
В помощь повышению квалификации библиотечных кадров



методические рекомендации

Амурская областная научная библиотека
имени Н.Н. Муравьева-Амурского

Отдел библиотечного развития

**В помощь повышению квалификации
библиотечных кадров**

методические рекомендации

Благовещенск
2012

В помощь повышению квалификации библиотечных кадров : метод. рекомендации / Амур. обл. науч. б-ка им. Н.Н. Муравьева-Амурского ; отд. библиотеч. развития ; сост. В.В. Фатеева. – Благовещенск, 2012. - 65 с.

Редакционная коллегия: И.В. Дымова (председатель),
Л.П. Кочнева, И.В. Трофимова, О.В. Коршунова, М.К. Чеснокова.
Ответственный за выпуск: Г.А. Базарная
Компьютерная вёрстка и дизайн: Г.С. Жданова

От составителя

Повышение квалификации сотрудников – одна из важнейших функций в деятельности библиотеки. В последние годы изменились требования к профессиональному уровню библиотечных работников. Кроме специальных знаний и широкого кругозора, они должны владеть основами других наук – психологии, педагогики, социологии, экономики, юриспруденции, а также уметь вести поиск информации с применением новейших компьютерных технологий. Знания, приобретенные в учебных заведениях, быстро устаревают, а действительность предъявляет новые требования. Именно поэтому работа по повышению квалификации сотрудников предполагает совершенствование системы обучения библиотечных кадров с учетом перемен в обществе, с внедрением информационных технологий, а также переход к использованию интерактивных форм обучения, тренинга.

Успех в работе с кадрами, в повышении их профессионального уровня зависит от выбора мероприятий, способствующих их выполнению. В методических рекомендациях представлены основные формы повышения квалификации, методы изучения эффективности обучения. В приложении приводятся примерное Положение о системе повышения квалификации библиотечных кадров, программа повышения квалификации библиотечных работников, тренинг «Сельская библиотека: учимся работать по-новому» и другие материалы.

Значимость повышения квалификации библиотечных кадров

Сотрудник современного библиотечно-информационного учреждения должен быть широко образованным, обладающим комплексом профессиональных знаний, умений и навыков специалистом, способным к восприятию инновационных идей и технологий, к удовлетворению разнообразных потребностей пользователей. В связи с этим сотрудники, занятые библиотечно-информационным обслуживанием пользователей, преимущественно должны иметь профильное образование и быть готовыми к непрерывному обновлению и пополнению знаний.

Недостаток межотраслевых специалистов в публичных библиотеках (библиотечных автоматизаторов, библиотечных юристов, библиотечных психологов и т.п.) сдерживает развитие многофункционального учреждения культуры.

В связи с этим помимо специалистов, имеющих традиционную квалификацию «библиотекарь-библиограф», для работы должны привлекаться сотрудники со следующими квалификациями: юрист, психолог, педагог (для детских и школьных библиотек), социолог, инженер-программист, специалист по рекламе и PR и другие. При этом данные сотрудники должны обладать определенным объемом знаний в области библиотечно-информационной деятельности, который формируется с помощью организуемых курсов повышения квалификации.

Повышение квалификации библиотечных кадров является одним из главных направлений совершенствования деятельности публичных библиотек.

Повышение квалификации влияет на следующие направления деятельности библиотек:

Подбор и расстановка кадров

Перспектива обучения и повышения квалификации привлекает специалистов, стремящихся к карьерному росту. Текучесть кадров снижается, поскольку подготовленные сотрудники получают больше удовлетворения от работы, так как могут полнее себя реализовать, а их усилия получают признание.

Использование новых технологий в процессах внутрибиблиотечной работы и инновационных форм библиотечно-информационного обслуживания

Во многих библиотеках, имеющих компьютеры, современное программное обеспечение и выход в Интернет, существует широкий спектр технологических возможностей, но некоторые из них не используются из-за отсутствия квалифицированных кадров. Повышение квалификации на рабочем месте, когда руководитель подразделения организует обучение отдельных сотрудников или небольших групп, служит кратчайшим путем к применению новых технологий.

Качество библиотечно-информационного обслуживания и предоставления услуг

Обучение и повышение квалификации сотрудников библиотеки, непосредственно работающих с читателями, позволяет полнее удовлетворять запросы пользователей и качество предоставляемой информации возрастает.

Выявление потенциальных руководителей среднего звена

В процессе повышения квалификации проявляют себя сотрудники с потенциальными способностями к руководству, в связи с чем можно строить долгосрочные планы в масштабах библиотеки.

Способность библиотеки действенно реагировать на меняющиеся обстоятельства

Прошедший обучение и повышение квалификации специалист расширяет возможности реагирования на меняющиеся запросы пользователей по тем или иным причинам (например, расширяется перечень дополнительных услуг, оказываемых библиотекой).

Объективная отраслевая потребность регулярного повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров послужила предпосылкой для создания разветвленной образовательной сети.

В настоящее время в г. Москве функционирует ряд образовательных и библиотечно-информационных структур разного уровня: Академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма Министерства культуры РФ (АПРИКТ), Высшие библиотечные курсы Российской государственной библиотеки, Учебно-методический центр ГПНТБ России.

Успешно функционируют Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования в г. Новосибирске и Центр профессионального развития библиотечных работников в г. Хабаровске.

В 2002 году по инициативе секции публичных библиотек Российской библиотечной ассоциации организован «Библиокараван».

Это форма ежегодных профессиональных встреч специалистов публичных библиотек, которая символизирует передачу эстафеты библиотечного движения из одного региона в другой. Так была введена новая форма профессиональных встреч российских библиотекарей – посещение нескольких публичных библиотек в разных городах региона.

В системе повышения квалификации можно встретить немало названий со словом «школа». К ним относятся Всероссийская школа библиотечной инноватики, Библиотечная школа муниципального учреждения культуры «Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система», библиотечная школа Национальной библиотеки Республики Карелия и другие. Методическими службами библиотек различных уровней организуются летние библиотечные школы. Среди них:

- летняя школа Алтайской Красной универсальной научной библиотеки;

- межрегиональная летняя библиотечная школа «Красведческий экспресс» Кемеровской областной научной библиотеки им. В.Д. Федорова;

- летняя библиотечная школа «Лидер» Нижегородской государственной областной детской библиотеки.

Ярким событием в жизни сельских библиотекарей Карелии являются Летние школы. В соответствии с программой мероприятий школы «Новые технологии в информационно-библиографической деятельности сельской библиотеки» в качестве приоритетных стали следующие темы и направления работы библиотекарей: «Современная сельская библиотека: информационные технологии», «Современные формы и методы продвижения книги и чтения», «Современные технологии в обслуживании пользователей библиотек», «Марафон библиотечных проектов и идей», круглый стол по теме «Национальная программа поддержки и развития чтения. Деятельность сельских библиотек по ее реализации».

Обучающие мероприятия для сельских библиотекарей проходят в рамках Всероссийского лагеря сельских библиотекарей (п. Новомихайловский, Туапсинский район, Краснодарский край).

Формы обучения разнообразны: интерактивная лекция «Сельская библиотека в информационном обществе: новые задачи и возможности», мастер-класс «Комплексные программы чтения в сельской библиотеке», деловая игра «Проектная деятельность сельской библиотеки», практикум по составлению бизнес-плана «Место

библиотеки в развитии сельского туризма», семинар-дискуссия «Чтение в электронной среде: за и против», познавательно-развлекательное выступление «Цветочные полки в библиотеках», конкурс презентаций «Мое село – красивый уголок России».

Нскоммерческий фонд «Пушкинская библиотека» реализует образовательный проект «Школа библиотечного лидерства: библиотеки как центры устойчивого развития местных сообществ России» (<http://www.biblider.ru>).

По мнению специалистов, сильной стороной «школьного» формата приобретения новых профессиональных знаний является соединение лекционных и диалоговых приемов обучения, сочетание междисциплинарных дисциплин, «преодоление феномена «разрывности мышления», когда полученные в процессе обучения знания не применяются специалистами на практике».

Система повышения квалификации: формы обучения

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.

Формы занятий по повышению квалификации выбираются в зависимости от уровня подготовки библиотечных работников.

Для специалистов высокого уровня необходимы формы, основанные на принципах дискуссии (дискуссия, научный семинар, научно-практическая конференция).

Специалистам средней и высшей квалификации желательны тематические и практические семинары, деловые игры, тренинги, освещающие активные вопросы, новые формы работы, анализ практики.

Начинающим специалистам важны стажировки, практикумы, взаимопосещения.

Работникам, не имеющим специального образования, необходимы изучение и сдача минимума профессиональных знаний (Приложение 1).

Центральная библиотека как методический центр для библиотек города, района должна иметь Положение о системе повышения квалификации библиотечных кадров (Приложение 2).

При планировании обучающих мероприятий нужно ставить перед собой следующие вопросы:

- как выбрать тему мероприятия?
- достаточно ли методически и информационно обеспечено запланированное мероприятие?
- какую форму проведения мероприятия предпочесть?
- кто будет участвовать в подготовке и проведении мероприятия?

При выборе темы важно руководствоваться информацией, полученной при приеме годовых отчетов и анализом ситуации в библиотеках региона. Выбору темы может способствовать и посещение библиотеки, социологические исследования библиотекарей (Приложение 3). Информацию по выбору темы можно отслеживать в профессиональной печати. С целью постоянной целенаправленной работы по усовершенствованию системы профессионального образования обучение специалистов желательно в рамках программ, например «ПрофиКласс» (Приложение 4). Программы должны строиться на принципах непрерывности и дифференцированности.

Темы образовательных программ по повышению квалификации кадров могут быть следующие:

- «Правовые основы деятельности современной библиотеки»;
- «Менеджмент ресурсного потенциала библиотеки»;
- «Реклама и PR в системе современных маркетинговых коммуникаций»;
- «Менеджмент персонала библиотеки. Психологические основы кадрового менеджмента»;
- «Профессиональная этика библиотекаря»;
- «Базовые информационные технологии как основа автоматизации библиотечной деятельности»;
- «Современные информационно-коммуникационные технологии в библиотеках»;
- «Современные технологии создания библиотечной среды»;
- «Психологические аспекты работы специалистов библиотек с лицами с ограниченными возможностями по здоровью»;
- «Инновационные методики психологии библиотечно - информационной деятельности и общения». *(Центральная универсальная научная библиотека им. Н.А. Некрасова (г. Москва).*

В Приложении 5 приводится анализ Программы повышения квалификации сотрудников МУК «БИЦ Омутнинского района» Кировской области «Двенадцать месяцев».

Традиционными формами углубления профессиональных знаний являются **семинары** (универсальные, охватывающие различные вопросы или тематические, позволяющие проводить комплексное углубленное обучение библиотечных работников в определенных аспектах).

Основная цель универсальных семинаров – проинформировать, поэтому на них обсуждается несколько тем или широкий круг вопросов, в решении которых заинтересованы различные группы участников. Сюда могут входить и практические показы новых интересных форм рекомендации литературы; презентации новых методических материалов в целях овладения способами ведения новых форм библиотечной работы и др.

Обучающий семинар – наиболее распространенная форма. Обучающий семинар ориентирован на специфические запросы конкретных групп библиотечных работников. Обучение проводится по определенной, достаточно узкой теме. Семинары могут быть постоянными и периодическими (в зависимости от актуальности тематики). По территориальному признаку (охвату) обучающие семинары могут быть районными, межрайонными, кузовыми, республиканскими, зональными. Обучающий семинар подразумевает теоретическую (получение новых знаний) и практическую (закрепление практических навыков) часть.

- Примером обучающих семинаров могут служить следующие темы:
- «Библиотека как центр экологической культуры и информации»;
 - «Формирование информационной культуры учащихся: пути взаимодействия ЦБС и школьных библиотек»;
 - «Библиотека — центр муниципальной правовой информации»;
 - «Место публичной библиотеки в системе социальной защиты населения»;
 - «Обеспечение сохранности документного фонда ЦБС: основные проблемы и современные подходы»;
 - «Современный бестселлер»;
 - «Основы планирования», «Итоги года»;
 - «Изучение читательского поведения и работа библиотеки по расширению круга чтения молодежи»;
 - «Организация работы библиотек по содействию местному самоуправлению»;
 - «Творчество как основа деятельности в работе с детьми»;

- «Предлагаю свой опыт» по составлению плана на будущий год;
- «Формирование библиотечных фондов. Проблемы библиотечной терминологии»;
- «Правовой статус публичных библиотек: создание, реорганизация, ликвидация»;
- «Инновации в библиотеках – что это такое»;
- «Дополнительные внебюджетные ресурсы обеспечения библиотеки: взаимодействие с благотворителями и спонсорами»;
- «Библиотечки и авторское право: практика применения и перспективы»;
- «Персональные данные: обработка, защита и использование в публичных библиотеках».

В ходе проведения *семинара «Краеведческий маркетинг»* рекомендуется затронуть следующие вопросы:

- основные тематические направления и эффективные формы, используемые в работе с краеведческими документами;
- возможности краеведческого профилирования библиотек;
- новые тенденции в российском краеведении;
- изучение краеведческих потребностей реальных и потенциальных пользователей библиотек;
- предоставление библиотечных услуг в соответствии с потребностями пользователей;
- интерьер как основа формирования краеведческого имиджа библиотеки;
- возможности рекламы краеведческой деятельности библиотек.

Программа выездного обучающего *семинара «Роль библиотек в профилактике асоциальных проблем среди молодежи и пропаганде здорового образа жизни»* Мурманской государственной областной научной библиотеки включала следующие вопросы:

- Наркоситуация в области. Организация совместной работы библиотек региона и Управления Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков по Мурманской области по профилактике распространения наркомании;
- Эпидемиологическая ситуация по ВИЧ-инфекции в Мурманской области. Пропаганда здорового образа жизни и профилактики вредных привычек у молодежи;
- Альтернатива наркомании: вовлечение молодежи в социальную практику;
- Работа библиотек по формированию сознательной установки

на здоровый образ жизни среди населения Мурманской области:

- Читатели – пропагандисты здорового образа жизни;
- Игровой тренинг с привлечением волонтеров «Я выбираю жизнь».

В Орловской области проведены *семинары по правовому обеспечению деятельности библиотек*: «Устав учреждения – базовый элемент массива организационно-правовой документации библиотеки», «Правила пользования библиотеки – основной документ, определяющий взаимоотношения библиотеки и пользователей», «Рекламное и документное сопровождение сервисных услуг библиотеки», «Информационные центры на базе общедоступных библиотек: нормативно-правовое обеспечение. Библиотечное дело и авторское право», «Нормативно-правовые документы, определяющие полномочия работников библиотек: Трудовой договор. Должностные инструкции», «Хозяйственно-договорные отношения в библиотечной сфере». Положительным результатом этой работы стало приведение в соответствие с российским законодательством документов, регламентирующих деятельность библиотек.

В Омской области проводятся *литературные семинары*. Их цель – не только познакомить библиотекарей с современной литературой, новыми именами, жанрами, но и научить анализировать произведения, выработать навыки работы с читателями. Каждый семинар состоит из двух частей – теоретической и практической (творческие задания, игровые формы).

Семинар «Литература наших дней» в практической части включал: анкету «Твой литературный вкус», аукцион «Кто больше назовет современных писателей», мини-конференцию «Вчера я прочитала...», конкурс обзора творчества писателей-современников.

Программа семинарских занятий специалистов общедоступных библиотек Каневского района (Краснодарский край, ст. Каневская) представлена в Приложении 6.

Семинар-тренинг – интегрированная форма обучения персонала, в которой объединяются элементы семинара как традиционной формы повышения квалификации библиотечных работников и элементы тренинга как метода ситуационного проблемного обучения. Семинар-тренинг ориентирован на решение практических задач, на развитие навыков и умений, освоение участниками нового опыта, которые должны незамедлительно найти применение на рабочем месте, повысить эффективность и качество труда.

Подготовка семинара-тренинга включает:

- анализ потребностей в тренинге и выбор проблемы (круга вопросов), которые предполагается решить в процессе обучения;
- определение целевой аудитории (состава участников);
- выбор тренера или модератора (возможно привлечение приглашенных специалистов из региональных библиотек, учебных заведений и центров);
- разработку программы (определяется последовательность занятий, сочетание теоретических и практических форм обучения);
- техническое оснащение (подготовка помещения, средств для сопровождения процесса обучения, включая компьютер, доступ в Интернет, мультимедийный проектор, доску, маркеры и др.);
- информационно-методическое обеспечение (нормативные, инструктивно-методические материалы, пособия для проведения практических занятий).

Темами для семинар-тренингов могут быть: «Роль сельской библиотеки в организации семейного и школьного чтения», «Библиотека-центр общественной и культурной жизни амурского села», «Библиотека и читатель: психология общения, активные формы работы», «Социализирующая роль библиотеки в становлении личности», «Эффективное руководство проектами. Взаимодействие библиотеки и СМИ», «Сельская библиотека: учимся работать по новому» (Приложение 7).

Научно – практические конференции

Цель конференций – глубокое изучение опыта, его теоретическое осмысление и подготовка практических рекомендаций; выработка у персонала библиотеки навыков методической и исследовательской работы, логично и убедительно излагать мысли. Конференции посвящаются актуальным вопросам библиотечной теории и практики.

Отличаются от совещаний и семинаров тем, что они:

- более тщательной и глубокой разработкой тематики выступлений;
- продолжительным подготовительным периодом;
- более высоким научно-теоретическим уровнем выступлений.

Доклады выступающих являются итогом серьезного изучения и обобщения передовой практики. Конференция разрабатывает и принимает рекомендации, которые включают в себя все лучшее, передовое, накопленное за период ее подготовки.

Интересная форма повышения квалификации – *заочная конференция*. Она отличается от обычной конференции тем, что сообщения специалистов публикуются в специальных информационных бюллетенях, на страницах местных изданий. Преимущество подобной формы: возможность привлечения к обсуждению проблемы максимального числа специалистов. Очень важно при организации заочной конференции заранее четко оговорить конкретную проблему, требования к печатному материалу и сроки их предоставления. При использовании возможностей электронной почты (пересылка докладов участников организатором конференции, рассылка готового материала заочной конференции всем желающим) эффективность подобной формы возрастает.

Достоинства конференций: способствует выработке у специалистов навыков методической и исследовательской работы; служат стимулом для развития профессионального общения.

Круглый стол

Круглый стол – групповые обсуждения актуальных для организации проблем. Проводится с целью поделиться проблемами, своим видением вопроса, познакомить с опытом, достижениями и новациями друг друга.

Не путать с совещанием, которое посвящается, как правило, обсуждению какого-либо производственного вопроса. Идеальное соотношение присутствующих – от 10-15 до 25 человек, разбирающихся в вопросе. Очень важно, чтобы мероприятие проходило действительно в режиме «круглого стола», т.е. принцип демократического обсуждения должен соблюдаться.

Существенное значение имеет выбор темы заседания. Тема для обсуждения сообщается библиотечным работникам. Для глубокого знакомства с проблемой необходимо предложить им список литературы. Важная роль отводится ведущему: он должен хорошо ориентироваться в теме, уметь найти верный тон, направить внимание слушателей на ключевые вопросы, создать атмосферу откровенного разговора, уметь обобщать, делать выводы. Достоинством этой формы обучения является фактор непосредственного участия каждого слушателя в разговоре, что позволяет стимулировать постоянное внимание и запоминание материала.

Функциональна и сама обстановка, в которой проходят «круглые столы» (расположение столов по кругу, участники сидят друг против друга).

Такая обстановка способствует созданию атмосферы творческого внимания и соучастия в обсуждении.

В целом «круглые столы» формируют привычку мыслить оперативно, творчески, держаться более свободно, профессионально выражать свои мысли. Для того, чтобы разговор носил конкретный характер, желательно принимать рекомендации, резюме (из трех – пяти пунктов), обязательно для всех.

Таким образом, использование активных диалоговых форм обучения позволяет добиться значительного эффекта в повышении квалификации библиотечных работников, предоставляет возможность для развития инициативы, творчества каждого специалиста.

Примерные темы заседаний «круглого стола»:

- «Обновление массовой работы»;
- «Библиотеки в помощь учебному процессу»;
- «Экологическое воспитание и просвещение учащихся: пути взаимодействия общеобразовательных школ и библиотек»;
- «Школа и библиотека»;
- «Новые формы работы с читателями»;
- «Модернизация образовательного процесса»;
- «Работа библиотек в дни школьных каникул»;
- «Библиотека — центр муниципальной правовой информации»;
- «Правовое просвещение населения: пути сотрудничества библиотек с социальными институтами муниципального образования»;
- «Правовые аспекты сохранности книжного фонда»;
- «Семья. Библиотека. Школа: Опыт. Проблемы. Решения»;
- «Библиотека как центр диалога национальных культур»
(с участием представителей национально-культурных организаций).

Дни специалиста

Для лучшей ориентации в потоке профессиональной литературы необходимо управление чтением библиотекарей в системе повышения квалификации. Уровень информированности библиотекарей определяется не только осведомленностью о существовании новейшей литературы, но и непосредственным знакомством с ней. Осуществлению таких возможностей способствует проведение Дней специалиста для библиотечных работников.

Цель — ознакомление с новой библиотековедческой литературой по актуальным вопросам библиотечной деятельности.

Целесообразно выбирать в качестве темы Дней специалиста наиболее важные и актуальные проблемы теории и практики библиотечного дела, например:

- Маркетинг и реклама в деятельности библиотеки;
- Управление библиотечной: новые идеи и практические решения;
- Библиотечная профессия: проблемы и перспективы;
- Библиотеки как фактор социальной защиты населения;
- Как представить в библиотеке литературу по экономике;
- Литература о русском языке на библиотечной полке;
- Цели и задачи непрерывного профессионального образования в библиотечной сфере;
- Эффективность и качество библиотечной работы: измерение качества работы. Нормативы и методики расчета показателей деятельности библиотеки.

На Днях специалиста библиотекари знакомятся с обзорами профессиональной литературы, информационными списками, выставками. Для них организуются консультации ведущих специалистов. Кроме того, библиотекари имеют возможность почувствовать себя в роли тех, кто проводит для них эти Дни. Это помогает библиотечным работникам глубже овладеть методикой этой формы информационного обслуживания. Систематическое проведение Дней специалиста позволяет оперативно и своевременно информировать библиотечкарей о новой литературе по профессиональным проблемам.

В программу Дня специалиста «Как представить в библиотеке литературу по праву» можно включить следующие мероприятия:

- час информации «Проблемы правового информирования в библиотеках»;
- пресс-час «Терроризм в современном мире»;
- наше справочное бюро «Вам отвечает юрист»;
- дайджест «Знаменитые юристы России».

Деловые игры

Главное достоинство деловых игр — их участники могут в свободной манере общаться друг с другом, проявлять активность, предлагать для рассмотрения любую профессиональную идею, личные альтернативные варианты. В целом деловые игры (в том числе и ролевые, и ситуационные) активно влияют на повышение эффективности деятельности библиотечных работников.

Для проведения деловой игры готовится необходимый реквизит, оборудуют «рабочие места» для команд, с наличием всей необходимой документации.

Примерные темы деловых игр: «Прессуем!» (Приложение 8), «Библиотekarь: идеал и реальность», «Создаем современную библиотеку», «Библиотekarь отдела обслуживания», «Запись читателя в библиотеку. Беседа с читателем при записи», «Проверка библиотечного фонда структурного подразделения», «Работа с задолжниками – поиски новых путей».

Дискуссия (групповое обсуждение)

Дискуссия (от латинского «рассмотрение, исследование») это коллективное обсуждение какого-либо спорного или важного вопроса с целью нахождения истины или достижения лучшего взаимопонимания.

Дискуссии по заданной тематике проводятся в небольших группах обучающихся (от 4 до 10 человек). Дискуссии позволяют максимально полно использовать опыт слушателей, способствуя лучшему усвоению изучаемого ими материала. В этом особенность групповых дискуссий: не преподаватель рассказывает слушателям о том, как должно быть, что является правильным, а сами слушатели вырабатывают доказательства, обоснования принципов и подходов по схеме, предложенной преподавателем.

Например, слушателям дается описание конфликтной ситуации при взаимодействии руководителя и подчиненного; или группе предлагается найти ошибки, допущенные руководителем; либо указать качества, отличающие успешного руководителя; либо важнейшие рычаги воздействия на подчиненных, имеющиеся у руководителя и т.п. На обсуждение вопросов, предложенных для обсуждения, выделяется определенное время (обычно от 5 до 20 мин.), в течение которого группа должна подготовить аргументированный развернутый ответ. Чтобы обсуждение было успешным, участники должны придерживаться определенных правил, которые обычно устанавливаются преподавателем.

Среди тем для групповых дискуссий предпочтительно следует отдавать таким, которые, с одной стороны, тесно связаны с изучаемым материалом, а с другой – позволяют слушателям максимально полно использовать свой личный практический опыт.

Правила проведения групповой дискуссии /обсуждения (рекомендации для участников):

- прежде чем начинать обсуждение, четко сформулируйте проблему, предмет обсуждения. Добейтесь общего понимания обсуждаемой проблемы!

- Говорите по очереди! Необходимо исключить перебивания: если кто-то начал говорить, то все остальные должны молчать, пока он не закончит.

- Внимательно слушайте, стараясь понять суть мнения или предложения говорящего. Когда человек молчит, это не обязательно означает, что он в это время внимательно слушает. Он может просто ожидать своей очереди высказаться.

- Категорически запрещается обсуждать новую тему, не закончив обсуждать старую!

- Исключите оценочные суждения, особенно негативные, задевающие самоуважение говорящего. Недопустимо произносить во время дискуссии слова: «плохо», «нелесо», «глупо», «неграмотно», «непрофессионально» и т.п.

- Не переходите на личности! Критиковать или обсуждать можно только предложения, идею, а ни в коем случае не личностные особенности говорящего. Исключить фразы «Ты что, совсем глухой?».

- Критика должна быть конструктивной. Не говорите: «это не пойдет», «ты не так понял задание», лучше работайте на дополнении. Внимание следует концентрировать не на ошибках и промахах, а на том, как сделать лучше, как улучшить предложение, найти в нем рациональное зерно, которое можно развить, улучшить и дополнить.

- Будьте благоразумны! Не следует ввязываться в спор, если речь идет о предмете Вам не знакомом, и, наоборот, надо высказать свое мнение, если предмет обсуждения Вам знаком и постараться убедить аудиторию в своей правоте.

- Уважительно и терпимо относитесь к чужому мнению. Не убивайте идею «на корню», а попытайтесь найти в ней рациональное зерно и развить его.

- Если Вам дали мало времени на выступление, то говорите тезисами, без обоснований и аргументов. Обычно трех минут хватает, чтобы высказать 5-7 идей.

- Не забывайте правильную стратегию спора – помогать друг другу искать истину. Ведь самое главное – чтобы количество добра в мире увеличивалось!

Предлагаем вам провести тест «Умение излагать свои мысли» (Приложение 8), так как умение говорить – профессионально

важно для библиотечных работников. В разговоре личность представлена более полно, он показывает воспитанность человека и многие другие качества.

***Мастер-класс** – одна из форм повышения профессионального мастерства специалистов, ориентированная на передачу теоретических и практических знаний по конкретным авторским программам.*

Подразумевается наличие, с одной стороны, преподавателя (мастера), специалиста высокого уровня, который занимается передачей собственного опыта, мастерства путем прямого и комментированного показа приемов работы или эффективности деятельности, владеющего методикой обучения, с другой – наличие группы участников (обучающихся). Мастер-класс – разовая форма работы, объединяющая небольшие группы слушателей (5-10 человек).

Преподаватель (мастер) представляет собственную систему работы, предполагающую комплекс методических приемов и обучающих методик.

Данная форма наиболее эффективна для краткосрочного проблемно-ориентированного обучения библиотечных работников на различных курсах, школах, семинарах. Технологию мастер-класса целесообразно использовать в обучении библиотечарей навыкам работы на ПК, в определенных программах, поиску в Интернет, пользованию электронной почтой, а также узкоспециальным навыкам и умениям, таким как переплетное дело, реставрация документов и др. Грамотно представить свою работу в форме презентаций поможет мастер-класс «Презентуем себя».

Методика проведения мастер-класса:

- открытие, представление участников и преподавателей;
- презентация преподавателем или несколькими преподавателями собственной программы или методики (цели, задачи, используемые технологии, описание результатов, эффекта от внедрения их в практику);
- обсуждение представленной программы или методики (опыта) участниками обучения, анализ достоинств и недостатков;
- моделирование, т.е. самостоятельная работа слушателей по разработке собственной модели данного опыта в режиме предложенной преподавателем технологии работы;
- обсуждение результатов самостоятельной работы слушателей (авторских моделей), анализ содержания, методов реализации модели;
- подведение итогов.

Творческая лаборатория – комплексная форма обучения, позволяющая использовать преимущества различных форм обучения и разрабатывать конкретные рекомендации по решению актуальных проблем (организационных, кадровых и др.) с помощью различных учебных процедур, включая моделирование ситуации, апробацию принимаемых решений.

Цель творческой лаборатории – создание условий 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).

Подготовка творческой лаборатории включает:

- выбор базы проведения;
- определение целевой аудитории (состава участников);
- разработку программы;
- определение состава преподавателей;
- техническое оснащение;
- информационно-методическое обеспечение.

Методика проведения творческой лаборатории:

- открытие, представление участников, преподавателей, консультантов и наблюдателей;
- общие занятия в виде пленарных заседаний, научно-практических конференций, семинаров, совещаний, встреч, экскурсий;
- занятия в малых группах, секциях по направлениям работы, по категориям специалистов;
- общее занятие, подведение итогов, закрытие.

Например, в Восточно-Казахстанской областной детско-юношеской библиотеке создана *творческая лаборатория «Формула успеха»*. На занятиях участники лаборатории проходят обучение умениям и навыкам копирайтинга (профессиональная деятельность по написанию рекламных и презентационных текстов), спичрайтинга (работа по написанию текстов для публичных выступлений, докладов, речей различной тематической направленности), нейминга (наука о том, как дать объекту яркое, запоминающееся и привлекательное название, которое сможет определенным образом позиционировать его в сознании потребителя). Плоды их труда – печатная продукция, сценарии мероприятий, тексты докладов, выступления на семинарах, тренингах.

Перспективной формой обучения представляется интеллект – релиз

Участие слушателей в интеллект-релизе позволяет им нестандартно, творчески постигать классическую литературу и учиться активным способам приобщения к её миру читателей.

Интеллект-релиз состоит из нескольких форм обучения, включает разнообразные методы работы с отечественной классической литературой.

Пример: проведение интеллект-релиза «Читаем классику сегодня». Он включает несколько составляющих блоков. Прежде всего, это - защита творческих проектов.

Защита проекта «Мир русской классики» - перспективная инновационная форма реализации профессиональных и творческих резервов библиотечного специалиста. Её основные этапы:

1. Постановка проблемы, выбор темы;
2. Поиск возможных вариантов решения;
3. Сбор материала;
4. Обобщение накопленного опыта;
5. Выработка инновационных подходов;
6. Подготовка проекта (макет, фотоэкспозиция, сценарий, видеосюжет, план-проспект);
7. Защита проекта.

На всех этапах подготовки проекта самостоятельное творчество слушателей сочетается с консультационной деятельностью методиста, что приводит к появлению оригинальных идей, воплощающихся впоследствии в практике библиотечного обслуживания.

Завершающий компонент – *защита проекта*. Это своего рода праздник профессиональной инновационной деятельности.

Литературный аукцион «Литературная азбука для взрослых» обучает участников предоставлению читателям информации о фонде художественных произведений, основываясь на алфавит заглавий. Слушатели овладевают методическими приемами рекомендации произведений русской классики по более близкому для читателей при знаку по названию книги, а не по авторству.

Участники аукциона называют классическую литературу по названиям произведений на буквы русского алфавита. Побеждает тот, кто отвечает последним. Приз – хорошая книга. Слушатели должны показать знание русской классической литературы, продолжая список предложенных изданий: «Арап Петра Великого» – А. Пушкин, «Ася» – И. Тургенев.

нев, «Анна Каренина» – Л. Толстой, «Анафема» – А. Куприн, «Ананасы в шампанском» – И. Северянин, «Антоновские яблоки» – И. Бунин, «Аэлита» – А. Толстой, «Анна на шее» – А. Чехов.

Текст-конкурс «По страницам русской классики» – часть интеллект-релиза, направленного на обучение работе с краткими аннотациями на отдельные произведения (в основном малоизвестные широкой публике). Анализируя аннотации, участники текста – конкурса определяют название произведений. Например, в 1859 году вышел в свет роман Л. Толстого. Повествование ведётся от лица героини, сначала юной девушки, потом молодой замужней женщины. История её любви к своему опекуну, немолодому помещику, различные стадии этой любви – от романтической влюбленности, через охлаждение и отчуждение, к спокойной, надёжной любви, дружбе – составляет содержание романа («Семейное счастье»).

Информационно – библиографическое досье «Кто есть кто в истории русской литературы» позволяет собрать документально – фактографические источники, литературоведческие и мемуарно – эпистолярные издания о выдающихся деятелях отечественной литературы в одном месте.

Структура информационно-библиографического досье может быть примерно такой:

- основные вехи жизнедеятельности писателя;
- обзор литературного наследия автора;
- библиография издания произведений автора;
- литературно – критическое осмысление творческого наследия автора;

- современное прочтение классика.

Содержание досье аналитически раскрывают цитаты, фрагменты критических статей, воспоминания современников, яркие эпизоды творческой биографии классиков.

Это, своего рода, неопубликованные информационно – библиографические справочные издания, составляемые библиотекарями.

Издания представляются ими на презентациях и конкурсах, и способствуют более глубокому освоению творческого наследия отечественной литературы.

Содержание интеллект – релиза варьируется в каждом конкретном случае. Это перспективная инновационная форма профессионального обучения, позволяющая максимально реализовать творческий и интеллектуальный потенциал библиотечных специалистов.

Результатом является, прежде всего, бесценный в воспитательном отношении опыт самостоятельной творческой, исследовательской работы, новые знания и умения, составляющие целый спектр профессиональных достоинств, отличающих истинного творца от простого исполнителя.

Как специализированную форму следует рассматривать и **стажировки**, позволяющие осваивать новые участки работы, овладевать соответствующими функциональными обязанностями и библиотечными технологиями. Стажировки облегчают и ускоряют процесс адаптации сотрудников, приступивших к выполнению новых для себя обязанностей в новых условиях. Наибольший эффект достигается в том случае, если стажировки проводятся в комплексе с семинарами-практикумами.

При планировании системы повышения квалификации необходимо учитывать не только уровень подготовки и степень квалификации обучающихся, но и изменения, происходящие в социальной и профессиональной среде.

Опыт практической деятельности показывает, что если в отдельные периоды остро ощущается потребность в изучении историко-теоретических проблем, то в другие – на первый план выдвигаются задачи информационно-образовательного характера, в третьи – преобладают дискуссионно-диалоговые формы обучения, в четвёртые – появляется необходимость в освоении нормативно-технологических документов. Например, в период дефицита новой литературы ощущается недостаток информации о массиве и потоке издательской продукции. Приоритетными становятся задачи информационно-образовательного характера, которые решаются соответствующими формами обучения. В этом случае на первый план выдвигаются: «Беседы с библиотекарем о литературе», беседы-знакомства «Новые имена», «Вновь я посетил» (усадебные знаменитых писателей и поэтов), часы профессиональных советов «В библиотечной гостиной», книжные выставки-галереи «Издано в России», «Хит-парад книг ведущих издательств», выставка-дебют «Познавайте мир с новыми книгами», выставка-календарь «Россия XXI века: хроника событий», выставка-реклама «Семейный портрет в книжном интерьере», выставка-анонс «Книжный мир нового века». Эти выставки предоставят библиотекарю информацию об изданиях по широкому кругу проблем.

Чтобы оценить свои профессиональные достижения библиотекарям предлагается новая форма профессиональной учебы:

«Портфолио как системная оценка качества работы библиотекаря»

Мотивы для составления портфолио:

- при аттестации специалиста предоставление комиссии индивидуального портфолио является выигрышным вариантом;
- переход на новую систему оплаты труда предусматривает стимулирующие выплаты. Основанием для денежного вознаграждения работника может послужить портфолио как один из эффективных инструментов объективного оценивания достижений;
- профессиональные библиотечные конкурсы разных уровней, где базисным фундаментом демонстрационных материалов может стать презентационное портфолио.

Все выше перечисленные факторы говорят о том, что данная учеба актуальна и своевременна.

Портфолио может быть представлено на бумажных носителях и в электронной версии. Бумажный эквивалент портфолио предъясняется в виде папки с документами, электронный вариант – в виде файлов. Электронное портфолио может быть создано в форме электронной презентации, веб-сайта.

В зависимости от цели использования существуют различные варианты моделей портфолио:

- *портфолио презентационное* – это коллекция лучших работ библиотекаря;
- *портфолио достижений* – наибольший акцент делается на документы, подтверждающие успехи деятельности личности в той или иной деятельности;
- *портфолио тематическое* – акценты расставляются на тематически обособленные творческие работы в одной или нескольких сферах деятельности;
- *портфолио комплексное* – содержит элементы перечисленных выше видов портфолио, и является наиболее эффективным и востребованным.

Клубы профессионального общения

Существование клуба является положительным моментом для администрации библиотек, служит сплочению коллектива, устранению разобщенности между структурными подразделениями библиотеки.

Цель работы клубов профессионального общения – объединить единомышленников, содействовать передаче библиотечного мастерства, опыта работы специалистов смежных профессий, используемых в библиотечных учреждениях (оператор, программист, психолог, педагог, юрист), способствовать карьерному росту молодых библиотекарей, организации интеллектуального отдыха.

Каждое заседание должно быть наполнено конкретным содержанием, главным критерием которого является актуальность, эффективность с целью достижения высокого профессионального уровня библиотечного обслуживания.

Форма заседаний разнообразная – проводятся как лекции, так и тренинги, методические уроки, деловые игры, презентации, выступления, экскурсии, выезды в другие регионы, практикумы, где библиотечные специалисты совершенствуют свое мастерство, знакомства с интересными людьми.

Например, в МУК «ЦБС г. Рязани» работает клуб профессионального общения «КНИГИня». Тематика проводимых заседаний разнообразна: методическая деятельность, библиотека будущего (защита проектов), мир наших интересов и увлечений, секреты профессионального мастерства, юбилеи сотрудников и отделов. Каждое заседание клуба «Империя библиотечной молодежи» (МУК «Андроповская МЦРБ», Ставропольский край) начинается с «мастер-класса», куда приглашается опытный наставник или специалист. Нередко молодежь обменивается опытом между собой, готовятся обзоры профессиональной прессы, используются различные ролевые игры.

Встречи-заседания, проводимые клубом, позволили наладить постоянный обмен информацией между библиотеками района. Многие молодые люди, работающие в сельских библиотеках-филиалах, впервые услышали о современных информационных технологиях, заинтересовались ими и начали всемерно популяризовать в своих библиотеках. Участвуя в подготовке и проведении занятий, выступая с докладами, члены клуба не только содействуют обмену профессиональной информацией, но и в значительной степени повысили уровень своей профессиональной подготовки, получая и развивая такие дополнительные навыки, как написание докладов, публичные выступления, организация массовых мероприятий. Названия клубов профессионального общения разнообразны: «Профессионал», «Клуб специалистов», «ПРИЗ», «Клуб интересных встреч», «Библиотекарь», «Вдохновение», дискуссионный клуб «Библиотека: поиски, проблемы, решения» и др.

Конкурсы

Несмотря на достаточно высокий интеллектуальный уровень библиотечкарей, стремительно изменяющийся мир предъявляет к профессии библиотечкаря новые требования, необходимость постоянного обучения, совершенствование своих знаний.

Конкурсные и соревновательные формы как средство повышения профессиональной компетентности – важнейший способ стимулирования инновационного творчества библиотечного персонала.

Цель конкурсов состоит в том, чтобы привести в движение нереализованные профессионально-личностные возможности библиотечкарей, привлечь внимание общественности и административных органов к профессии, поднять престиж и профессиональный статус библиотечкаря, выявить талантливых сотрудников и стимулировать их дальнейшую творческую активность. Стимулируют творческую и профессиональную активность библиотечкарей различные конкурсы профессионального мастерства. Условиями для участия в конкурсе являются: хорошая профессиональная подготовка, способность к проявлению инициативы, к творчеству, к инновационной деятельности, признание читающей публики, наличие коммуникативных качеств и положительного имиджа.

Положение определяет порядок проведения конкурса, состав жюри, меры поощрения победителей.

Например, конкурс «Библиотечкаря года» может складываться из нескольких этапов:

- отборочный тур в коллективах;
- подготовка соискателями «Папки творческих дел» или профдосье «Мои - профессиональные и творческие удачи»;
- презентация участниц конкурса на «Встрече - знакомстве»;
- бриц-опрос «Будем знакомы», в ходе которого участницы отвечают на предложенные вопросы: Ваш профессиональный девиз? Ваш любимый афоризм? Ваш кумир в профессии? Ваша любимая книга? Какую книгу Вы раздавали бы всем и каждому, имея такую возможность? Ваш любимый журнал? Будь Вы журналистом, у кого хотели бы взять интервью? Какой заголовок Вы выбрали бы для статьи о себе в газете? Ваше любимое занятие? Ваше главное правило саморекламы? Ваши пожелания коллегам;
- конкурсные показательные мероприятия претендентов;
- соревновательные туры;
- торжественная церемония награждения дипломантов конкурса.

- Конкурсы творческих работ библиотекарей проводятся в целях:
- реализации их лично – творческого потенциала;
 - изучения влияния чтения на формирование профессионально – личностных ценностных установок в работе с книгой;
 - предоставления возможностей поиска новых форм работы с книгой;
 - выявления лучшего накопленного опыта;
 - формирования навыков анализа чтения;
 - обучения умению выражать индивидуальную авторскую позицию;
 - высказывать своё видение обсуждаемой проблемы.

Темы творческих конкурсов охватывают наиболее существенные проблемы профессиональной деятельности, например, «Чтение в жизни библиотекаря», «Что рекомендовать для чтения юношеству», «Книги лауреатов литературных премий в чтении библиотекарей».

В каждом конкретном случае разрабатывается специальное Положение о конкурсе с постановкой конкретных целей и задач. При оценке конкурсных работ учитываются следующие характеристики:

- профессионализм в освещении проблемы;
- логичность аргументации, конкретность изложения текста;
- глубина проникновения в проблему;
- наличие конкретных примеров, фактов из практических наблюдений за чтением;
- лаконичность изложения текста, культура слова;
- оформительский дизайн представленной работы;
- способность к инновационному творчеству.

Жюри рассматривает работы, определяет победителей, которые получают материальное вознаграждение и право представить свои материалы на занятиях в системе повышения квалификации. Дополнительно можно установить премии «Самому молодому участнику» и «За оригинальность и новаторство».

Итоги конкурса «Чтение в жизни библиотекаря» позволяют утверждать, что его участники являются хорошими специалистами, уверенными профессионалами, создающими вокруг себя особую ауру и желающими поднять библиотечную работу на качественно новый уровень, повысить статус библиотеки, престиж своей профессии. В этом – путь к достойному общественному признанию каждого из них.

Развитию творческих и интеллектуальных способностей работников могут послужить конкурсы профессионального мастерства «Творческая инициатива». Темы конкурса определяются исходя из необходимости решения задач, стоящих перед местным сообществом и библиотекой.

Библиотека может объявить конкурс на лучшую программу развития библиотеки-филиала или отдела, составление программы детского или юношеского чтения, историко-краеведческой (эколого-краеведческой) программы и т.д. Оргкомитет конкурса определяет номинации. В их числе могут быть: лучшая просектная работа, самая содержательная методическая разработка, лучшее культурно-образовательное мероприятие из программы чтения, за сохранение традиций и развитие инноваций, за творческий поиск в работе.

Для профессионального досье «Мои профессиональные творческие удачи» оформляются прайс-листы по следующим номинациям:

- «Моя лучшая выставка»;
- «Мой лучший литературный вечер»;
- «Моя лучшая рекомендательная беседа»;
- «Информационно – библиографическая деятельность: мои творческие находки»;
- «Мой профессиональный кодекс»;
- «Мои творческие планы».

Культурные эксперименты должны непременно сопровождаться общественным резонансом: широким освещением в средствах массовой информации, расширением читательской аудитории, круга сторонников и партнёров библиотеки. Эти условия должны стать главными при разработке проектов.

Библиотекари выступают со своими проектами перед широкой общественностью, чтобы громко заявить о своей работе, ещё раз подчеркнуть её значимость и необходимость для города, района, села, показать возможности библиотек. Одним из мероприятий конкурса проектных работ, способствующих привлечению молодёжи к чтению, является **фестиваль библиотечных идей**. Он может быть проведён под общим названием «Библиотеки и молодое поколение».

Работа с молодёжью не случайна: большая часть читателей муниципальных библиотек – дети и юношество. Вписаться в жизнь молодых, стать неотъемлемой частью в их гражданском, социальном, интеллектуальном развитии – задача публичных библиотек на сегодняшний день. Фестиваль целесообразнее проводить в течение трёх дней, с 24 мая по 26 мая. Два дня жюри посвятит заслушиванию конкурсантов, а 26 мая, в канун профессионального праздника Общероссийского дня библиотек состоится торжественное закрытие Фестиваля: поздравление победителей и праздничная программа. На закрытие приглашаются гости и партнёры библиотек муниципального образования и, конечно, самые активные читатели. На заключительном

празднике гостям и участникам мероприятия можно представить информационные ресурсы Интернет в помощь молодым, электронную презентацию самых любимых молодёжных журналов, представить опыт работы городских библиотек с молодёжью и подростками. Просекты, представленные на фестивале, должны быть составлены с учётом интересов и потребностей молодёжи, а также в помощь образованию школьников.

Конкурсные работы можно разделить на две номинации: «Программа, концепция развития библиотеки, акция, центр, клуб по работе с подростковой и молодёжной аудиторией» и «Современные информационные ресурсы библиотек в помощь молодым».

Призёры первой номинации должны представить работы, действующие возрождению традиций чтения, приобщению подростков к чтению лучшей классической литературы через различные формы: комментированное чтение, мероприятия самых разнообразных игровых форм с использованием возможностей мультимедиа и компьютерных технологий. Работы призёров первой номинации фестиваля должны показать активность ребят в играх, викторинах, за чтением книг. Успешная реализация просектов этой номинации будет способствовать не только популяризации творчества писателей, но и проверке у ребят знаний лучших образцов классической литературы.

Увлечь подростков книгой, научить основам информационной культуры, грамотному поиску информации – одна из главных задач библиотек – участник просектов фестиваля библиотечных идей второй номинации.

Особенность проведения фестиваля состоит в том, что все его участники должны быть отмечены призами и подарками. Главным итогом фестиваля может стать поддержка творческих просектов библиотек администрацией города, различными молодёжными организациями, управлением образования. Следует помнить, что подобные мероприятия помогают не только поднять престиж профессии библиотекаря, но способствуют повышению социального статуса библиотек, продвижению чтения и читательской культуры молодых горожан.

Информационный поединок «Поле боя – библиотека» - библиотека может стать инициатором проведения подобного соревнования на полноту и быстроту полного информационного поиска. Выбираются три специалиста библиотеки и три добровольца для участия в публичном поиске. Это могут быть – редактор местной телкомпании

или газеты, студентка факультета информационных технологий и сотрудник компьютерной компании. Участников библиотека выбирает в зависимости от местных условий и возможностей. Специалисты библиотеки должны использовать библиотечные ресурсы (традиционный и электронный каталог), добровольцы – ресурсы Интернет. Подобный поединок из формата однократной инициативы можно перевести в формат регулярно повторяющегося события. Подобные культурно-профессиональные эксперименты необходимы в работе библиотек особенно тогда, когда год объявляется годом чтения в России, области, районе, городе.

Конкурсы по истории библиотеки стимулируют исследовательскую, поисковую деятельность библиотек, выявляют творчески работающие коллективы, повышают престиж муниципальных библиотек. Мемориальная деятельность библиотеки по сохранению памяти о себе как объекте культуры реализуется посредством организации музеев, уголков истории библиотек, оформления альбомов, издания путеводителей, буклетов, мемуаров, воспоминаний библиотекарей, сборников читательских отзывов, стихотворных посвящений библиотеке.

Производственная учеба как элемент постоянного повышения квалификации применяется в библиотеке как для обучения новых сотрудников, так и для совершенствования квалификации библиотекарей и освоения новых технологических процессов. Тематика учебы может быть разнообразна: от обучения навыкам традиционной библиотечной работы до освоения новых информационных технологий на рабочих местах.

Цель производственной учебы – предоставить библиотекарям возможность усовершенствовать профессиональные навыки, продемонстрировать эрудицию, компетентность, сформировать логическое мышление.

Рекомендуется провести с библиотечными специалистами следующие занятия производственной учёбы (групповые консультации, доклады) по темам:

- Публичная библиотека в меняющейся информационной среде;
- Корпоративная культура и профессионализм библиотекарей;
- Соотношение традиций и новаторства в работе муниципальных библиотек;
- Сфера библиотечно-библиографических услуг: создание комфортной библиотечной среды;

- Роль муниципальной библиотеки в формировании культурного статуса личности;
- Деятельность библиотеки в решении социальных проблем молодёжи;
- Информационно - рекламные технологии в библиотеке;
- Библиотека как центр межкультурной коммуникации;
- Виртуальные справочные службы в современных библиотеках;
- Привлекательная библиотека или Что может реклама?;
- Информационное обеспечение формирования правовой и политической культуры молодёжи;
- Роль и место библиотеки в процессе социализации личности;
- Общедоступная библиотека: место и роль в становлении местного самоуправления;
- Библиотека в социуме: предназначение и функции;
- Медиа-технологии – путь в будущее;
- Муниципальная библиотека в едином информационном пространстве.

Рассматриваемые темы групповых консультаций (докладов) на производственной учебе необходимо дополнять обзорами публикаций в новых журналах, которые способствуют формированию культуры чтения, информированию о современном литературном процессе. За каждым библиотекарем закрепляются определённые периодические издания для подготовки информационных сообщений об их содержании. Это могут быть профессиональные журналы «Библиотека», «Новая библиотека», «Библиотечное дело», «Справочник руководителя учреждения культуры», «Независимый библиотечный адвокат», «Информационный бюллетень РБА», литературно-художественные журналы с обзором новинок, а также обзоры новых методических и библиографических материалов.

Важно информировать библиотекарей обо всём новом в периодических изданиях и о самих таких изданиях. Хорошо предложить для знакомства дайджест на темы: «Пресса в гостях у библиотекарей», «По страницам молодёжных изданий», «Новости – прессе», «Вашему вниманию предлагается».

С литературными новинками библиотекари могут познакомиться на таких занятиях как: библио– шорт-лист «Книги, которые мы выбираем», хит-парад новинок «Издательство «Вагриус» – многоголосье российской жизни», «Самые читаемые журналы», «Читайте: новые профессиональные издания», лонг-лист «Интеллектуальная проза России», «Зарубежная проза в русских переводах».

В цикл занятий производственной учёбы целесообразно включать литературные часы, часы информации, рекламные обзоры, например, «Новое имя в литературе», «Популярные имена вчера и сегодня», «Литературные премии года», «Судьбы России: взгляд русских мыслителей», «Деловой бестселлер», «История в художественном слове», «Русские музы мировой культуры».

Деловому библиотечному информированию служит «Банк идей», который можно составить из описаний наиболее интересных находок в библиотечной практике с указанием источника информации (для наиболее подробного ознакомления с нововведением), база данных «В читательский формуляр библиотекаря» послужит для информации о книгах и статьях, посвященных актуальным проблемам библиотечной профессии. Важное место в повышении квалификации занимают *индивидуальные консультации*.

Для начинающих специалистов можно организовать «Творческий вторник (среда)». В этот день они могут получить консультацию по различным вопросам.

Среди индивидуальных форм работы стоит отметить «Методическую неотложку». Главное ее предназначение – подбор документов, без знания которых невозможно начинать профессиональную деятельность. Это законодательная, нормативная, справочная информация.

Примерные темы индивидуальных консультаций по различным вопросам библиотечной деятельности: «Подготовка рекламных материалов», «Подготовка библиотекаря к аттестации», «Привлечение читателей в библиотеку», «Подготовка выступления на семинаре», «Внестационарное обслуживание», «Подготовка встречи с писателями», «Как составить рекомендательный указатель литературы», «Расстановка фонда», «Подготовительная работа к проверке фонда», «Работа по сохранности библиотечного фонда», «Работа на компьютере: программы, интернет», «Подготовка и проведение массовых мероприятий», «Форма книжных выставок», «Списание литературы по дублетности», «Составление библиографических пособий малых форм», «Расстановка карточек в каталоги», «Исключение книг из учетных документов библиотеки», «Оформление актов на выбытие», «Правила пользования МБА», «Эффективная организация и использование фондов». Перечисленные формы не заменяют основной формы повышения квалификации – профессионального самообразования библиотечкарей.

Руководители библиотек и методисты должны содействовать профессиональному самообразованию, информируя библиотечкарей о новой литературе по библиотечному делу, консультируя их по вопросам самообразовательного чтения, выделяя им рабочее время для ознакомления с профессиональной литературой.

Методы изучения эффективности обучения

Не всегда организация после обучения своих работников добивается желаемого результата. В этом случае возникает необходимость выявления причин неуспеха.

Зачем надо оценивать эффективность учебных программ, той или иной формы повышения квалификации? Ответ лежит на поверхности — для того, чтобы выяснить, в какой степени в итоге были достигнуты цели обучения. Все то, что не позволяет достичь требуемого уровня рабочих показателей, сформировать необходимые навыки или установки, — все это (будь это учебная программа, или цикл занятий, или отдельные формы) должно быть изменено (заменено) в обязательном порядке! Даже хорошие программы могут потерпеть неудачу по многим причинам:

- поставлены нереалистичные или слишком общие цели обучения;
- может быть плохо организован сам процесс обучения;
- результаты обучения не востребованы самой организацией;
- возможны срывы по причинам, находящимся вне контроля тех специалистов, которые занимаются организацией обучения (например, болезнь преподавателя), неисправность оборудования, недостаточная материально-техническая база и др.).

Выявление причин, по которым программа обучения потерпела неудачу, их анализ позволяют предпринять в будущем необходимые корректирующие меры. Оценка эффективности обучения может проводиться с изучением мнения обучаемых и их руководителей. Оценивать качество обучения могут также преподаватели, эксперты, специально созданные целевые группы.

Критерии и методы оценки эффективности обучения:

- мнение обучающихся;
- усвоение учебного материала;
- поведенческие изменения;
- рабочие результаты;
- эффективность затрат.

«Большой круг»

По окончании обучения все заинтересованные в нем лица собираются вместе и рассаживаются по кругу, лицом друг к другу. Каждому присутствующему (всем, а не только желающим) предстоит высказать свое мнение о только что завершившемся обучении. Важно соблюдать это правило: оценка будет эмоционально окрашена, объективна и по существу, если «большой круг» состоится сразу по окончании обучения (например, перед вручением сертификатов). Особенность метода: все присутствующие, в том числе и преподаватели, и руководители, откровенно рассказывают о своих ожиданиях, открытиях и трудностях, связанных с данным обучением.

Мнение обучающихся рассматривается в данном случае как оценка экспертов, способных объективно оценить учебную программу по предлагаемым заранее критериям (показателям). Мнение преподавателей и руководства могут стать способом мотивации персонала к повышению квалификации.

Зафиксированные на диктофон или видеопленку ответы участников «большого круга» дают ценную информацию о полезности данного обучения. Эффективность метода возрастает, если и до начала обучения созывался «большой круг» в том же составе для выяснения предполагаемых ожиданий каждого из участников (при возможности их также желательно зафиксировать, хотя бы на листе ватмана).

К недостаткам «большого круга» можно отнести нежелание некоторых публично высказывать собственную точку зрения — тех, кто чувствителен к своему статусу в коллективе и бережет свой устоявшийся имидж, или тех, кто опасается, что критическое или скептическое выступление будет иметь весомые последствия. Однако, это же служит и достоинством метода: принародно произнесенная оценка не будет при повторе кем-то искажена, изменена. Несомненное достоинство метода — возникновение чувства единства и доверия в коллективе, формирование команды профессионалов.

Наблюдение – самый простой и дешевый источник информации об отношении слушателей к занятиям. Это может быть неформальное общение с учащимися и наблюдение за ними как во время занятий, так и в перерывах, и после их окончания. Замечания, комментарии, вопросы, задаваемые во время перерывов или в конце дня, обычно отражают общее настроение и отношение обучаемых к содержанию учебной программы и к преподавателю.

Опрос — выяснение мнения обучающихся о той учебной программе, по которой они недавно занимались, о ее полезности, интересности может проходить как в *устной* форме — интервью (тотального или выборочного, стандартизированного или в свободной форме), так и в *письменной* (анкетирование). При оценке мнений исходят из того, что если программа обучения понравилась участникам, значит, она является достаточно хорошей. Обычно обучающимся предлагают по завершении занятий ответить на следующие вопросы:

- содержание учебной программы (насколько интересно, практическая ценность, доступность для понимания);

- общие условия и обстановка во время обучения (физические условия, отсутствие отвлечений, наличие технических средств и т.д.);

- степень достижения целей обучения (соответствие ожиданиям слушателей, их готовность использовать результаты обучения в практике своей работы). Для письменного опроса предлагают заполнить специально разработанные анкеты, где могут содержаться, например, следующие вопросы:

- Насколько полезной была для Вас эта программа?

- Насколько интересным для Вас было обучение?

- Насколько актуальной была тематика обучения?

- Как Вы оцениваете преподнесенный материал?

При выяснении мнения слушателей могут использоваться как открытые, так и закрытые вопросы. Закрытые вопросы анкет предполагают однозначный ответ на поставленный вопрос либо выбор из имеющихся альтернатив.

Например, отметьте нужный вариант ответа.

1. Понравилась ли Вам программа семинара?

- да

- нет

- затрудняюсь ответить

- другое

2. Посоветовали бы Вы своим коллегам пройти подобное обучение?

- да

- нет

- затрудняюсь ответить

- другое

3. Насколько эффективным, по Вашему мнению, было обучение?

- очень эффективно

- средняя степень эффективности

- низкая эффективность

Открытые вопросы предлагают слушателям выразить свое мнение в произвольной, свободной форме: Что именно в предлагаемом курсе показалось Вам наиболее интересным? Что из изученного Вы сможете использовать в своей работе?

Ответы слушателей могут дать важную информацию об их отношении к обучению, к тому, как был преподнесен материал преподавателем, выявить их готовность к использованию полученных знаний и навыков в практической деятельности.

Очень важно своевременно делать анализ результатов опроса и доводить его до руководства организацией. Например, опросы «Потребности в методической помощи», «Методические потребности библиотек города (района)», «Объективное мнение участников семинара о деятельности методической службы».

Самоотчет

Самоотчет готовится в письменном или устном виде по заранее оговоренному плану или в свободной форме. Он представляет собой самоанализ деятельности обучаемого, где индивидуально критически и объективно оценивается полезность полученной информации, ее практическая ценность и возможность использования на практике.

Полезно проводить самоотчеты через несколько месяцев после обучающих мероприятий. Это даст хорошую возможность проанализировать, как и что именно из занятий было применено на конкретном рабочем месте. Заслушивание самоотчетов сотрудников на общем собрании, в присутствии руководителей, с последующим их обсуждением позволяет повысить профессиональное самосознание персонала, стимулирует творческую активность коллектива.

Устные методы

Более детально и оперативно мнения участников о проведенном учебном мероприятии можно определить с помощью устных методов. Один из них — «ключевые слова». Варианты вопросов к участникам («ключей») могут быть любыми. Ответы должны быть односложными, конкретными, краткими. С их помощью выясняют ощущения обучаемых по поводу формы и содержания учебного процесса, его практической ценности и эффективности.

Достоинство метода: впечатления, выясненные таким способом, более конкретны и объективны, поскольку в других формах активность может оказаться заслонена чрезмерными эмоциями.

Основные формы повышения квалификации для библиотечного персонала

Специалисты высокого уровня:

- дискуссии
- научные семинары
- научно-практические конференции
- школы инноватики
- дни информации
- дни специалиста

Специалисты средней и высшей квалификации:

- тематические семинары
- практические семинары
- деловые игры
- тренинги
- школы инноватики
- дни информации
- дни специалиста

Начинающие специалисты

- стажировки
- практикумы
- школы для начинающих
- основы библиотечной профессии
- дни информации
- дни специалиста

Примерное Положение о системе повышения квалификации библиотечных кадров

I. Общие положения

1.1. Указать основные нормативные документы, регламентирующие деятельность библиотек города, района (общероссийские, областные, городские (районные), внутрисистемные)

1.2. Миссия библиотек

1.3. Сформулировать основную цель создания системы повышения квалификации

1.4. Главная задача системы повышения квалификации состоит в создании условий для достижения всеми работниками уровня квалификации, соответствующего современным требованиям

1.5. Повышение квалификации учитывается при аттестации сотрудников, решении вопроса о повышении должности и заработной платы

1.6. Повышение квалификации обязательно для всех категорий библиотечных работников не менее раза в ... лет (можно расписать по категориям).

II. Основные направления по повышению квалификации

Направления работы по повышению квалификации сотрудников библиотек ориентируются на практическую деятельность специалистов различных подразделов, на роль центральной библиотеки как методического центра для библиотек

III. Формы повышения квалификации кадров

Формы повышения квалификации как традиционные (семинары, совещания, конкурсы), так и новые, активные формы (деловые игры, тренинги, творческие лаборатории, мастер-классы)

IV. Организация работы

4.1. Организационно-методические вопросы, связанные с повышением квалификации

4.2. В подразделениях библиотек могут быть разработаны свои текущие планы повышения квалификации, которые утверждает директор. Контроль за выполнение планов осуществляет руководитель подразделения

4.3. По усмотрению руководителя могут составляться индивидуальные планы повышения квалификации сотрудников.

4.4. Сотрудникам, привлекаемым к чтению лекций или проведению практических занятий, предоставляется время для подготовки

4.5. Для проведения мероприятий по повышению квалификации могут привлекаться сотрудники как своей библиотеки, библиотекари района, города, специалисты других библиотек и организаций. Вопросы оплаты решаются руководством по согласованию с приглашенным специалистом.

Приложение 3

Примерные вопросы для изучения состояния повышения квалификации библиотечных работников

Оцените, пожалуйста, степень своей профессиональной зрелости?

- Чувствую себя на рабочем месте уверенно
- Использую в работе компьютер
- Собираюсь повышать библиотечную квалификацию
- Затрудняюсь ответить

Как Вы считаете, Ваш личный профессиональный и творческий потенциал востребован в библиотеке?

- Да, востребован
- Нет, не востребован

Выступаете ли Вы инициатором каких-то новшеств в библиотеке?

- Часто
- Иногда

Какие проекты Вы хотели бы реализовать в своей библиотеке?

- проекты по возобновлению доброй традиции семейного чтения;
- проекты по становлению библиотек залогом успешного развития нашего города;
- проекты, направленные на воспитание гражданственности и патриотизма у молодого поколения;
- проекты, направленные на привлечение самых юных читателей города;
- проекты, связанные с экологическим просвещением подрастающего поколения;
- проекты, направленные на создание творческих клубов для населения
- другие.

Как часто Вы выступаете на конференциях, семинарах, совещаниях?

- Очень часто
- Часто
- Редко
- Никогда

Публикуетесь ли Вы в профессиональной печати?

- Редко
- Нет

Насколько регулярно Вы следите за профессиональным информационным потоком?

- Регулярно
- Редко

Какие профессиональные издания выписывает Ваша библиотека?

- Библиотека и закон (приложение к журналу «Библиотека»)
- Справочник руководителя учреждения культуры
- Библиотковедение
- Библиотека
- Библиотечное дело
- Библиотечная газета
- Библиополе и др.

Заинтересованы ли Вы в повышении своей квалификации?

- Да, заинтересован(а)
- Безразличен(а)

Где Вы повышаете свою квалификацию?

- В центральной районной (городской) библиотеке
- Другой ответ

Как Вы оцениваете необходимость непрерывного образования библиотекарей?

- Необходимо обучаться постоянно
- Нет необходимости

Назовите наиболее эффективные, на ваш взгляд, формы повышения квалификации

- Научно-практические конференции
- Курсы повышения квалификации
- Районные (городские) семинары

- Выезды в другие регионы по обмену опытом
- Практические занятия
- Тренинги
- Деловые игры
- Другие

По каким направлениям Вам необходима методическая помощь?

- История области и библиотеки
- Правовое, патриотическое воспитание
- Экологическое воспитание
- Информационное обслуживание
- Справочно-библиографическая работа
- Этика, правовое воспитание
- Организация фондов, каталогов
- Организация массовых мероприятий
- Организация обслуживания
- Организация досуга населения
- Программно-целевое планирование
- Библиотека в помощь самоуправлению
- Красведческая деятельность библиотеки
- Рекламная деятельность
- Новые формы работы
- Автоматизация библиотек
- Стандартизация услуг и повышение их качества в области библиотечного дела
- Организация внестационарного библиотечного обслуживания
- Другая

Ваши предложения по совершенствованию системы повышения квалификации

Ваше видение библиотечного специалиста XXI века

**Программа
повышения квалификации библиотечных работников
«ПрофиКласс» (Белово, Кемеровская область)**

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшими направлениями методической деятельности специалистов МУ «ЦБС г. Белово» являются: повышение профессионального мастерства сотрудников, разработка и внедрение новых форм повышения квалификации, продвижение и развитие информационных технологий, работа по инновационным проектам, способствующим адаптации сотрудников к инновационным процессам.

МУ «ЦБС г. Белово» это:

- 46 349 читателей разного возраста;
- 328 850 посещений;
- 977 418 книговыдач;
- 1 595 массовых мероприятий, которые посещают 38 270 читателей;
- 51 174 выполненных читательских запросов и справок;
- 27 читательских объединений и клубов по интересам для детей и взрослых;
- сотрудничество более чем со 120 организациями и учреждениями города и прилегающих поселков;
- 76 творческих высокопрофессиональных сотрудников, из которых более половины имеют высшее библиотечное образование.

По уровню образования состав библиотечных работников следующий:

- специалисты с высшим библиотечным образованием - 49 чел.;
- со средним специальным библиотечным образованием - 26 чел.;
- средним образованием - 1 чел.;

По стажу работы (библиотечный):

- от 1 года до 3-х лет - 14 чел.
- от 3 лет до 6 лет - 8 чел.
- от 6 до 10 лет - 5 чел.
- свыше 10 лет - 49 чел.

Специалистами Центральной городской библиотеки накоплен определенный опыт в системе повышения квалификации библиотекарей. Проведены обучающие семинары по красноречивой деятельности, продвижению чтения, инновационным формам работы и др. С

2009 года внедрен в практику обучающий курс «Компьютерные технологии в библиотечной работе», которые посетило 57 человек.

Благодаря началу реализации целевой комплексной бренд-программы «Внедрение инновационных, информационно-коммуникационных технологий в деятельность МУ «ЦБС г. Белово» (2011-2013 гг.) в библиотеке организованы пользовательские места с выходом в сеть Интернет, на их базе организуется обучение библиотечного персонала по владению ИКТ.

Разработаны «Критерии социальной и экономической эффективности деятельности публичных библиотек МУ «ЦБС г. Белово» в выдвижении на ГРАНТ Главы города в 2012 году».

Практикуется проведение профессиональных смотров-конкурсов на лучшую библиотеку и лучшего молодого специалиста. Молодые специалисты, принявшие участие в профессиональных конкурсах, в течение года получают фиксированную доплату.

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ

Повышение уровня профессионального мастерства библиотекарей МУ «ЦБС г. Белово» как решающего фактора улучшения библиотечного обслуживания населения города и упрочнение престижа библиотеки как информационного, образовательного и культурного центра.

ЗАДАЧИ

1. Модернизировать систему непрерывного образования всех работников библиотек города.
2. Обеспечить дифференцированный подход к повышению квалификации библиотечных сотрудников в зависимости от их стажа работы и образования.
3. Продолжить пополнение информационной базы для дальнейшего оперативного методического обеспечения всех сотрудников ЦБС.
4. Использовать разнообразные и взаимовыгодные дополняющие друг друга инновационные формы и методы работы в деятельности по повышению квалификации.
5. Создать условия для реализации интеллектуального и творческого потенциала работников в профессиональной библиотечной деятельности.

ОБОСНОВАНИЕ

В библиотечной сфере в течение последних лет произошли некоторые изменения, которые послужили причиной возникновения ряда существенных проблем:

- **проблема кадровая:** не происходит обновления кадрового потенциала молодыми специалистами. Вакансии заполняются людьми, не имеющими специального образования, которые нуждаются в переобучении или получении специального библиотечного образования.

- **проблема снижения уровня профессионализма:** в связи со стремительным развитием информационных технологий в библиотечном деле происходит **несоответствие** знаний работников информационным знаниям и потребностям пользователей;

- в обществе сложилось **неадекватное отношение к профессии**, непонимание реального характера библиотечной деятельности, недостаточное признание со стороны общественности важности библиотечного труда, устойчивое мнение непрестижности профессии.

Рассмотренные проблемы привели к необходимости кардинального подхода в их решении на уровне МУ «ЦБС г. Белово». Основываясь на накопленном опыте и внедрении нового в повышении квалификации, была разработана комплексная многоуровневая программа дифференцированного обучения сотрудников «ПрофиКласс», включающая несколько уровней обучения и повышения квалификации с учетом образования и стажа работы на 2012 год.

ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Реализация данной программы позволит:

- **повысить уровень профессионализма библиотекарей**, благодаря модернизации системы повышения квалификации, комплексу мероприятий с внедрением и использованием инновационных форм и методов обучения, непрерывного процесса повышения профессионализма и дифференцированного подхода в приобретении знаний, навыков и умений, внедрении инноватики.

- **повысить престиж профессии** благодаря:

- организации и проведению конкурсов профессионального мастерства - (областной «КНИГИНЯ», городской);

- организации и проведению ежегодных смотров-конкурсов библиотек на ГРАНТ Главы Беловского городского округа - 1 смотр-конкурс;

- выпуску буклетов с обменом передового опыта библиотекарей ЦБС - 3 наименования («Работа с молодежью: перезагрузка», «Новые формы работы с детьми», «Старшее поколение выбирает...»);

- активизации сотрудничества со СМИ, общественными организациями, спонсорами.

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Для реализации программы необходимы трудовые, информационные, финансовые ресурсы.

Трудовые ресурсы:

Директор, инновационно-методический, информационно-библиографический отделы, заведующие библиотеками, заведующие отделами, библиотекари ЦБС.

Информационные ресурсы:

- Связь с методическими центрами – областной научной библиотекой, Кемеровской областной библиотекой для детей и юношества.
- Тиражирование методических пособий городского, российского значения, развитие рекламной деятельности;
- Работа в режиме онлайн-общения.

Финансовые ресурсы:

Финансирование программы осуществляется из внебюджетных средств (скадывается из средств, полученных путем оказания платных услуг, спонсорских средств).

ИСПОЛНИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Для успешной реализации программы, анализа эффективности мероприятий, исследований и мониторинга работает группа специалистов: директор ЦБС, заведующие инновационно-методическим, информационно-библиографическим отделами, заведующая отделом комплектования и обработки литературы, зав. сектором красведческой информации, главный методист по работе с детьми.

КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

Контроль осуществляет Директор МУ «ЦБС г. Белово».

Статистические данные о реализации Программы будут фиксироваться в табличной форме:

Таблица 1- Основные показатели выполнения Программы

| Временной период | Число методических консультаций | Подготовлено и издано методических материалов | Количество мероприятий повышения квалификации | Общее число участников | Опубликовано статей |
|------------------|---------------------------------|---|---|------------------------|---------------------|
| 2012 год | | | | | |
| Итого | | | | | |

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

| | Школа начинающего библиотекаря | Школа компетентного библиотекаря | Школа руководителя |
|---------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Январь | Лекция «Система нормативно-правовых документов, регулирующих деятельность библиотек. Локальные документы МУ «ЦС г. Белово» | | |
| Февраль | Час библиографии «Информационные ресурсы библиотеки. Поисковый аппарат» (квест-игра «Библиопонск»), | Лекция-практикум «Развитие компетентности библиотекаря как фактора эффективного развития библиотеки. Методика составления портфолио библиотекаря» | |
| Март | | Семинар - практикум «Библиографование. Создание библиографической продукции. Библиографическая запись. Аннотирование» | Лекция-практикум «Применение статистических методов при анализе деятельности библиотеки» |
| Апрель | Лекция-практикум «Новые формы массовых мероприятий и выставочной работы» | | Библиографический практикум «Организация и технология информационно-библиографического обслуживания» |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------------|---|--|---|
| Май | Час библиографии «Справочно-библиографическое обслуживание: запросы, поиск» (игра «Я смогу, я знаю всё») | Семинар «Методика проведения и анализ социологических исследований» | |
| Сентябрь | | Библионавигация «СБО в электронной среде» (ролевая игра «Пользователь : библиотекарь») | Лекция-семинар «Управление персоналом библиотеки. Коммуникационная культура руководителя» |
| Октябрь | Семинар-практикум «Маркетинг в библиотеке (платные услуги, публичные мероприятия, рекламно-информационная продукция, пресс-релиз) | | Диалог «Планирование. Учет результатов. Оценка эффективности библиографической работы» |
| Маябрь | Семинар «Иновации в работе по формированию информационной культуры пользователя. Виртуальная экскурсия по библиотеке» | Лекция «Создание профессионально-позитивного имиджа работника и библиотеки в сообществе» | |
| Декабрь | | | Круглый стол «Социальное партнерство как элемент библиотечной политики» |
| Для всех работников | | | |
| Февраль | Компьютерный практикум «Углубление знаний по работе в программе PowerPoint», «Методика создания интерактивных игр для всех категорий пользователей» | | |
| Март | Компьютерный практикум «Простые решения сложных вопросов или особенности работы в Publisher» | | |
| Апрель | Лекция-практикум «Создание и ведение библиотечного блога» | | |
| Сентябрь | Скайп-консультация «Информационная культура пользователей в разрезе новейших информационно-коммуникационных технологий» | | |
| Октябрь | Библиопрактикум «Информационная культура библиотекаря» | | |

Анализ Программы
повышения квалификации сотрудников МУК
«БИЦ Омутнинского района» Кировской области
«Двенадцать месяцев»

В течение двенадцати творческих месяцев сотрудники учреждения совершенствуют свой профессиональный уровень на стажерской и экспериментальных площадках, обучение на которых проходит в 3 этапа, каждый из которых имеет свой девиз, взятый из крылатых выражений некоторых произведений известных писателей, и соответствующее целевое назначение.

Задача: выявить мотивационно-целевую установку библиотечных специалистов на процесс совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков.

Сотруднику предлагалось выполнить библиотечное эссе (тестовое задание), состоящее из 3 методик, чтобы установить соответствие образовательного запроса уровню образовательной программы и предложить библиотекарю маршрут именно той площадки (стажерской или пилотной), к которой он готов в данное время.

Работая с методикой, направленной на изучение самооценки личности библиотекаря, библиотекари увидели, что 55% сотрудников имеют низкий уровень самооценки, в связи с чем болезненно переносят критику в свой адрес, часто страдают от «комплекса неполноценности»; 37% - это сотрудники со средним уровнем самооценки, которые время от времени стараются подладиться под мнение других; с высоким уровнем самооценки всего лишь 8% сотрудников, это тот процент людей, который не отягощен «комплексом неполноценности», правильно реагирует на замечания других и редко сомневается в своих действиях.

При проведении методики «Конструктивный рисунок человека», было выявлено, что

33 % сотрудников больше относятся к профессиональной принадлежности по типу «Руководитель», а именно, обладают хорошей адаптацией в социальной сфере, доминирование над другими удерживают в определенных границах;

38 % сотрудники – ответственные исполнители, более ориентированные на «умение делать дело», высокий профессионализм, обладают высоким чувством ответственности и требовательности к себе и другим;

19 % - сотрудники по типу «изобретатель, конструктор, художник», обладающие богатым воображением, пространственным видением, часто занимаются различными видами художественного и интеллектуального творчества;

10 % - сотрудники, обладающие способностями литературного творчества.

Третье задание творческого эссе состояло из теоретических вопросов профессиональной деятельности библиотекаря. 50% библиотекарей справились с заданием на 70%, 14% сотрудников выполнило 66% заданий, 26% библиотекарей не справилось с выполнением заданий.

Таким образом, результаты мотивационно - диагностического этапа показали, что сотрудники нуждаются в такой форме профессионального общения, которая может способствовать усилению уверенности в себе, а не к приспособительному поведению, нескритичному усвоению требований и т.д.

Мотивационно-целевая установка на совершенствование профессионального уровня сотрудников неустойчивая, держалась на среднем уровне, поэтому при выборе форм следующего организационно-исполнительного этапа методисты остановились на более активных, выводящих участников программы на диалог, приучающих мыслить, рассуждать, анализировать свою работу.

Задача: углубить, обновить, расширить ранее имеющиеся профессиональные знания библиотекарей.

После распределения библиотекарей по уровню профессиональной принадлежности пилотной и стажерской площадке, организованы мероприятия по совершенствованию их профмастерства по следующим темам: стажерская площадка «Источники профессиональной информации: методика поиска», «Красведческая работа библиотек района (города) и ее роль в возрождении культуры», «Справочно-библиографические издания в формировании культурного имиджа района», «Дифференциация библиотечного обслуживания в зависимости от возраста читателей», «Подготовка библиотечных мероприятий», «Библиотечный дизайн: вопросы и ответы», «Стратегическое планирование и прогнозирование библиотечной деятельности», «Опыт коллег – в практику работы», «Дифференциация библиотечного обслуживания в зависимости от возраста читателей», «Традиции библиотечной работы», «Библиотечный дизайн: вопросы и ответы».

На семинарских занятиях использовались обучающие формы: деловые игры, круглые и дискуссионные столы, дни творческих идей, индивидуальные консультации.

Также в практике непрерывного образования стало традиционным проведение выездных кустовых творческих лабораторий, на которых коллеги имеют возможность непринужденно вести деловой конструктивный диалог.

Лекционное направление – профессиональный методический анализ используемого библиотекарем профессионального арсенала. В форме презентации лекционного материала: лекция-исследование, лекция-презентация авторского подхода к проведению мероприятия.

Открытое мероприятие для библиотекарей «Роль библиотек в профилактике асоциальных явлений в обществе» обладало мощной мотивацией, так как библиотекарь представил свое профмастерство по организации совместной работы учителя и библиотекаря, когда последний для закрепления пройденного материала планирует урок, основное содержание которого отводится литературно-творческому направлению. После урока, при анализе работы библиотечного сотрудника, состоялся диалог с коллегами, большинство из которых пришли к выводу, что данная форма работы интересна, перспективна, и ее следует включить в свою практику.

Таким образом, посредством диалога, включающего всех его участников в процесс учения, можно перейти от пассивного принятия ситуации к критическому осмыслению того, что прежде принималось как должное. Постановка проблемы и необходимость ее решения служит также развитию логического мышления участников диалогического поиска. Это также подтверждают результаты данных при работе над совершенствованием и других профпробелов своей деятельности.

Например, при изучении темы «Библиотечный дизайн: вопросы и ответы» методистом проводилась ролевая игра с аудиторией, основанная на решении той или иной проблемы, обеспечивающая максимальную активизацию коммуникативной деятельности всех ее участников.

Способность порождать новые, нестандартные идеи, не совпадающие с традиционными, должна рассматриваться в качестве одного из условий творческого мышления библиотекаря, повышения уверенности в своих силах и определенной независимости взглядов.

В ходе работы по программе библиотекари пришли к выводу, что совершенствование деятельности библиотек, освоение новшеств, непрерывное образование библиотечных работников, направленное на повышение квалификационного уровня – неперенные составляющие методической деятельности.

**ПРОГРАММА
СЕМНАДЦАТИ ДНЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ
ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК КАНЕВСКОГО РАЙОНА
(Краснодарский край)**

ФЕВРАЛЬ

**Тема: Основные итоги работы общедоступных библиотек
Каневского района**

1. Аналитический обзор деятельности общедоступных библиотек Каневского района в 2011 г.
2. Анализ состояния фонда книг, периодических изданий, видео- и аудио-документов в общедоступных библиотеках Каневского района.
3. Информационное обслуживание населения в условиях модернизации библиотек в 2011 г. Аналитическая информация.
4. Обзор деятельности общедоступных библиотек района по обслуживанию читателей – детей
5. Анализ обслуживания читателей общедоступных библиотек по внутрисистемному книгообмену
6. Год российской государственности: формы и тематика библиотечных мероприятий. Консультация.
7. Приоритеты деятельности общедоступных библиотек района в 2012 г. Методические рекомендации.
8. Читаем классику с интересом. Из опыта работы отдела обслуживания детей от 11 до 15 лет ККДБ имени братьев Игнатовых.

МАРТ

**Тема: Справочно-библиографическое и информационное
обслуживание читателей**

1. Виды библиографических пособий и основные правила их составления. Консультация.
2. Современные требования к библиографическому описанию документов: дополнения и изменения согласно ГОСТу 7.1-2003. Практикум.
3. Основные правила издания пособий малого формата. Мастер-класс.
4. Анализ справочно-библиографической и рекламной продукции общедоступных библиотек сельских поселений.
5. Создание собственных электронных баз данных. Опыт работы.

6. Использование электронных ресурсов в деятельности библиотек. Методические рекомендации.

7. Работа детских библиотек в приобщении к чтению детей и подростков. Методические рекомендации, опыт работы библиотек России. Ч.1

8. «Писатели – детям» Рекомендации по творчеству писателей-юбиляров на второй квартал 2012 года.

АПРЕЛЬ

Тема: Социальная среда и библиотека.

1. Библиотека и местное сообщество: пути к взаимопониманию. Практика работы общедоступных библиотек сельских поселений.

2. Деятельность библиотеки в помощь решению социальных проблем общества. Консультация.

3. Библиотека в помощь семье: приоритеты и задачи. Методические рекомендации.

4. Молодежь в интересах современной библиотеки: инновационные и традиционные методы и формы работы. Консультация.

5. Библиотека как центр социально-психологической помощи для сельского пользователя. Опыт работы библиотек.

6. Работа детских библиотек в приобщении к чтению детей и подростков. Методические рекомендации, опыт работы библиотек России. Ч.2

7. Библиографический обзор журналов «Читаем, учимся, играем», «Книжки, нотки и игрушки для Катюшки и Андрюшки», «Подсовет», «Праздник в школе»

МАЙ

Тема: Формы массовой работы с читателями

1. Беседа как диалоговая форма массового мероприятия. Консультация.

2. Наглядная форма массовой работы. Консультация.

3. Использование игровых форм пропаганды книг в библиотеке. Консультация.

4. Творческий конкурс «Библиотека – центр продвижения книги, чтения, культуры»

5. «Лето – 2012». Рекомендации по организации отдыха детского населения на период летних школьных каникул в лагерях дневного пребывания, детских площадках, лагерях труда и отдыха. Опыт работы библиотек края.

6. Писатели – детям» Рекомендации по творчеству писателей – юбиляров на третий квартал 2012 г.

ИЮНЬ

Тема: Формы массовой работы с читателями

1. Традиционные формы массовой работы в библиотеке.
2. Инновационные подходы к проведению мероприятий в библиотеках.
3. Анкетирование библиотечных работников: «Массовые мероприятия в библиотеке как одно из важнейших направлений деятельности».
4. Творческий конкурс «Библиотека – центр продвижения книги, чтения, культуры»
5. Библиотека и семейное чтение. Организация семейного чтения в детской библиотеке. Опыт работы библиотек России.
6. Рекомендации по творчеству писателей – юбиляров на 3-й квартал 2012 г.

СЕНТЯБРЬ

Тема: Система повышения квалификации библиотечных работников

1. Основные направления и тенденции в организации непрерывного образования специалистов общедоступных библиотек Каневского района. Аналитический обзор.
2. Законодательное обеспечение деятельности библиотеки. Обзор законодательства.
3. Документальное обеспечение деятельности библиотеки. Методические рекомендации.
4. Конкурсная форма организации системы повышения квалификации библиотечных работников. Консультация.
5. Самообразование и профессиональная пресса. Обсуждение вопроса.
6. Кодекс этики специалиста библиотеки. Практикум.
7. Информация о работе творческой лаборатории в г. Геленджике.
8. Рекомендации по творчеству писателей-юбиляров на четвертый квартал 2012 г.

ОКТАБРЬ

Тема: Краеведческая работа в библиотеке

1. Новые возможности – новое качество обслуживания краеведческими материалами. Аналитический обзор деятельности библиотек России и края.
2. Краеведческая работа в системе деятельности библиотек: методические рекомендации.
3. Опыт краеведческой работы в общедоступных библиотеках района.
4. Информационные ресурсы и технологии в помощь организации краеведческой работы. Консультация.
5. Чтобы связь времен не прерывалась. Практикум.
6. Краеведческая выставка: многообразие тем, разнообразие форм. Видеосюжет.
7. «Чужих детей не бывает». Опыт работы библиотек России по правовому воспитанию.

НОЯБРЬ

Тема: Менеджмент как фактор успешной деятельности библиотек

1. Библиотечный менеджмент как возможность совершенствования деятельности библиотечных учреждений. Консультация.
2. Повышение конкурентоспособности библиотек в социокультурном пространстве региона. Обсуждение темы.
3. Эффективный менеджмент в библиотеке. Методические рекомендации.
4. Защита персональных данных: проблемы и решения. Опыт работы общедоступных библиотек района.
5. Опыт внедрения системы менеджмента качества в библиотеках России.
6. Пользователь и качество библиотечных услуг. Консультация.
7. Патриотическое воспитание. Толерантность. Опыт работы библиотек России.
8. Библиографический обзор журналов «Читаем, учимся, играем», «Книжки, нотки и игрушки для Катюшки и Андрюшки», «Педсовет», «Праздник в школе»

ДЕКАБРЬ

Тема: Приоритетные направления в деятельности библиотек

1. Организация библиотечного обслуживания людей с ограниченными возможностями. Опыт работы «МБУК МЦБ Каневского района»
2. Библиотекарь как организатор экологического просвещения населения. Опыт работы библиотек района.
3. Обсуждение прочитанного как метод формирования миролюбия через книгу. Опыт работы библиотеки-филиала №4 «Возрождение»
4. Воспитание духовно-нравственных основ личности. Методические рекомендации.
5. Как жить в гармонии с читателем. Психологический практикум.
6. Школа и библиотека: способы взаимодействия. Опыт работы библиотеки-филиала № 3 Каневской ЦБС
7. Библиотеки мира. Опыт работы с детьми в библиотеках зарубежных стран.
8. Рекомендации по творчеству писателей – юбиляров на первый квартал 2013 года.

Приложение 7

Тренинг «Сельская библиотека: учимся работать по новому» (Архангельская ОНБ им. Н.А. Добролюбова).

Цели тренинга:

- проанализировать деятельность сельских библиотек, оценить их внутренние ресурсы и внешние возможности;
- определить перспективные направления работы сельских библиотек;
- обучить специалистов сельских библиотек навыкам стратегического планирования и проектной работы.

Задание 1. Заполнить таблицу «Пользователи сельской библиотеки и их потребности», согласно ситуации, сложившейся в вашем селе:

| Пользователи (перечислите, дайте краткую характеристику) | Социальные потребности (перечислите, дайте краткую характеристику) | Информационные потребности (перечислите, дайте краткую характеристику) |
|--|---|---|
| | | |

Задание 2. Дать оценку ситуации, в которой находится библиотека, с учетом потребностей вашей приоритетной группы пользователей.

| Внутренние факторы | Сильные стороны библиотеки | Слабые стороны библиотеки |
|--|----------------------------|---------------------------|
| Персонал | | |
| Информационные ресурсы | | |
| Услуги библиотеки: - информационные - образовательные - досуговые - социальные - другие | | |
| Материально-техническая база (помещение, техническое оборудование) | | |
| Финансирование | | |
| Другое | | |

| Внешние факторы | Благоприятные возможности | Факторы угрозы |
|---|---------------------------|----------------|
| Нормативно-правовая база (региональные и местные законы, постановления, распоряжения) | | |
| Социально-экономическая ситуация | | |
| Взаимоотношения с внешней средой (местным сообществом и сельской администрацией) | | |
| Другое | | |

Задание 3. Сформулируйте миссию, стратегические цели и задачи развития вашей библиотеки. Миссия (краткое, простое и доступное изложение основного общественного назначения библиотеки, на конкретном этапе ее развития).

Задание 4. Составьте проект развития вашей библиотеки сроком на один год, направленный на реализацию поставленных целей и задач. Подготовьте защиту проекта на 10-15 минут

| | |
|--|--|
| Проектная идея | |
| Главная цель (основное изменение, которое должно произойти в результате проекта) | |
| Актуальность (описание текущей ситуации и доказательство того, что поставленная цель действительно отражает приоритеты организации или общества) | |
| Задачи (конкретные шаги, которыми это изменение будет достигаться) | |
| Целевая группа (на кого рассчитан проект) | |
| Основные мероприятия | |
| Примерный бюджет и возможные источники финансирования | |
| Партнеры (перечислите потенциальных партнеров и условия взаимодействия для реализации проекта) | |
| Ожидаемые результаты | |
| Будущее проекта | |

Игра «Прессуем!»

Н.А. Чернышева, заведующая сектором НМО
Томской областной научной библиотеки
им. А.М. Горького

Деловая игра «Прессуем!» проведена в группе молодых библиотекарей для знакомства их с миром молодёжной периодики. Занятие, проведённое в форме игры, позволило донести большой объём информации за ограниченный промежуток времени, сделало обучение ярким, эмоционально насыщенным, элемент состязательности разбудил творческие силы, активизировал работу всех участников.

Предлагаем провести подобное мероприятие, чтобы представить сельским библиотекарям отсутствующие в их библиотеках, но так необходимые молодым, журналы, которые можно получить по внутрисистемному обмену. Внесите коррективы в ход игры в соответствии с конкретными условиями вашей работы.

Время проведения 1 час 30 мин. Число участников: 23-25 человек. Оборудование и материалы:

- выставка журналов «Периодические издания для молодёжи» с 2 номерами каждого названия,
- 4 ватмана,
- 4 набора маркеров,
- 4 простых карандаша,
- бумага для черновиков,
- доска выставочная или стенд,
- малярный скотч для крепления ватманов,
- 5 информационных листков для команд и жюри о стилях граффити (можно подобрать материал в ресурсах Интернета),
- 5 информационных листков для команд и жюри с образцами типовых шрифтов граффити (можно подобрать материал в ресурсах Интернета),
- 4 листочка для рейтинга «ТОП-5» для команд (*приложение № 1*),
- таблицы для оценок жюри (*приложение № 2*),
- сувениры для участников (шоколадные медали).

Ход игры:

1. Введение.

Примерный текст ведущих: «Представьте, что вашей библиотеке выделили дополнительные деньги на подписку молодёжных журналов с условием, что эти журналы будут максимально полезны и интересны молодым. Предлагаем произвести отбор изданий в игре "Прессуем!"».

2. Организация игры.

Ведущие делят участников игры на 4 группы по 5 человек, определяют 3-х членов жюри. Каждая группа выбирает капитана. Группы-команды — это члены фондовой комиссии, им предстоит предложить для подписки 5 новых для их библиотеки молодёжных журналов. Члены жюри — независимые специалисты, они обобщают полученные результаты и дают объективную оценку работе команд.

3. Консультация.

Правильный выбор среди многообразия журналов поможет сделать обзор изданий, которые, с точки зрения профессионалов, стоит прочитать молодым читателям, подготовленный сотрудником читального зала или библиографом. Участникам игры предлагается прослушать обзор и отметить для себя то, что следует посмотреть внимательно.

4. Знакомство с выставкой журналов.

После консультации группа работает на выставке, выбирает 5 молодёжных журналов, новых для библиотеки, которые будут рекомендованы для подписки и готовит ТОП-лист.

5. Судейство.

Определившись с ТОП-листом, группа отдаёт его жюри. Жюри по ТОП-листам всех групп составляет общий рейтинг журналов, который используется при формировании молодёжной подписки библиотеки. У разных групп названия журналов частично совпадут, это будет означать то, что журнал действительно заслуживает внимания. Для этого и создаётся рейтинг.

После обзора ведущие обращаются к слушателям со словами (примерный текст): «Вы узнали о многообразии молодёжных журналов.

Теперь вам предстоит поработать на выставке «Периодические издания для молодёжи» с разделами: «Молодёжные издания», «Образование», «Православие», «Техника», «Компьютер», «Автомобили», «Новости», «Литература», «Путешествия», «Музыка», «Спорт», «Военное дело. Вооружённые силы», «Глянец». Выбрать лучшее будет трудно. Но чтобы это не превратилось в пролистывание журналов, мы предлагаем немного поиграть, «попрессовать».

Давайте представим, что мы делаем выставку на темы: «Журналы, которые могут быть интересны молодым», или «Библиотека рекомендует», или «Открываем молодёжный читальный зал». Главное — выбрать журнал, который понравится вам и, возможно, будет интересен вашим молодым читателям. Нужно придумать оригинальный заголовок выставки, макет изображения этого заголовка для художника и сформировать список журналов из 5 названий. Чтобы заголовок привлекал к себе внимание, мы предлагаем изобразить его в стиле граффити, который молодёжь выбирает как альтернативный способ самовыражения. Мы не будем рисовать баллонными красками, мы будем рисовать Sketch (набросок, эскиз) на ватмане маркерами. Он может быть как черно-белым, так и цветным, в зависимости от того, какой стиль граффити вы выберете. Чтобы выбрать стиль и немного познакомиться с граффити, воспользуйтесь информационными листочками с описанием основных стилей и их типовыми шрифтами. Стили можно смешивать. Не пугайтесь сделать что-то не так, мы не художники, наша задача — просто сделать привлекательный набросок заголовка».

Капитаны команд подходят за необходимыми материалами к ведущим (каждой группе выдаются: ватман, черновики для эскизов, набор маркеров, листок «ТОП-5», информационные листки о стилях граффити и с образцами типовых шрифтов).

Жюри получает: таблицы для оценок, информационные листки о стилях граффити и с образцами типовых шрифтов, черновики для заметок.

Команде в течение 20 минут необходимо:

- по материалам выставки журналов и, исходя из прослушанного обзора, выбрать 5 изданий, которые могут быть интересными и полезными для молодёжи.

- придумать название получившейся «мини-выставки»,
- заголовок и названия журналов записать в листок «ТОП-5» и отдать жюри,

- изобразить название «мини-выставки» на ватмане в любом стиле граффити,

- в то время пока «райтеры» (граффити-художники) группы рисуют, капитан готовит с остальными членами команды устную презентацию выставки, в которой они попытаются заинтересовать молодых читателей отобранными журналами, рассказать, почему с точки зрения профессионалов их стоит прочитать и почему выставка так называется. Могут возникнуть интересные идеи презентации. Команда может помогать в презентации капитану.

По истечении времени команды отдают готовый ватман ведущим, которые прикрепляют его к выставочной доске или стенду. Команда или капитан выступают с презентацией, на неё даётся не более 5 минут.

Жюри обобщает собранные от каждой группы листочки «ТОП-5» и составляет общий рейтинг. Жюри оценивает по 5-балльной системе:

- оригинальность названия выставки и соответствие его отобранному журналу,
- своеобразие заголовка, выполненного в стиле граффити,
- презентацию выставки.

Команды, у которых будут самое оригинальное название, интересное изображение заголовка и презентация выставки, получают призы (шоколадные медали).

Приложение 1.

| 5 журналов для молодых «ТОП-5» | |
|---------------------------------------|---|
| Название выставки « | » |
| 1. « | » |
| 2. « | » |
| 3. « | » |
| 4. « | » |
| 5. « | » |

Индивидуальный оценочный лист для членов жюри

| Группа (вписать по названию их выставки) | Оригинальность названия выставки (max 5 баллов) | Своеобразие заголовка в стиле граффити (max 5 баллов) | Презентация выставки (max 5 баллов) |
|--|---|---|-------------------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |

Итоговая таблица для жюри (сумма оценок всех членов жюри)

| Группа(по названию их выставки, вписать) | Самое оригинальное название выставки | Лучшее изображение Заголовок выставки | Лучшая презентация выставки |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |

Умение говорить – профессионально важно для библиотечных работников. В разговоре личность представлена более полно: образованность, компетентность, эрудиция. Воспитанность человека, а также многие качества характера. Менеджеры говорят, что речь человека – это его судьба.

Предлагаем тест «Умение излагать свои мысли»

Отвечать «Да» или «Нет» на предложенные вопросы:

1. Заботитесь ли Вы о том, чтобы быть понятным?
2. Подбираете ли Вы слова, соответствующие возрасту, образованию, интеллекту и общей культуре слушателя?
3. Обдумываете ли Вы форму изложения мысли, прежде чем высказаться?
4. Ваши распоряжения достаточно кратки?
5. Если слушатель не задаст Вам вопросов после того, как Вы высказались, считаете ли Вы, что он Вас понял?
6. Достаточно ли ясно и точно Вы высказываетесь?
7. Следите ли Вы за логичностью Ваших мыслей и высказываний?
8. Выясняете ли Вы, что было неясно в Ваших высказываниях?

Побуждаете ли задавать вопросы?

9. Задаете ли Вы вопросы слушателям, чтобы понять их мысли и мнения?
10. Отличаете ли Вы факты от мнений?
11. Стараетесь ли Вы опровергнуть мысли собеседника?
12. Стараетесь ли Вы, чтобы слушатели всегда соглашались с Вами?
13. Используете ли Вы профессиональные термины, далеко не всем понятные?
14. Говорите ли Вы вежливо и доброжелательно?
15. Следите ли Вы за впечатлением, производимым вашими словами?
16. Делаете ли Вы паузы для обдумывания?

Ключ: по 1 баллу за ответы «Нет» на 5, 11, 12, 13 вопросы и по одному баллу за ответы «Да» на все остальные вопросы.

Результат:

От 12 до 16 баллов – отличный результат

От 10 до 12 баллов – средний

Меньше 9 баллов – плохой

Список использованных источников

Аюпова, О. Главные вершины еще впереди / О. Аюпова // Библиотечное дело. – 2009. – № 18. – С. 8–9.

Банько, И.В. Всероссийский лагерь сельских библиотекарей – 2011 / И.В. Банько // Информационный бюллетень РБА. – 2012. – № 62. – С. 25–27.

Езова, С.А. Мир библиотечного общения : науч.-практ. пособие / С.А. Езова. – М. : Литера, 2010. – 251 с.

Збаровская Н.В. Профессионально значимые качества библиотекарей [Электронный ресурс] : моделирующая игра «Библиотекарь: идеал и реальность». – Режим доступа : http://librarian-bibnout.blogspot.com/2010/03/blog-post_4255.html.

Кадровое обеспечение муниципальных библиотек Кировской области, система повышения квалификации кадров в 2009 году / Киров. гос. универс. обл. науч. б-ка им. А.И. Герцена. – Киров, 2010. – Вып. 3. – 26 с.

Колгина, М. Год молодежи : библиотека действует / М. Колгина // Библиотечное дело. – 2010. – № 8. – С. 16–17.

Комиссарова, Л. Кризис жанра / Л. Комиссарова // Библиотечка. – 2010. – № 3. – С. 20–24.

Мезенцева, О. Комплексная система повышения квалификации: современное состояние / О. Мезенцева // Независимый библиотечный адвокат. – 2011. – № 3. – С. 10–17.

Методическая копилка : из опыта работы метод. служб б-к Тверской обл. / Тверская обл. универс. науч. б-ка им. А.М. Горького ; науч.-метод. отдел. – Тверь, 2010. – 59 с.

Методические материалы в помощь системе повышения квалификации библиотечных работников на 1996 год / Донская гос. публ. б-ка ; науч.-метод. отд. – Ростов н/Д, 1995. – 26 с.

Методические материалы в помощь системе повышения квалификации библиотечных работников на 2003 год / Донская гос. публ. б-ка ; науч.-метод. отд. – Ростов н/Д, 2002. – 53 с.

Непрерывное образование библиотекарей : из опыта тверских коллег / Тверская обл. универс. науч. б-ка им. А.М. Горького ; науч.-метод. отд. – Тверь, 2001. – 23 с.

Организация системы повышения квалификации библиотечных работников в МУК «ЦБС г. Рязани» : опыт работы [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.publiclibrary.ru/>

Портянко, И.В. Организация системы повышения квалификации библиотечных работников : консультация / И.В. Портянко // Библиотечная орбита : сб. науч.-метод. материалов / Дальневост. гос. науч. б-ка. – Хабаровск, 2001. – Вып. 12. – С. 145–214.

Программа семинарских занятий специалистов общедоступных библиотек Каневского района на 2012 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://bibkan.ru/?page_id=1158_

«ПрофиКласс» : комплекс. многоуровневая программа дифференцир. обучения библиотечных сотрудников в системе повышения квалификации на 2012 г. / МУ «ЦБС г. Белово» ; сост. Е.Г. Хромова, Л.Н. Свистунова. – Белово, 2012. – 12 с.

Расширение информационных возможностей сельской библиотеки в электронную эпоху : сб. материалов тренинг-семинара / Архангел. обл. науч. б-ка им. Н.А. Добролюбова. – Архангельск, 2003. – 14 с.

Рязанцева, Л. Портфолио, или как оценить, на что ты способен? / Л. Рязанцева // Библиополе. – 2010. – № 1. – С. 31–33.

Семинар по году истории [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://gcbsmbo.narod.ru/povishenie_kvalifikatsii/.

Система повышения квалификации кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://rudocs.exdat.com/docs/index-426201.html?page=2_

Творческая лаборатория Псковской областной универсальной научной библиотеки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://metodistam.blogspot.com/2012/04/blog-post_13.html_

Учиться сегодня, чтобы лидировать завтра : из опыта работы метод. служб библиотек Тверской обл. / Тверская обл. универс. науч. б-ка им. А.М. Горького. – Тверь, 2008. – Вып. 2. – 251 с.

Учиться, чтобы учить : сб. учеб.-метод. материалов. – Новосибирск, 2003. – 120 с.

Содержание

| | |
|---|----|
| От составителя..... | 3 |
| Значимость повышения квалификации библиотечных кадров..... | 4 |
| Система повышения квалификации: формы обучения..... | 7 |
| Методы изучения эффективности обучения..... | 32 |
| <i>Приложение 1.</i> | |
| Основные формы повышения квалификации для библиотечного персонала..... | 36 |
| <i>Приложение 2.</i> | |
| Примерное Положение о системе повышения квалификации библиотечных кадров..... | 37 |
| <i>Приложение 3.</i> | |
| Примерные вопросы для изучения состояния повышения квалификации библиотечных работников..... | 38 |
| <i>Приложение 4.</i> | |
| Программа повышения квалификации библиотечных работников «ПрофиКласс»..... | 41 |
| <i>Приложение 5.</i> | |
| Анализ Программы повышения квалификации сотрудников МУК «БИЦ Омутнинского района» Кировской области «Двенадцать месяцев»..... | 47 |
| <i>Приложение 6.</i> | |
| Программа семинарских занятий специалистов общедоступных библиотек Каневского района Краснодарского края..... | 50 |
| <i>Приложение 7.</i> | |
| Тренинг «Сельская библиотека: учимся работать по- новому»..... | 54 |
| <i>Приложение 8.</i> | |
| Деловая игра «Прессуем!»..... | 57 |
| <i>Приложение 9.</i> | |
| Тест «Умение излагать свои мысли»..... | 62 |
| Список использованных источников..... | 63 |

Для заметок

Для заметок



им. Н.Н. Муравьева-Амурского

**Амурская областная научная библиотека
имени Н.Н. Муравьева-Амурского**

Тел/факс: (4162) 23-73-90

**E-mail: aonb@tsl.ru
www.libamur.ru**

