов анализа типичных ситуаций, позволяющих быстро узнавать аналогичные ситуации в практике своей работы и принимать по ним наиболее действенные решения, а также активизация обмена опытом между слушателями. Метод можно использовать для проверки понимания слушателями уже пройденного материала, оценки его усвоения, определения умения применять полученные знания на практике. Если же для анализа и разбора предлагаются реальные проблемы организации, то это позволяет приблизить процесс обучения к профессиональной деятельности слушателей и получить реальную практическую отдачу от реализуемых учебных программ. Порядок работы над практической ситуацией:

1. Ознакомление с ситуацией.
2. Выявление проблем.
3. Анализ имеющейся информации.
4. Уточнение выявленных проблем и определение степени их значимости.
5. Анализ сильных и слабых сторон рассматриваемой ситуации.
6. Формулирование альтернативных решений.
7. Оценка предложенных альтернатив.
8. Подготовка решений по итогам рассмотрения практической ситуации.
9. Презентация результатов проведенного анализа.
10. Обсуждение выступлений и подведение итогов проведенного анализа с участием преподавателя.

Результаты работы могут быть представлены в письменном виде (если решение индивидуальное) или в форме устной презентации от лица группы с наглядными материалами, содокладами (при групповой форме).

Достоинства метода:

- Каждый участник имеет возможность сопоставить свое мнение с мнением других участников;
- Актуальность решаемых проблем и их тесная связь с профессиональным опытом участников;

- Высокая мотивация и высокая степень активности участников.

Недостатки метода:

- Плохо организованное обсуждение может потребовать слишком много времени;
- Можно не достичь желаемых результатов, если участники не обладают необходимыми знаниями и опытом;
- Высокий уровень требований к квалификации преподавателя, который должен правильно организовать работу и задать направление обсуждения, чтобы добиться желаемого результата.

*Мозговой штурм (мозговая атака)* – эффективная форма обучения, стимулирования новых идей и творческих предложений, поиска быстрого и легкого пути решения сложных проблем и принятия решений. Этот метод применяется для тренировки и активизации творческого мышления.

Допустимое количество участников – от 5 до 15 человек, причем участие в мозговой атаке не следует ограничивать только членами одного коллектива, можно пригласить представителей смежных профессий. Длительность проведения мероприятия – от 15 до 1-2 часов, в зависимости от характера и сложности проблемы.

Основные этапы проведения «мозговой атаки»:

- Постановка проблемы
- Подхватывание и развитие идей любого рода
- Поддержка и поощрение каждого участника
- Фиксирование всех предложений
- Отбор и оценка идей по окончании «атаки»
- Составление окончательного списка практически применяемых идей.

«Мозговой атакой» руководит ведущий. «Штурм» начинается с его вступительного слова, объясняющего проблему и необходимость ее решения. Затем он предлагает участникам выдвигать или сам для начала выдвигает 1-2 идеи.

В течение 10-15 минут каждая группа обсуждает конкретный вопрос (например, какие проекты мы хотим разрабатывать в будущем году, как привлечь новых пользователей?). Каждый из участников предлагает свою идею, при этом обязательно один из участников абсолютно все идеи записывает. Очень важно зафиксировать ВСЕ идеи. Удобно и практично писать каждую из идей на отдельной карточке, а потом группировать их по темам или направлениям деятельности.

Существует жесткое правило – во время мозгового штурма категорически запрещается обсуждать и комментировать предлагаемые идеи. Важно собрать их как можно больше, какими бы нелепыми и абсурдными они не казались на первый взгляд.

После того, как время истекло, можно начинать группировать идеи в зависимости от их содержания. Вот на этом этапе возможны дискуссии, обсуждения, привлечение экспертов и пр. После того, как в зависимости от содержания и формы идеи отобраны и сгруппированы, дается оценка групповой работе.

Хорошо каждой из групп дать название, присвоить номинацию, исходя из тематики и содержания заявленных ими идей.

Необходимо отметить большую роль руководителя обсуждения. 50 % успеха зависит от ведущего. Он должен хорошо знать цели и предмет обсуждения, быть терпеливым, благожелательным, остроумным. От того, как он настроит аудиторию, как будет управлять процессом генерирования идей, зависит успех мозгового штурма.

Достоинства метода:

- метод весьма прост, эффективен, даже если участники не очень компетентны и малоопытны;
- не требует предварительного обучения участников, кроме ведущего, который должен знать теорию метода, методику проведения, знать предмет обсуждения;
- с помощью этого метода можно наглядно показать, что у одной и той же задачи есть много разных решений и каждое из них правильно, но только для своих конкретных условий;
- можно научить робких и застенчивых, снять страх у нерешительных и с низкой самооценкой сотрудников — они будут здесь говорить свое мнение, не боясь ошибиться;
- можно научить сотрудников слушать своих коллег, уважать и свое, и чужое мнение, психологически сблизить группу и сдружить;
- можно научить персонал позитивной критике.

Недостатки метода мозгового штурма:

- он не пригоден для решения сложных проблем и трудных задач;
- не имеет критериев оценки силы решений;
- отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения от слабого к сильному решению;
- затруднительно определить авторство лучших идей. Имеет смысл этот щекотливый вопрос оговорить до начала штурма;
- процессом решения необходимо искусно управлять, чтоб он шел по направлению к сильным решениям, практичным идеям.

## Список литературы:

1. Гендина, Н. И. Тренинг - тренеров как новый формат повышения квалификации школьных библиотекарей в сфере формирования информационной культуры личности: опыт, проблемы, перспективы / Н. И. Гендина, Г.А. Стародубова, Л.Н. Рябцева, Е.В. Косолапова // Школьная библиотека. - 2015. - №7.- С.47-53.
2. Гречко, Г. С. Модернизация профессионального образования в библиотеках для детей: [из опыта работы ЦБС для детей г. Николаева] / Гречко, Г. С. - Режим доступа : <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2005/disk/22.pdf>.
3. Дегтева, Л. Библиотечная палитра / Л. Дегтева // Библиотечное дело. – 2014. – №13. – С.38-40.
4. Журавлева, А. «Чемоданчик инноваций»: актуальные материалы путешествуют по районам края / А. Журавлева // Библиотека. – 2013. – № 8. – С. 42-43.
5. Игнатова, Л. А. Библиотечная олимпиада / Л. А. Игнатова // Современная библиотека. - 2014. - № 2. - С. 40-41.
6. Киселева, Л. «Мельница инноваций» / Л. Киселева // Библиополе. - 2011. - № 5. - С.29-36.
7. Маликова, Н. Вы играйте, вы играйте, вам зачтется / Н. Маликова // Библиотечное дело.- 2014.- № 15.- С.38-43.
8. Огнева, И. Осваиваем виртуальную среду: организация онлайн - общения/ И. Огнева // Библиотека.- 2016.- № 2. – С.21-24.
9. Оруджева, Е. И. Формы и методы обучения персонала / Е. И. Оруджева. - Режим доступа: <http://www.publiclibrary.ru/librarians/issue/sbornik13-16.htm>
10. Формы и методы повышения квалификации современного библиотекаря: методическое пособие /сост. Г.М. Павлова; СГКУНБ им. М.Ю. Лермонтова. – Ставрополь, 2010.- 36с.
11. Шевелева, Т. Восхождение к мастерству: индивидуальные траектории обучения / Т. Шевелева // Библиотека – 2016. – №4. – С. 18-20.

