

Современные формы и методы, используемые в повышении квалификации библиотечных работников

Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний в соответствии с новыми требованиями к уровню профессиональной квалификации и необходимости решения новых производственных задач.

Кадровый потенциал представляет собой важнейший ресурс развития библиотечного дела региона, т. к. оказание населению качественных услуг зависит не только от обеспеченности библиотечной сферы специалистами, но и от уровня их профессиональной подготовки. Именно поэтому повышение квалификации всегда было актуальным направлением в деятельности библиотек.

Система повышения квалификации представляет собой совокупность взаимосвязанных, дополняющих друг друга форм обучения, организуемых для всех категорий библиотечных работников, проводимых в определенной последовательности и с определенной периодичностью.

Задача повышения квалификации библиотекарей возложена на методистов федеральных, центральных региональных, городских и районных библиотек. Именно они занимаются развитием системы повышения квалификации на основе совершенствования традиционных и внедрения новых форм и методов обучения. Как правило, на каждый год методическими центрами (отделами) разрабатываются планы мероприятий по повышению квалификации сотрудников библиотек. Но наиболее успешной можно считать работу по данному направлению, выстраиваемую в рамках программ повышения квалификации.

В соответствии с классификацией образовательных программ дополнительного образования по форме организации содержания и процесса педагогической деятельности выделяются следующие виды программ: *комплексные, интегрированные и модульные*.

Мониторинг ресурсов Интернета и профессиональной периодической печати позволяет сделать вывод, что чаще всего работа по повышению квалификации в библиотеках ведется в рамках комплексных и модульных программ.

КОМПЛЕКСНЫЕ ПРОГРАММЫ представляют собой соединение отдельных областей, направлений и видов деятельности в некое целое. Так, в ЦБС г. Белово (Кемеровская обл.) в 2012 г. работа по повышению квалификации велась по комплексной многоуровневой программе дифференцированного обучения библиотечных сотрудников в системе повышения квалификации [«ПрофиКласс»](#). В Маслянинской ЦБС (Новосибирская обл.) с 2012-го по 2014 г. реализовывалась комплексная программа повышения профессиональной квалификации библиотечных работников [«Профессионал»](#).

МОДУЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ составлены из самостоятельных целостных блоков. Образовательный процесс делится на отдельные модули, затем составляется карта-схема, в рамках которой эти модули komponуются в зависимости от цели деятельности. Модули могут входить как составные части и в интегрированные и комплексные программы.

Многоуровневая образовательно-модульная программа повышения квалификации библиотечных специалистов Псковской обл. на 2015–2017 гг. [«ПРОФИ»](#) разработана Псковской областной универсальной научной библиотекой. В ней выделены следующие обучающие модули:

- «Эффективные практики руководителей». Цель: совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений руководителей, обучение инновационным технологиям, знакомство с лучшим опытом работы и инновациями библиотек РФ.
- «Портфолио методиста». Цель: дальнейшее профессиональное развитие методистов, знакомство с методическими новинками, самообразование на основе индивидуальных программ.

- «Библиообраз: новый взгляд». Цель: внедрение инновационных методов продвижения библиотеки, книги и чтения, в том числе в виртуальной среде.
- «Библионавигатор. Новые технологии – в помощь библиографу». Цель: совершенствование качества справочно-библиографического обслуживания, применение современных библиотечно-библиографических технологий.
- «Библиотечные фонды: современный менеджмент». Цель: обучение специалистов новым технологиям в комплектовании, обработке, сохранности библиотечных фондов, автоматизации библиотечных процессов.
- «Информационные технологии – в помощь сельским (модельным) библиотекам». Цель: информационно-методическая поддержка специалистов сельских библиотек.
- «Талантливые и перспективные. (Молодые в библиотечном деле)». Цель: формирование профессиональной мотивации совершенствования молодых библиотечных специалистов.

Обучение по программе предполагает использование различных форм работы. Кроме таких традиционных и хорошо зарекомендовавших себя форм, как семинары, заявлены: мастер-класс «Издательская деятельность муниципальных библиотек»; творческие лаборатории «Читать – модно? Да! Деятельность библиотечных клубов и объединений: инновационные массовые акции в библиотеке» и «Точки роста: автоматизация библиотечных процессов – новые возможности и перспективы»; библиосейшен «Профессиональная этика и этикет в современной библиотеке».

В комплексной модульной программе дифференцированного обучения библиотечных сотрудников в системе повышения квалификации [«Время развития»](#) (ЦБС Златоустовского городского округа Челябинской обл.) сформированы 10 образовательных модулей:

- Библиоакадемия «Постижение мастерства».
- Мастерская новых технологий.
- Информационный перекресток «Наш профессионализм в наших руках» (самообразование).
- Творческий полигон «Перспектива».
- Курсы профессионального общения «Краеведение: точки роста».
- Креатив-лаборатория организатора массовых мероприятий.
- Маркетинг-микс.
- Школа библиотечного проектирования.
- Школа профессионального роста «От библиотечного клерка – к библиотечному лидеру».
- Университет культуры.

Данные модули не являются изолированными – они взаимно дополняют друг друга. Библиотечные работники могут принимать участие в занятиях по разным модулям, в зависимости от производственной необходимости и желания самого специалиста.

Для создания эффективной системы повышения квалификации сотрудников библиотек необходимо проводить анализ (мониторинг) кадрового состава библиотек региона (муниципального образования): общее количество работников, образование, стаж, возраст, категории сотрудников по занимаемым должностям, а также систематически выявлять и изучать их потребности в обучении. Последнее необходимо для определения форм и методов обучения, в наибольшей степени отвечающих интересам организации (в нашем случае библиотеки). Если работа по изучению данных потребностей не проводится, то составление программ (планов) повышения квалификации персонала производится неорганизованно, хаотично.

Одним из направлений работы Управления библиографическими информационными службами (УБИС) Центральной городской публичной библиотеки им. В. В. Маяковского Санкт-Петербурга является повышение квалификации библиотечных специалистов. УБИС

было проведено исследование, направленное на изучение потребностей в повышении квалификации сотрудников библиотек, входящих в Корпоративную сеть общедоступных библиотек Санкт-Петербурга (КСОБ СПб). Одной из задач было выявление тематических предпочтений в знаниях, необходимых для обслуживания пользователей (были опрошены специалисты отделов обслуживания библиотек КСОБ СПб). Для предварительного анализа отобрали 170 анкет, которые условно разделили на три профессиональные группы: библиографы, библиотекари, анонимные респонденты (лица, не указавшие свою профессиональную принадлежность). Сводный рейтинг тематических предпочтений по трем группам анкетированных выглядел так:

- Знание информационных ресурсов.
- Дизайн и верстка текстового, фото- и видеоматериалов.
- Методика информационного поиска.
- Маркетинг информационно-библиографических продуктов и услуг.
- Организация информационно-массовых мероприятий.
- Работа в социальных сетях.
- Психологическое консультирование.
- Проведение обзоров литературы.
- Индексирование (создание поискового образа документов в БД).
- Организация культурно-массовых мероприятий (развлекательных).
- Тайм-менеджмент.
- Организация читательских клубов.

Далее в результате анкетирования был составлен рейтинг тематических предпочтений сотрудников конкретных профессиональных групп. Полученные результаты позволяют формировать программы повышения квалификации ЦГПБ им. В. В. Маяковского, учитывая реальную необходимость специалистов библиотек [1].

Программы повышения квалификации демонстрируют, как правило, разнообразие форм работы (креатив-лаборатория, маркетинг-микс, школа библиотечного проектирования и т. д.). Однако зачастую бывает непонятно, что конкретно под этим подразумевается. Иногда за необычными названиями скрываются вполне традиционные формы работы, которые на протяжении длительного времени используются в библиотеках и хорошо себя зарекомендовали (Дни информации, Дни специалиста и т. д.). Тем не менее, как показывает анализ документальных источников, к настоящему времени сформировались и относительно новые формы работы, направленные на повышение квалификации, которые используются во многих библиотеках.

В последние годы в практике повышения квалификации библиотекарей всё активнее используются методы ситуационного проблемного обучения, сочетающие в себе теоретическую (лекционную) часть и практические наработки умений: тренинги, деловые игры, мастер-классы, анализ конкретных ситуаций библиотечной практики и т. д. Одной из форм активного обучения, широко применяемой в профессиональном образовании и повышении квалификации библиотекарей, является тренинг.

Тренинг – это такая форма обучения, в котором 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 для практической отработки навыков и умений обычно используются разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, мозговой штурм, разбор конкретных практических ситуаций, групповые дискуссии и т. д.

Кафедра библиотечно-информационных ресурсов Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина, являясь региональным центром подготовки и повышения квалификации библиотечных кадров, проводит тренинги в качестве одной из форм активного обучения. Многолетний опыт использования тренингов позволяет выстраивать оптимальную систему занятий таким образом (подбирая тематику, периодичность тренингов, состав групп, тренерский состав), чтобы охватить основные группы библиотечных работников региона обучением по наиболее значимым и актуальным направлениям библиотечной теории и практики.

За период 2007–2013 гг. через систему краткосрочного обучения прошло более 200 библиотекарей Тамбовской области. Успех проведения тренингов и положительные отзывы участников предопределили востребованность данной формы обучения среди библиотекарей области на несколько лет вперед. Так, например, в 2012 г. для библиотекарей городов и районов области проводился тренинг-семинар «Психология общения в библиотеке». В его рамках участникам были предложены разнообразные по тематике и форме проведения занятия:

- «Профессиональные основы делового общения: техника транзактного анализа Э. Берна» (интерактивная лекция);
- «Психология взаимоотношений библиотекаря и пользователя» (лекция);
- «Коммуникативная компетентность библиотекаря» (лекция);
- «Искусство общения с пользователями» (тренинг);
- «Психологическая защита от стрессов в библиотеке» (тренинг).

В процессе раскрытия психологических основ взаимоотношений сотрудника библиотеки с пользователем были проанализированы причины возникновения конфликтных ситуаций, рассмотрена специфика общения с различными группами «трудных» читателей, даны конкретные рекомендации по предотвращению конфликтов. В качестве тренингового задания участникам семинара было предложено рассмотреть инсценированные конфликтные ситуации с «участием» представителей различных групп «трудных» читателей, проанализировать поведение библиотекаря на предмет его профессиональной и социально-психологической компетентности, указать варианты оптимального разрешения конфликта.

Опыт проведения тренингов для библиотекарей области позволяет считать данную форму обучения настоящей площадкой творческого роста библиотекарей. Помимо прямого положительного эффекта от использования современных образовательных технологий, наблюдается и косвенный эффект – совершенствование профессиональных коммуникаций на внутрорегиональном уровне. Налаженные в ходе тренинга контакты обязательно становятся каналами профессионального взаимодействия, а участники тренинга стремятся попасть в программу тренингов на следующий год [9].

В Томской ОУНБ им. А. С. Пушкина в 2007 г. был создан Выездной учебно-методический центр. В 2017 г. в рамках деятельности центра открылась очно-заочная [«Школа тренеров ТОУНБ им. А. С. Пушкина»](#). Цель школы – организация мобильной группы преподавателей, способных решать актуальные вопросы обучения библиотечных специалистов области; создание тренинговой площадки для апробации новых учебных проектов ТОУНБ. В рамках учебного курса «Школы тренеров» разработан цикл обучающих тренинг-семинаров: «Принципы личной эффективности библиотекаря», «Формирование позитивного имиджа библиотекаря», «Организация библиотечного пространства», «Программно-проектная деятельность библиотек», «Выставочная деятельность библиотек», «Продвижение библиотечных услуг (брендовые технологии в библиотеках)», «Инновационные формы библиотечного обслуживания».

Обучение в игровой форме нравится не только детям, но и взрослым. Исследователи установили, что при лекционной подаче материала усваивается не более 20% информации, в то время как при использовании игровых методов – около 90%. Принцип развивающего

обучения ориентирует не на расширение объема знаний, а на освоение, разработку и поиск новых решений проблемных ситуаций. Помимо нестандартного мышления, важным аспектом является «сыгранность», сплоченность обучающихся. Игровые методы обучения не имеют четкой границы с методами практического освоения, все они направлены прежде всего на глубокое и масштабное преодоление психологических барьеров в освоении нововведений.

Деловые игры – форма обучения, при которой отработка учебной тематики происходит на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей. Деловые игры дают возможность обучающимся уяснить свои сильные и слабые стороны, оценить позицию и реакцию других людей, развить навыки общения и изучить новые методики. Преимущества данной формы – возможность попрактиковаться в конкретных моделях поведения; легкость усвоения конкретных навыков. Недостатки – сопротивление работников имитации своего поведения; ключевые точки обучения могут быть упущены в процессе исполнения роли; участники игры могут не воспринять серьезно ситуацию «искусственного мира»; требуется много времени.

Программы методических дней в ЦГБ г. Новоалтайска (Алтайский край) включают теоретические и практические занятия, а используемые при этом игровые формы позволяют переключать, активизировать, удерживать внимание обучающихся, делая процесс повышения квалификации более эффективным. Так, во время одного из методических дней использовался метод «шести шляп мышления», позволяющий структурировать и делать эффективней любую умственную работу. В его основе лежит идея параллельного мышления. Параллельное мышление – конструктивное, в нем различные точки зрения и подходы не сталкиваются, а сосуществуют. Шесть различных режимов обозначаются шляпами разного цвета: белая (беспристрастная), желтая (позитивная), зеленая (творческая), синяя (философская), красная (эмоциональная), черная (критическая).

В основу ролевой игры «Технология критического мышления – метод шести шляп» лег анализ смотра-конкурса библиотекарей «Краеведческий бум». Присутствующие разбились на шесть групп и виртуально надевали головной убор – это помогало сфокусироваться, изменить стиль мышления. Группа в «белой шляпе» должна была мыслить только фактами и цифрами. «Желтые шляпы» отмечали положительные стороны и достоинства конкурса. Команде в «черной шляпе» нужно было продемонстрировать подчеркнуто трезвый взгляд на вещи, указать недостатки: что было сделано неправильно, что нуждается в доработке или просто ошибочно. «Красные шляпы», отвечая на вопрос: «Какие у меня возникают чувства по поводу конкурса “Краеведческий бум”», щедро делились эмоциями. (Этот режим мышления дает 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.) Команда в «зеленой шляпе» отвечала 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.

Таким образом, обучающиеся рассмотрели методику, позволяющую работать с информацией, находить выгоды и возможности, использовать интуицию, анализировать проблемы, генерировать творческие идеи, организовывать свое мышление применительно к библиотечной практике [6].

Метод «шести шляп» использовался и во время Дня специалиста «Возможности библиотек на современном этапе развития», проходившего в Великоусюгской ЦБС (Вологодская обл.). С помощью данного метода участники Дня специалиста разобрали методику написания программ и проектов и попытались составить интеллект-карту по теме «Инновации в библиотеках» [2].

Квест – разновидность игры по запланированному сюжету для команд из нескольких человек в специально подготовленном помещении – в последнее время пользуется в библиотеках большой популярностью. Квесты проводятся в библиотечных мероприятиях и для читателей, и как одна из активных игровых форм обучения самих библиотекарей. Основные правила (условия) квеста: наличие определенного сюжета игры; наличие заданий (препятствий); наличие цели, к которой можно прийти, преодолев препятствия.

Библиотекари Великоустюгского р-на Вологодской обл. на одном из Дней специалиста получили возможность познакомиться с эффективными формами работы, в том числе и с квестами. В качестве творческих площадок использовались библиотеки Великого Устюга и района. На базе ДБ г. Красавино хозяева организовали квест «Книжная сокровищница». Был придуман увлекательный маршрут, раскрывающий библиотеку изнутри. Следуя чертежу, участники квеста отправились в путешествие по залам библиотеки. Первым испытанием стала викторина «Экомост» – на знание терминологии, касающейся природы. В читальном зале всех ждали выставка-ребус «Язык родной, дружи со мной» (нужно было расшифровать пословицы о языке) и дерево сказок «Литературные герои» (за правильные ответы библиотекари получали по одной золотой монетке с шифром пароля к сундуку с сокровищами, за неправильные – черные метки). У выставки «Книжная сокровищница», представляющей книги о пиратах и кладах, а также соответствующие реквизиты, участников квеста ждало испытание: в сетях запутались свитки с вопросами по книге Р.-Л. Стивенсона «Остров сокровищ». В книгохранилище проводился конкурс «Знатоки», на котором специалисты показали свои профессиональные навыки. В форме очередного испытания все познакомились с книжными экспозициями на абонементе [2].

Таким образом, став непосредственными участниками квеста, библиотекари освоили методику его подготовки. В дальнейшем это поможет им разрабатывать и проводить аналогичные мероприятия уже для читателей в стенах своих библиотек.

«Мозговой штурм» – эффективный метод коллективного обсуждения, творческий поиск решения проблемы, который осуществляется путем свободного выражения мнений участников и позволяет использовать их интеллектуальные способности. Структура «мозгового штурма»: определение проблемы, высказывание идей, отбор идей, развитие решений. Эффективность метода возрастает, если руководители организации принимают участие в обсуждении наряду с рядовыми сотрудниками.

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 ни казались на первый взгляд. После того как время истекло, можно начинать группировать идеи в зависимости от их содержания. На этом этапе возможны дискуссии, обсуждения, привлечение экспертов и прочее. После того как идеи отобраны и сгруппированы, дается оценка групповой работе.

В Курганской ОЮБ во время семинара «Развитие компетентности библиотекаря как фактора эффективного развития библиотеки» проводилась [игра «Познать свою профессиональную компетентность»](#) в формате «мозгового штурма». Участники буквально спустили фантазию с поводка, для того чтобы выдвинуть как можно больше идей. Они попытались создать модель идеального библиотекаря, собрав воедино все его профессиональные качества, а помогала им в этом ведущая игры – психолог библиотеки. В результате участники «мозгового штурма» определили основные признаки профессиональной компетентности библиотекаря XXI века: специальные знания, творческий подход к делу, креативность, грамотность, владение новыми информационными технологиями, коммуникабельность.

Метод «мозгового штурма» использовался на проходившем в Ханты-Мансийском автономном округе в сентябре 2017 г. XVI Форуме публичных библиотек России «Библиока-

раван-2017». «Развить правое полушарие мозга» – такую задачу ставили перед библиотекарями на форуме. Чтобы научиться играть, нужно мыслить творчески. Представительницы профессии, за которой прочно закрепился образ серьезности и консервативности, придумывали, как создать выставку книг-призраков, разместить их на мягких стеллажах и украсить невидимой вывеской. За 15 минут было придумано 30 идей. С задачей справились не все, но главное, по словам тренера, не прерывать мозговой штурм, тогда творческий процесс идет сам собой.

Метод «кейс-стади» (от англ. case – случай + study – изучение; другие термины – «ситуационная методика обучения», «кейс-метод») – это активное обучение через изучение кейсов, или ситуаций. Кейс – специально подготовленный учебный материал, содержащий письменное описание ситуации, заимствованной из реальной практики. Метод широко используется в зарубежной образовательной практике. Его главная особенность – развитие у обучающихся в аудиторных условиях способностей, позволяющих эффективно справляться с проблемами, возникающими в профессиональной деятельности. Использование «кейсового» подхода имеет явные преимущества перед простым изложением лекционного материала. Кейс активизирует слушателей и позволяет выполнить практическую работу, развивая аналитические и коммуникативные способности, оставляя обучаемых «один на один» с реальными ситуациями.

Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Инструктор должен поощрять расхождение точек зрения и инициировать дискуссию. При использовании данного метода следует избегать излишних споров, доминирования в дискуссии лишь некоторых слушателей, намеренного ведения дискуссии к тому решению, которое ведущий предпочел бы сам. Различают полевые ситуации, основанные на реальном фактическом материале, и кресельные (вымышленные) кейсы. Основные критерии оценки: 1) насколько обучающийся способен связать теоретические знания с жизненными реалиями; 2) насколько он способен актуализировать то, что получает в обучении [10].

В качестве ресурса учебных кейсов по библиотечным проблемам можно использовать работы старшего научного сотрудника РНБ Д. К. Равинского [11], которой перевел тексты проблемных ситуаций из библиотечного журнала США. Каждая ситуация сопровождается подробным анализом, сделанным работниками ряда библиотек США. Как пишет Д. К. Равинский, публикации таких материалов могут быть полезны

- для формирования навыков проблемного мышления;
- как интересная возможность получить представление о реальных проблемах зарубежных библиотек «изнутри»;
- как полезная для специалистов в области повышения квалификации библиотечных работников информация о новых формах обучения.

В библиотечном мире США большой популярностью пользуются книги профессора Высшей школы библиотечных и информационных наук А. Дж. Андерсона, представляющие собой сборники текстов ситуаций, собранных и литературно обработанных автором.

В сентябре 2003 г. – январе 2004 г. в библиотеках Рязани был осуществлен проект по освоению «кейс-стади», в реализации которого приняли участие специалисты крупных рязанских библиотек и библиотечных систем.

Проект состоял из четырех этапов. На подготовительном этапе руководителем проекта Т. В. Еременко были переведены на русский язык три ситуации из книги А. Дж. Андерсона; тексты ситуаций были снабжены необходимыми примечаниями. Была разработана схема анализа ситуации, а также переведены тексты анализов ситуаций, сделанных библиотекарями США (в отрывках), которые должны были помочь представить, как строится разбор ситуации, какая система аргументации используется, насколько разнообразными могут быть

точки зрения участников обсуждения на решение проблемы. На этом же этапе были установлены контакты с библиотеками и составлено расписание однодневных тренингов, проходивших на их базе.

На следующем этапе проекта в библиотеках была организована серия тренингов, результатом которых стало знакомство библиотечных специалистов с методом «кейс-стади». Каждый тренинг завершался заполнением специальной анкеты, использовавшейся в ходе проекта для оценки результативности занятий. Вот несколько мнений о методе «кейс-стади», высказанных сотрудниками рязанских библиотек: «Этот метод интересен тем, что дает возможность более глубоко анализировать свою работу, заставляет думать и находить различные варианты решения проблем»; «Метод учит проследить развитие ситуации и не принимать решение сгоряча»; «Метод помогает по-разному подойти к решению одной проблемы, анализировать ее с разных позиций, использовать варианты и находить наиболее правильные»; «Это очень хороший способ повышения квалификации, так как помогает выработать навыки принятия решений быстро и эффективно, развивает аналитические способности, гибкость и мобильность мышления, что так необходимо в практической работе»; «Использование данного метода позволит сохранить здоровье, нервы и хорошие взаимоотношения с читателями и коллегами»; «Метод дает возможность разносторонне рассмотреть проблемы, найти пути их разрешения, может быть принято нестандартные решения. Это работа для мозга» [3].

В 2014 г. в Самарской областной юношеской библиотеке прошла [межрегиональная мастерская «Библиотека – генератор дерзких идей»](#), ставшая своеобразной учебной площадкой для демонстрации профессиональных креативных идей. В мероприятии приняли участие библиотечные специалисты из Республики Казахстан, Пензенской и Самарской областей.

Первый день работы мастерской был назван «Эксперт креативных идей». Ведущая – тренер-консультант – поделилась с участниками тренинга комплексом знаний, который дополнил их профессиональный опыт и развил умения творческого мышления по трем направлениям: маркетинг, PR-деятельность, реклама библиотечных услуг. Отработка метода активного обучения прошла через изучение ситуаций – кейс-стади. Основной темой для работы в группах была выбрана тема Великой Отечественной войны. «Тематика предложенных для разработки кейсов носила “провокационный” характер. Первой группе было предложено “Достать и нам ветерана”. Вторая группа трудилась над разработкой и поиском инноваций, чтобы из года в год проводить не только акцию “И снова читаем о войне?”. Третья группа предложила свой вариант “Матрицы памяти”. Разрабатывая маркетинговые стратегии, библиотекари продумали и варианты PR- деятельности библиотек и рекламных акций.

Интенсивные формы “обучения в общении”, моделирующие игры дали возможность каждому проявить творческие способности, генерировать идеи».

На состоявшемся в 2017 г. в Курганской областной юношеской библиотеке [областном семинаре «Развитие компетентности библиотекаря как фактора эффективного развития библиотеки»](#) также использовался метод кейс-стади. «Задание состояло в том, чтобы проанализировать различные ситуации на основе фактов из реальной библиотечной жизни. Участники обдумывали, как правильно вести диалог с подростком, который хочет взять книгу, адресованную взрослой категории читателей; нужно ли поддержать инициативу шумных байкеров, желающих создать в библиотеке свой клуб; как убедить читателя подписать согласие об обработке персональных данных. Эти “выхваченные из жизни” ситуации вызвали бурное обсуждение участников семинара: каждый мог высказать свою точку зрения и даже поспорить. После дискуссий был подведен общий итог обсуждения, коллеги согласились с тем, что метод кейс-стади очень эффективен в процессе повышения квалификации библиотечных кадров».

Творческая лаборатория является комплексной формой обучения, позволяющей использовать преимущества различных форм обучения и разрабатывать конкретные рекомендации по решению актуальных проблем с помощью различных учебных процедур и научных методик, включая моделирование ситуации, апробацию принимаемых решений. Цель творческой лаборатории – создание коммуникационной площадки для установления профессиональных контактов, обмена инновационным опытом работы и новыми идеями, профессиональными навыками и умениями. В программе творческой лаборатории могут быть: групповые теоретические занятия (семинары), активные формы (тренинги, деловые игры, мастер-классы), проходящие в малых группах или секциях.

Примером успешной методической профессиональной программы повышения квалификации является [Межрегиональная творческая лаборатория библиотекарей «Экология. Культура. Образование»](#), более десяти лет действующая на базе Вологодской областной универсальной научной библиотеки. Самым сложным в разработке проекта творческой лаборатории было разработать программу, интересную специалистам всех библиотек – областных, районных, сельских, детских. Исходя из этого была определена структура занятий. Первый день посвящается теоретическим проблемам экологической науки, когда слово представляется ученым, экологами-специалистам, преподавателям вузов, представителям департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды. Второй день посвящается работе областных библиотек, следующий – День районной библиотеки, далее – Дни сельской, детской и школьной библиотек.

Слушателям лаборатории предлагается обширная программа: лекции, презентации, мастер-классы, фокус-семинары, круглые столы, деловые игры, викторины, экологические спектакли и КВНы. Теоретические и практические занятия сопровождаются знакомством с опытом работы библиотек, имеющих достижения в эколого-просветительской деятельности, экскурсиями по природным памятникам Вологодчины, музеям, экологическим центрам. Обязательно проводятся выездные занятия в районы области.

Если первые лаборатории собирали небольшие творческие группы участников (15–17 чел.), то, например, в 2015 г. число библиотекарей, приехавших в Вологду, составило уже более 50. Лаборатория стала не только межрегиональной (на протяжении многих лет в ней обучались библиотекари из других регионов: Пермского края, Ярославской, Орловской, Ивановской, Петрозаводской, Кировской, Тверской, Архангельской, Мурманской, Псковской обл., а также из Москвы), но и межведомственной, так как слушателями ее являются и школьные библиотекари.

Творческая лаборатория – краткосрочная, но очень емкая форма повышения квалификации. Благодаря дискуссионным методам работы, знакомству с различными видами библиотек, массе знаний и впечатлений, она пользуется большой популярностью среди библиотекарей. Во многом благодаря лаборатории библиотекари Вологодчины добились неплохих результатов в организации экологического образования и просвещения, о чем свидетельствуют их неоднократные победы в различных российских конкурсах. Так, по итогам Всероссийского смотра-конкурса работы библиотек по экологическому просвещению населения, проходившего в 2005–2006 гг., среди победителей были названы Вологодская ОУНБ им. И. В. Бабушкина, Межпоселенческая центральная библиотека Харовского муниципального р-на и библиотека профессионального лица № 19 (г. Вологда); лауреатами конкурса стали Центральная районная библиотека Вожегодской ЦБС, Детская библиотека ЦБС Грязовецкого района, Орловская библиотека-филиал № 20 ЦБС Великоустюгского района. В 2009 г., по итогам Общероссийского конкурса-фестиваля печатных и электронных изданий, интернет-проектов и мероприятий по экологической тематике среди публичных библиотек, в номинации «Лучшее публичное мероприятие» одним из победителей назван филиал № 10 ЦБС г. Вологды (за разработку общегородской молодежной экологической акции «Эко – Я!»); диплома Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма «За лучшую организацию методической работы с библиотеками» удостоена Вологодская

ОУНБ им. И. В. Бабушкина; диплома НО «Пушкинская библиотека» «За популяризацию экологических знаний среди населения» – Межпоселенческая централизованная библиотечная система Харовского муниципального р-на г. Харовска [5].

С 2010 г. [Орловская областная детская библиотека им. М. М. Пришвина](#) внедряет новые формы повышения квалификации: это **Творческая мастерская сельского библиотекаря (ТМСБ) и Творческая лаборатория библиотечной Орловской области, работающих с детьми.**

ТМСБ представляет собой серию зональных выездных обучающих семинаров, на каждом из которых рассматриваются как теоретические, так и практические вопросы по актуальным темам информационно-библиотечного обслуживания детей и подростков: [«Документное обеспечение управления библиотекой, работающей с детьми»](#) (2015 г.); [«Продвижение книги и чтения с использованием программ по созданию видеороликов»](#) (2016 г.); [«Инновационные методы продвижения детской книги»](#) (2017 г.).

Темы зональных выездных обучающих семинаров в рамках ежегодной областной Творческой лаборатории библиотечной Орловской области, работающих с детьми: [«Оберег души – детская книга \(читательское восприятие литературного произведения как способ познания мира\)»](#) (2015 г.); [«Креативность как основа инновационной библиотечной деятельности»](#) (2016 г.); [«“Зеленый коридор” сотрудничества: формирование нового экологического мышления посредством книги и чтения»](#) (2017 г.).

Воркшоп – интенсивное обучающее мероприятие, на котором его участники получают знания и умения прежде всего благодаря собственной активной деятельности. (Если перевести это слово с английского, то будет примерно так: work – работа, shop – мастерская – т. е. «мастерская продуктивного труда».)

Воркшоп сочетает теоретические презентации с практическими занятиями и дискуссиями, которые активизируют участников, делая их не просто слушателями. Теоретические «вкрапления» кратки и играют незначительную роль. В центре внимания находится самостоятельное интенсивное обучение. Преимущество воркшопа состоит в том, что все участники максимально задействованы в ярком, интересном и непременно поучительном мероприятии, у них есть возможность больше узнать о себе, перенять опыт других.

В воркшопе используются различные интерактивные методы (презентация, демонстрация, деловая игра, мастер-класс, квест, практикум, тренинг, экскурсия), которые часто варьируются, дабы задействовать разные каналы восприятия.

За последние годы понятие «воркшоп» прочно вошло в практику Юношеской библиотеки Республики Коми (ЮБРК). Первый (пилотный) воркшоп в библиотеке назывался «Библиотекарь будущего». Он был организован по просьбе участников X Юниор-чтений (ежегодной конференции библиотек) – устроить отдельные профессиональные встречи для молодых специалистов. Организаторы остановились на формате воркшопа.

На первом воркшопе молодые библиотекари в возрасте до 35 лет (независимо от образования, стажа работы и занимаемой должности) из республиканских и муниципальных библиотек, а также библиотек учебных заведений примеряли на себя роли то мастера, то подмастерья, то учителя, то ученика – в ходе семи экспресс-уроков получали знания сами и щедро делились с коллегами эффективными находками из личной практики. Презентации и демонстрации успешных проектов, программ, акций, технологий, форм и приемов дополнялись интерактивными заданиями.

Разделившись на две группы, участники воркшопа обучались технике самостоятельного проведения простейших упражнений из тренинга «Вместе мы можем больше» – осваивали матрицу для создания и проведения квеста. Направляемые аниматором (пиратом), библиотекари выполняли задания по поиску книг, информации, фактов, предметов и продвигались к своей цели (кладу). Интерактивность и игровые элементы сделали практикумы, подготов-

ленные специалистами ЮБРК, легкими, веселыми, но при этом познавательными и полезными.

Второй воркшоп – под названием «Свежий взгляд» – получил статус межрегионального (в нем приняли участие библиотекари из Вологды, Кирова, Симферополя, Ярославля). Молодые коллеги делились знаниями друг с другом и учились искать свежие идеи, познавать позитивный опыт благодаря собственной активной работе. Ключевыми эпизодами программы были тренинг и практикум «Креативность», проведенные психологом Ярославской ОЮБ имени А. Суркова. Но главной интригой воркшопа стал мозговой штурм. Команды получили конверты с заданием создать программу тематической уличной акции к 1 апреля (Международный день смеха, Международный день птиц и День пробуждения домового). Никого не смутил формат экспромта и ограничение во времени – произошел мгновенный переход от игровых фантазий к погружению в реальные задачи. Участники мозгового штурма предлагали креативные идеи и, оперативно выделив самую перспективную, стали дополнять ее деталями, выстраивая сценарий, распределяя роли. Результат мозгового штурма – творческий экспромт от участников воркшопа – был реализован на площадке у входа в библиотеку в виде уличной акции «Первоапрельские фантазии», состоящей из трех оригинальных частей: историко-краеведческих народных забав «Разбуди Нафаню», интеллектуально-досугового представления «Первоапрельский перфоманс» и познавательно-экологической акции «УДОД целый год».

Обобщив опыт проведения воркшопов, изучив отчеты ЦБС республики, организаторы отметили оживление деятельности, стремление учитывать инновационный опыт, внедрение интересных форм работы, выделение молодежных зон, активное сотрудничество с волонтерами не только в центральных библиотеках, но и в филиалах [7].

Мастер-класс – оригинальный метод обучения и конкретное занятие по совершенствованию практического мастерства, проводимое специалистом в определенной области творческой деятельности (музыки, изобразительного искусства, литературы и т. д.), а также науки, педагогики и ремесла для лиц, достигших достаточного уровня профессионализма в этой сфере деятельности.

В Мурманской областной детско-юношеской библиотеке в 2016 г. проводились [мастер-классы для школьных библиотекарей](#) (высказавших пожелание освоить технологии Web 2.0) следующей тематики:

- Создание и ведение библиотечного блога.
- Как создать библиотечную группу в ВКонтакте.
- Скрайбинг с сервисом PowToon.
- Создание анимированных видеопрезентаций Moovly.
- Интерактивные плакаты и ментальные карты.
- Ленты времени и облака слов.
- Географический сервис Google Maps.
- Цифровой сторителлинг.
- Создание 3D-презентаций.
- Сервисы для создания тестов, опросов, викторин.
- Сервисы для создания дидактических игр.
- Сервисы для помещения своих документов в интерактивную среду.
- Виртуальные, интерактивные доски.
- Методика разработки квеста: прохождение этапов и методические рекомендации.

Первый мастер-класс был посвящен изучению интернет-сервиса LearningApps. Школьные библиотекари под руководством ведущего библиографа информационно-библиографического отдела самостоятельно создали два виртуальных продукта – интерактивную игру и онлайн-викторину.

В Государственной публичной исторической библиотеке России в марте 2017 г. прошел [мастер-класс «Региональный компонент в работе с детской и подростковой аудиторией: из опыта работы ГПИБ»](#) для сотрудников библиотек, обслуживающих детское население г. Москвы. На мероприятии были представлены три сценария занятий, подготовленных сотрудниками информационно-методического кабинета, в которые был включен региональный (краеведческий) компонент: «Как пройти в библиотеку: путешествие по холмам Москвы», «Пиктограммы народов Чукотки», «Из истории вазописи». Участники мастер-класса совершили виртуальную экскурсию от стен Кремля до Исторической библиотеки, составили собственную легенду по рисункам на клыке моржа, познакомились с культурой древнегреческих городов-государств на территории Крыма и попробовали себя в роли археологов.

Деловой клуб для библиотечных работников. Основная задача клуба – организация места для комфортного общения с коллегами-единомышленниками.

В 1996 г. при Исилькульской ЦБС (Омская обл.) был создан **деловой клуб «Профессионал»** для библиотечных работников со стажем не менее 10 лет, имеющих среднее профессиональное и высшее библиотечное образование. Это было время больших социально-экономических перемен в стране, и в силу различных причин ЦБС потеряла много ценных специалистов – опытных работников. Им на смену пришли новые люди, и мероприятия системы повышения квалификации стали ориентироваться в основном на категорию библиотекарей с небольшим практическим стажем. На заседаниях клуба сообща искали выход из непростой экономической ситуации, дискутировали по поводу платных услуг, вели спор о современной литературной ситуации. Сотрудники методико-библиографического отдела выступили с обзором «Самые престижные, самые экстравагантные журналы» и «А вы читали?». Библиотекари в роли предпринимателей в ходе круглого стола «Жить или выживать?» обсуждали вопросы: «Устраивает ли вас сегодня работа библиотеки? Каков, по вашему мнению, престиж библиотекаря?», «Можно ли сегодня всерьез рассчитывать на пополнение библиотечного бюджета за счет оказания платных услуг, меценатства, благотворительности, добровольных взносов?», «Быть ли библиотекарям коммерсантами? Умеем ли мы предложить свои услуги?», «Что нужно изменить в работе библиотек, чтобы их уровень соответствовал современным требованиям?». За 20 лет в клубе прошло более 80 заседаний. Члены клуба находятся в постоянном поиске новых форм работы, совершенствующих библиотечное обслуживание населения района [12].

В Республике Крым действует [Деловой клуб директоров центральных библиотек и ЦБС Республики Крым «Менеджмент качества и стратегии развития библиотеки»](#). Впервые заседание клуба прошло на базе Симферопольской центральной районной библиотеки – победителя в республиканском конкурсе «Библиотечная столица Крыма – 2016». Заседания Делового клуба является важным мероприятием, которое позволяет поделиться опытом и использовать полученные знания для формирования и продвижения позитивного имиджа библиотек как информационных, социальных и культурных центров для различных слоев населения.

Вся работа по повышению квалификации должна заканчиваться в конце года **выявлением эффективности обучения**. Это возможно проводить в форме написания рефератов или творческих работ, проведения зачета или тестирования по итогам обучения. Так, например, в пособие Н. В. Збаровской «Деловые игры для занятий библиотечных специалистов» [4] включены тесты, позволяющие оценить результаты обучения и сформировать положительную установку на учебу. В некоторых библиотеках практикуется проведение анкетирования, экспресс-опросов о том, что специалист собирается применить на практике, какие

темы следует обсудить в следующий раз, какие инновации можно применить в своей библиотеке.

С целью повышения профессионального мастерства в 2002 г. была принята **«Программа непрерывного образования библиотекарей Соликамской ЦБС»** (Пермский край). Перед методистами ежегодно встает вопрос о ее наполнении, дополнении и модернизации. Поэтому в 2016 г. было проведено социологическое исследование «Организация системы повышения профессиональной квалификации в оценках библиотекарей МБУК «ЦБС»». Организаторы исследования ставили перед собой следующие задачи: выявить проблемы и трудности, возникающие у сотрудников библиотеки в процессе их профессиональной деятельности и на занятиях по переподготовке; определить роль методического отдела в системе повышения квалификации; найти новые формы работы по программе, внести в нее эффективные изменения и дополнения. В исследовании приняли участие 43 сотрудника ЦБС разного возраста, стажа, опыта работы и образования. Вот лишь некоторые моменты, которые выявило исследование.

- На вопрос о предпочитаемых формах организации занятий по повышению квалификации большинство выбрали консультации – 39%, семинары и «круглые столы» – 28%, конкурсы – 18%, анализ деятельности библиотек – 15%.
- Более половины опрошенных ответили, что наиболее эффективно проведение встреч один раз в месяц, остальные убеждены, что один раз в квартал.
- На вопрос о личностных чертах, необходимых специалистам методического отдела (в анкете были и другие вопросы, касающиеся оценки всей работы сотрудников отдела и их профессиональных качеств), респонденты ответили, что для профессионала данного направления деятельности важны умение воспринимать новое, инициативность, способность анализировать и делать выводы и др.
- На перспективу деятельности методической службы по повышению квалификации библиотекарей Соликамской ЦБС было предложено обучение работе в компьютерных программах и интернет-сервисах. Многие конкретизировали темы обучения: «Подготовка виртуальных выставок», «Работа с ЭБД в MARK», «Подготовка буктрейлеров»; научиться писать статьи и правильно оформлять проекты. Среди тем, на которые нужно обращать внимание при планировании, отмечены также: «Новые имена в литературе», «Литературное краеведение», «Новые формы работы с читателями», «Библиотеки в современном мире», «Нравственно-патриотическое воспитание», «Обновление массовой работы», «Изучение читательского спроса», «Профессиональная этика библиотекаря», «Поведение библиотекаря при общении с неадекватными пользователями», «Взаимодействие с органами власти, учреждениями образования и культуры».

Таким образом, проведенное исследование показало, что методическая деятельность не потеряла своего значения. Потребность в квалифицированных советах, рекомендациях, конкретной практической помощи по-прежнему велика [8].

Библиотечная деятельность требует специальных разносторонних знаний и подготовки и – как никакая другая – их постоянного обновления. Уровень профессиональной подготовки кадров во многом определяет успех деятельности библиотеки. Существуют различные формы и методы повышения квалификации библиотечных сотрудников. Есть традиционные формы и методы, которые библиотеки используют на протяжении длительного времени, но появляются и новые. Выбор формы повышения квалификации каждая библиотека должна делать исходя из целей и задач, которые она ставит перед собой и своими сотрудниками. Опираясь на четко сформулированные цели обучения, можно сделать выбор наиболее эффективного метода обучения.

Список литературы

1. Аврамова Е. В. Есть ли у библиотекарей потребность в повышении квалификации? : предварительные результаты исследования // Библиотечное дело. 2014. № 5. С. 38–40.
2. Барсуковская Ю. Как преодолеть инертность свою и коллег : презентация творческих находок в День специалиста // Библиополе. 2016. № 7. С. 6–8.
3. Еременко Т. В. Метод «кейс-стади» в повышении квалификации библиотекарей // Научные и технические библиотеки. 2004. № 12. С. 19–31.
4. Збаровская Н. В. Деловые игры для занятий библиотечных специалистов : сб. метод. материалов. М. : Либерия-Бибинформ, 2005. – 120 с.
5. Корнилова Н., Никитинская Л. «Экология. Культура. Образование» : межрегиональная творческая лаборатория библиотекарей Вологодчины // Библиотечное дело. 2017. № 8. С. 35–37.
6. Маликова Н. И. Вы играйте, вы играйте, вам зачтется: новые методы в обучении библиотечного персонала // Библиотечное дело. 2014. № 15. С. 38–43.
7. Мищенко О. Экспромт пополам с экспериментом // Библиополе. 2016. № 11. С. 38–42.
8. Наберухина Т. Непрерывное образование: оценка эффективности // Библиотека. 2016. № 11. С. 16–18.
9. Неверова Т. А. Тренинговые формы обучения в повышении социального статуса библиотекарей региона // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. № 4 (132). С. 64–69.
10. Профессиональное развитие коллектива. Формы и методы повышения квалификации : метод. материалы / ГУК «Псков. обл. универ. науч. б-ка ; [сост. О. В. Акинфиева ; ред., отв. за вып. В. И. Павлова]. – Псков : ГУК «Псковск. обл. универ. науч. б-ка», 2011. – 20 с.
11. Равинский Д. К. Как Вы управитесь? : американский практикум по библиотечной конфликтологии // Библиотечное дело. 2003. № 3. С. 30–32; № 6. С. 33–32; № 8. С. 37–38; № 12. С. 33–35; 2004. № 7. С. 33–35; № 10. С. 36–38; 2005. № 6. С. 31–34; 2006. № 6. С. 17–18; № 8. С. 37–38; № 12. С. 33–35.
12. Силюк Т. «Мы только в начале пути...» // Библиотека. 2017. № 1. С. 15–17.

Интернет-материалы для самостоятельного изучения темы

1. [Бединская Е. А. Деловая игра «Лучшие в профессии» // Школьная библиотека. 2007. № 4. С. 65–69.](#)
2. [Деловые игры в библиотеке : сб. метод. материалов / Оренбургская областная универсальная научная библиотека им. Н. К. Крупской ; сост. А. А. Утевалиева. Оренбург, 2008. – 54 с.](#)
3. [Деловые игры как инструмент развития библиотечного персонала : консультация ; метод. рекомендации / КГБНУК «Дальневосточная государственная научная библиотека», отд. «Центр доступа к электронным ресурсам и межкультурных коммуникаций» ; сост. А. Н. Солодкина. – Хабаровск, 2017.](#)
4. [Дневник успеха: как стать библиотекарем-отличником? Повышение квалификации библиотечных специалистов в век цифровых технологий: традиции, тенденции, приоритеты : метод. рекомендации / ГБУК «Псковская областная универсальная научная библиотека» / \[сост. А. Л. Левченко\]. Псков, 2016. – 83 с.](#)

5. [Креативность библиотекаря : метод. пособие / Волгогр. ОУНБ им. М. Горького, отдел НИиМР ; \[сост. А. А. Бауэр ; ред.: М. Ю. Караваева, Т. И. Климова. Волгоград, 2010. – 44 с.](#)
6. [Московская М. «Свет мой, зеркальце, скажи...», или Зачем библиотекарю деловая игра? // Библиотека в школе. 2009. 16–31 окт. № 20. С. 12–13.](#)
7. [Профессиональное развитие коллектива. Формы и методы повышения квалификации : метод. материалы / ГУК «Псков. обл. универс. науч. б-ка ; \[сост. О. В. Акинфиева; ред., отв. за вып. В. И. Павлова\]. Псков, 2011. – 20 с.](#)
8. [Решение проблемы повышения квалификации библиотечных кадров в условиях Ордынской ЦБС / МКУ СКЦ Ордынского района ; Ордынская ЦРБ им. М. Горького. Ордынское, 2014. – 19 с.](#)
9. [Ступени лестницы успеха! Пройдите их быстрее : портфель инноваций / Псковская ОУНБ, консультационно-методический центр ; сост. Н. А. Краюшкина. Псков, 2006. Вып. 8. – 32 с.](#)
10. [Сукиасян Э. Р. Метод ситуационного анализа при проведении тренинг-семинара по управлению персоналом : Опыт организации семинара в Республике Карелия в июне 2002 г. // Научные и технические библиотеки. 2002. № 11. С. 25–45.](#)
11. [Тикунова И. П. Тренинг как форма эффективного обучения сельских библиотекарей : метод. рекомендации // Молодые в библиотечном деле. 2004. № 11–12. С. 128–139.](#)
12. [Традиционные и инновационные формы и методы повышения квалификации библиотечных специалистов / ГАУК Новосиб. обл. «Новосиб. гос. обл. науч. б-ка», Центр проф. развития ; \[сост.: Г. В. Афанасьева, З. М. Саенко; ред. Н. П. Носова ; отв. за вып. В. Г. Деев\]. Новосибирск, 2017. – 43 с.](#)
13. [Читаем детям, читаем вместе с детьми : тренинг-модуль для библиотекарей / сост. И. А. Низовская, Т. А. Матохина. Бишкек : Maxprint, 2014. – 52 с.](#)
14. [Оруджева Е. И. Формы и методы обучения персонала // Публичные библиотеки. Пути взаимодействия : сб. лучших работ. Вып. 13. «Третий всероссийский конкурс для муниципальных библиотек “Современные тенденции в обслуживании читателей. Непрерывное образование библиотекарей”».](#)

Составитель:
главный библиограф отдела информационно-
библиографического обслуживания
О. Г. Колесникова