

**Донецька обласна універсальна наукова бібліотека
ім. Н.К. Крупської
Відділ науково-методичної роботи
і соціологічних досліджень**

**Інноваційні форми
підвищення кваліфікації
бібліотечних працівників**

Методичні поради

Донецьк 2006

ББК 78.3р7
І 67

Інноваційні форми підвищення кваліфікації бібліотечних працівників: Метод. поради / Донец. обл. універс. наук. б-ка ім. Н.К. Крупської; Уклад. І.А. Пилипенко. – Донецьк: Схід. вид. дім, 2006. – 20 с.

Укладач:	І.А. Пилипенко
Редактор:	О.В. Рязанцева
Відповідальний за випуск:	Н.П. Авдєєнко
Комп'ютерний набір:	В.І. Копійка

©Донецька ОУНБ
ім. Н.К. Крупської, 2006

Нові умови, в яких сьогодні працюють бібліотеки, потребують висококваліфікованих фахівців, здатних модернізувати їх роботу на засадах нових стратегій. Кваліфікація сучасного бібліотекаря залежить від його здібностей, рівня загальної та професійної освіти, теоретичної підготовки, здатності адаптуватися в суспільстві, що змінюється. Постійне професійне зростання є потребою дня, що висуває особливі вимоги до організації системи підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів.

Сучасна модель підвищення професійної компетентності має бути гнучкою системою навчання, будуватися із застосуванням різних методів: проблемних, дослідницьких, ігрових. Вона потребує використання як традиційних технологій репродуктивного типу, так і технологій, що орієнтовані на особистість.

До традиційних технологій репродуктивного типу відносяться лекції, семінари, практичні заняття. Вони дозволяють сформулювати повний комплекс знань, вмінь та навичок.

Однією з найбільш розповсюджених традиційних форм підвищення фахової компетентності, що дозволяє різнобічно і планомірно висвітлювати питання теорії і практики бібліотечної справи, залишаються семінари (універсальні й тематичні). Семінарську форму навчання широко використовують сьогодні і будуть використовувати завтра бібліотеки різних рівнів: обласні, міські, районні. Але неможливо уникнути модернізації цієї форми.

Практиці останніх років відомі *навчальні семінари*, спрямовані на набуття бібліотекарями нових теоретичних знань та практичних навичок у професійній роботі. Серед інноваційних напрямів – фандрейзингова діяльність бібліотек.

Для залучення додаткових коштів бібліотекам необхідно навчитись подавати обґрунтовані пропозиції на фінансування конкретних проектів та програм. Тому доцільним є проведення **навчального семінару «Проектна діяльність бібліотек»**. Мета такого семінару – навчити бібліотекарів розробляти проекти та програми розвитку бібліотек.

Структура семінару може бути такою.

I. Теоретична частина

1. Характеристика основних форм фандрейзингу.

2. Аналіз інформації про потенційних донорів, готових фінансувати програми певних напрямків.

3. Аналіз наявних умов, які породжують потребу додаткового фінансування бібліотеки, визначення ідеї проекту.

4. Методика написання проекту. Структура проектної пропозиції.

4.1. Резюме проекту. (Короткий опис кожної частини проекту).

4.2. Опис (постановка) проблеми. (Формулювання конкретної проблеми з точки зору користувача з використанням статистичних даних, посиланнями на авторитетні джерела. Чітке визначення рамок проблеми, можливість її розв'язання в реальний строк).

4.3. Мета проекту. (Мета – це узагальнена характеристика того, що можна досягти, виконавши проект).

4.4. Завдання проекту. (Це перелік певних заходів, спрямованих на розв'язання зазначених проблем, кінцевий результат).

4.5. Методи реалізації проекту. (Конкретизація заходів, які необхідні для отримання бажаних результатів за допомогою існуючих та запитуваних ресурсів).

4.6. Оцінка результатів проекту. (Включає план оцінки досягнення мети, план коригування методів у процесі реалізації проекту. Зазначається, хто і як буде оцінювати, встановлюються критерії чіткої реалізації проекту. Наводиться форма звітності).

4.7. Фінансування після закінчення проекту. (Розділ повинен пояснити, яким чином, за рахунок яких ресурсів заявник сподівається зберегти та розширити досягнення цього проекту).

4.8. Бюджет проекту. (Розділ включає перелік всіх необхідних ресурсів для реалізації проекту: скільки необхідно коштів і на що, з яких джерел).

4.9. Додатки. (Включають матеріали, які допомагають прийняттю позитивного рішення щодо підтримки проекту. Це можуть бути листи-підтримки, друковані публікації, статистична інформація).

II. Практична частина: тренінг

Учасники діляться на команди, яким дається завдання:

1. Підготувати проект за власною ідеєю.

1.1. Визначити групу людей, хто найбільше виграє від реалізації проекту.

1.2. Обрати донора проекту (умовного).

1.3. Визначити групу виконавців проекту.

1.4. Визначити термін дії проекту.

1.5. Написати пропозиції проекту.

2. Захистити проект.

У процесі захисту командних проектів представники зачитують основні положення проектів та відповідають на запитання інших учасників. Оцінку проектам після їх вивчення дає експертна комісія.

Зважаючи на складність теми, навчальний семінар з проектної діяльності бібліотек доцільно проводити протягом декількох днів у 2–3 етапи:

Перший етап – одержання теоретичних знань;

Другий етап – написання проекту (це може бути домашнім завданням);

Третій етап – захист проектів.

Ефективною формою навчання є **семінар-консультація**, особливістю якого є залучення як внутрішніх, так і зовнішніх консультантів. У ролі зовнішніх консультантів можуть виступати фахівці з економіки, управління, юристи, психологи та ін., які надають послуги на договірній основі (платно або безплатно). У ролі внутрішніх – фахівці, які перебувають у штаті бібліотеки. Консультантами також можуть бути колеги з інших бібліотек, адже їхній досвід є дуже корисним.

Останнім часом у практику бібліотек все активніше входять нові інформаційні технології, зокрема Інтернет-ресурс. Бібліотечним системам, які планують підключились чи щойно підключились до Інтернету, пропонуємо організувати **семінар-консультацію «Інтернет у бібліотеках»**.

Пропонуємо орієнтовний перелік консультацій:

– Проблеми підключення до мережі Інтернет та шляхи їх розв'язання.

– Авторське право в контексті розвитку електронних інформаційних технологій.

– Методи тематичного пошуку інформації в мережі Інтернет.

– Створення бібліотечного сайту.

– Підготовка вебліографічних списків.

– Обслуговування онлайн-користувача.

– Пропаганда ресурсів Інтернету.

Модернізація системи підвищення кваліфікації кадрів реалізується у поєднанні традиційних та інноваційних підходів.

Інновації у сфері безперервної освіти бібліотекарів сприяють удосконаленню їх професійної компетентності, активізації засвоєння нових знань, творчих здібностей.

Ефективними формами перепідготовки бібліотечних фахівців є різноманітні *ділові ігри*: імітаційні, рольові, моделюючі, ігри-тренінги. Сутність цих ігор полягає у відпрацюванні реальних проблем і прийнятті пов'язаних з ними рішень на прикладі запропонованих ситуацій. При цьому запропоновані завдання не мають готових правильних рішень. Варіанти відпрацьовуються та розглядаються безпосередньо під час гри, хід якої неможливо передбачити.

Виокремлюють такі ознаки ділової гри: моделювання діяльності фахівців; розподіл ролей між учасниками; взаємодія учасників, які виконують ті чи інші ролі, наявність загальної мети у всього колективу, що грає; колективне відпрацювання рішень учасниками; реалізація в процесі гри «ланцюга рішень»; варіативність рішень; наявність системи індивідуального або групового оцінювання діяльності учасників.

Розглянемо методику проведення ділової гри **«Формування гармонійного внутрішньобібліотечного середовища»**.

Хід гри

Гра проводиться у форматі «мозкового штурму». Її учасники діляться на команди.

Перший етап. Теоретична частина заняття. Організатор гри коротко викладає принципи та основні вимоги до організації бібліотечного середовища.

Другий етап. Кожна команда має оцінити рівень комфортності за 8-бальною системою за такими параметрами:

1. Раціональність організації бібліотечного простору. Розташування приміщень, відділів.
2. Зручність доступу до бібліотечного фонду.
3. Актуальність та відповідність читацьким запитам, інтересам системи книжкових виставок.
4. Наявність стендової інформації та її якість.
5. Інформативність каталогів та картотек, рівень їх пошукових можливостей.
6. Внутрішня реклама бібліотеки та бібліотечних послуг.

7. Наявність комфортних фізичних умов (стан меблів, обладнання, температурний режим, освітлення).

8. Психологічна комфортність (стосунки бібліотекарів, обстановка).

За сумою балів команд обраховується середній бал кожного параметра і визначається його місце.

Третій етап гри полягає у визначенні шляхів підвищення рівня комфортності бібліотечного середовища.

Кожна команда обирає один із параметрів, який одержав меншу кількість балів, і веде по ньому подальшу роботу. Для цього члени команд розробляють пропозиції щодо розв'язання проблеми, а потім знайомлять з ними усіх учасників. Після цього учасники гри оцінюють кожну пропозицію за 5-бальною системою. Пропозиції, що набрали найбільшу кількість балів, вносяться до банку ідей бібліотеки.

Моделюючі ігри – це ігри, що містять елементи моделювання діяльності чи об'єкта. Вони дозволяють поєднати прийоми роботи з інформацією та конкретну професійну діяльність бібліотекарів.

Логічним продовженням розглянутої ділової гри може стати **моделююча гра «Організація бібліотечних виставок»**.

Обрання цієї теми для засвоєння обумовлено тим, що останнім часом бібліотекарі-практики знизили вимоги до організації книжкових виставок, не використовують у повній мірі їх творчий потенціал, зокрема їх видове, жанрове, тематичне різноманіття.

Моделююча гра «Організація бібліотечних виставок» передбачає розробку моделей виставок, які можна використовувати в бібліотечному обслуговуванні.

Хід гри

Перший етап: теоретична частина. Ведучий викладає основні вимоги до виставкової діяльності, нагадує учасникам класифікацію бібліотечних виставок (за змістом: універсальні, галузеві, тематичні; за видом документів: книжкова виставка, виставка періодичних видань, комплексна; за читацьким призначенням; за формою: виставка-дискусія, виставка-словник, виставка-суперечка, виставка-порада, виставка-кросворд, виставка-експозиція, виставка забутих книг, виставка-сюрприз, виставка-портрет та ін.). Важливим є

розгляд основних етапів підготовки бібліотечної виставки, розробки концепції оформлення, дизайну виставки.

Другий етап: підготовка проектів.

Учасники гри діляться на команди. Кожна команда одержує і заповнює спеціальну матрицю. Дозволяється використовувати каталоги та картотеки, збірки афоризмів та ін.

Проект бібліотечної виставки
(матриця для занять у системі підвищення кваліфікації)

Параметри виставки	
Вид (форма) виставки	
Читацьке призначення	
Цільове призначення	
Концепція	
Місце розташування	
Назва	
Розділи	
Звернення до читачів	
Цитати, що використовуються	
Необхідні засоби для оформлення	
Заходи, що супроводжують виставку	
Засоби реклами	
Засоби оцінки ефективності	

Наведемо приклад заповнення таблиці, розробленої в Маріупольській ЦМБ під час проведення декади екології.

Проект виставки-експозиції «Землі квітучої краса»

12.04.2006 р.

(декада екології «Відкрита долоня моєї землі» 12–23 квітня 2006 р.)

Параметри виставки	
Читацьке призначення	Для прихильників живої природи, квіткарів
Цільове призначення	Загострити увагу на проблемі збереження живої природи
Концепція виставки	Концепція виставки впливає із загальної проблематики декади екології, яка присвячена

	питанню збереження та примноження багатств навколишнього середовища, до яких відносяться і квіти, адже вони збагачують повітря киснем, очищують його від пилу, поглинають вуглекислоту, покращують мікроклімат приміщень і позитивно впливають на атмосферу, що дуже актуально для нашого міста, екологія якого вимагає покращення
Місце розташування	Виставковий та книжковий стелажі на абонементі біля каталогів, де розташовані книги і журнали за темою, також горщики з кімнатними квітами
Назва виставки	«Землі квітучої краса»
Розділи виставки	1. «Квітковий вальс вашої оселі» 2. «Квітнева елегія» 3. «Квітуча казка у вашій садибі»
Звернення до читачів	Шановні відвідувачі! Книжково-квіткова експозиція «Землі квітучої краса» знайомить вас із різноманітним світом квітів, кімнатних рослин, світом прекрасних форм і пахоців, розмаїттям теплих кольорів, світом вірних лікарів, що зцілюють нас щодня самою своєю присутністю. Знайомтеся з виставковими матеріалами бібліотеки ім. В.Г. Короленка та записуйтеся на прочитання книг про квіти
Використані цитати	«І барвінком, і рутою, і рястом квітчає весна землю, мов дівчину в зеленому гаї» Т.Г. Шевченко «Рослина – посередник між небом і землею. Вона – справжній Прометей, що відкрив вогонь з неба. Викрадений ним промінь сонця змушує рухатися і маховик велетенської парової машини, і пензель художника, і перо поета» К.А. Тімірязєв
Необхідні оформлювальні засоби	Оформлення: 1. Загальна назва 2. Розділи виставки 3. Цитати

	<p>4. Таблички з назвами кімнатних квітів</p> <p>5. Листок з прізвищем автора виставки</p> <p>Додаткова інформація:</p> <p>1. Таблички з телефоном та адресою організації, що надала квіти</p>
Заходи, що супроводжують виставку	<p>Екологічне свято «Квіткова соната» (абонемент, з 12 до 23 квітня):</p> <p>1. Вернісаж лірики «Світ природи дивний і чарівний» (абонемент, 14 квітня)</p> <p>2. Літературно-музична композиція «Живої природи душа промовляє» (абонемент, 16 квітня)</p> <p>3. Виставка-реквієм «Зона зупиненої цивілізації» (абонемент, 23 квітня)</p>
Засоби реклами	<p>1. Анонс про виставку в місцевій пресі</p> <p>2. Об'ява на інформаційному стенді при вході в бібліотеку</p> <p>3. Сюжет у місцевих радіо-, телепрограмах про презентацію</p> <p>4. Інформація про діючу виставку в міській газеті</p>
Засоби оцінки ефективності	<p>1. Зошит відгуків та роздумів про виставку</p> <p>2. Облік книговидачі</p>
Музичне оформлення	<p>Аудіозапис з музичними композиціями про квіти</p> <p>1. П.І. Чайковський «Вальс цветов»</p> <p>2. В. Леонтьев «Хризантемы»</p> <p>3. С. Ротару «Осенние цветы»</p> <p>4. А. Пугачева «Миллион алых роз»</p> <p>5. О. Барикін «Букет»</p> <p>6. М. Боярський «Городские цветы»</p> <p>7. А. Герман «Один раз в год сады цветут»</p> <p>8. В. Добринін «Розовый букет»</p> <p>9. М. Кристалінська «Ландыши»</p> <p>10. Група «Ласковый май» «Белые розы» та інші</p>
Додаткові матеріали	<p>Кімнатні рослини в горщиках</p> <p>Лампа для освітлення квітів</p>

Третій етап: підбиття підсумків. Ведучий підбиває підсумки гри, виявляє проблеми, що виникли в команд, надає практичні рекомендації.

У бібліотечній практиці дуже рідко використовується такий вид ігротехніки, як *рольова гра*. Особливістю цієї форми ігротехнічної діяльності є те, що рольові ігри передбачають розподіл ролей, переробку інформації та підготовку матеріалу відповідно до ролі, яка запропонована.

Основними ознаками, що притаманні рольовим іграм, є:

- чітке формування проблеми, розв'язання якої має важливе значення для учасників;
- розподіл ролей між учасниками гри;
- колективне прийняття рішень;
- система взаємодії учасників;
- формування єдиної мети усього колективу;
- наявність (або створення) конфліктних ситуацій, різних точок зору та інтересів учасників;
- розробка і реалізація послідовності розв'язання проблеми;
- підтримка емоційного настрою протягом усієї гри;
- створення гнучкої системи поетапного оцінювання діяльності всіх учасників.

Розглянемо можливості застосування рольових ігор у підвищенні кваліфікації бібліотечних фахівців на прикладі **імітаційно-рольової гри «Школа резерву»**.

Мета гри: виявити готовність бібліотечного колективу до самоорганізації.

Завдання:

- визначити рівень самооцінки співробітників ЦБС;
- виявити ступінь професійної мобільності;
- сприяти розвитку навичок до критичного аналізу і рефлексії.

Ігрова ситуація: провести співбесіду для прийому на роботу у відділ обслуговування.

Хід гри

Учасники діляться на три команди гравців і три групи експертів. Експертні групи закріплюються за конкретними командами.

З числа учасників команди обирається «завідувачка бібліотеки». Решта учасників виконують ролі здобувачів посад.

Кожний учасник одержує спеціальну матрицю. В матриці «завідувачки» (табл. 1) дається оцінка та самооцінка поведінки у процесі співбесіди, в матриці «здобувача» (табл. 2) – оцінка і самооцінка професійно значущих якостей. Оцінка і самооцінка здійснюється за п'ятибальною системою. Обидві матриці передбачають виведення середнього балу по кожному параметру. При цьому матриця «завідувачки» передбачає виведення середнього балу з оцінки та самооцінки.

Експертні групи одержують матриці оцінки поведінки «завідувачки» в процесі співбесіди (індивідуальну та зведену). В індивідуальну матрицю експерти проставляють свою оцінку за п'ятибальною системою. Потім у групі експертів по кожному параметру виводиться середній бал, який вноситься у зведену матрицю. Сюди ж заноситься середній бал з матриці «завідувачки» – у графі тієї команди, яку оцінює ця група. Після цього у зведеній матриці експертів виводиться середній бал із цих двох значень.

Кожна команда і прикріплена до неї група експертів розташовуються в окремому приміщенні.

Учасник команди «приходить» на співбесіду з матрицею, у якій вже дав самооцінку професійно значущих якостей. Завдання «завідувачки» – у процесі співбесіди визначити, наскільки самооцінка учасника відповідає істині. За підсумками співбесіди «завідувачка» оцінює професійно значущі якості «здобувачів». Потім вона дає самооцінку поведінки у процесі співбесіди і передає матрицю учасникам команди. Вони дають оцінку поведінки «завідувачки». Усі члени команди визначають середні бали у своїх матрицях.

Експертна група слідкує за ходом співбесіди, оцінює роботу «завідувачки». Експерти не мають права втручатися у процес співбесіди. Після закінчення «співбесіди» експерти групи підбивають підсумки, оголошують результати гри, висловлюють зауваження, побажання учасникам.

Таблиця 1**Вимоги до завідувачки в процесі співбесіди**

Критерії оцінки	Самооцінка / Оцінка				
	1	2	3	4	5
Вміння встановити контакт із співробітниками					
Чіткість вимог до професійних якостей претендента					
Вміння ставити запитання					
Вміння оцінити інформацію, отриману під час співбесіди					
Психологічна комфортність співбесіди					
Здатність виявити психологічну сумісність претендента і колективу					
Вміння відібрати претендента, який відповідає місії бібліотеки					

Таблиця 2**Професійно значущі якості**

Критерії	Самооцінка / Оцінка				
	1	2	3	4	5
Розуміння сенсу роботи					
Знання бібліотечної технології					
Знання основ бібліографування					
Вміння працювати з ДБА					
Вміння працювати на ПК					
Вміння організувати дозвіллевий захід					
Знання основ педагогіки і психології					
Готовність до підвищення кваліфікації					
Емоційна стриманість					
Комунікабельність					
Ерудиція					
Старанність					
Ініціативність					

Приклад аналізу ходу гри

У грі брали участь 25 чоловік з 12 бібліотек.

По першій команді:

Оцінки учасників показали, що в команді найбільш розвинені розуміння сенсу роботи та старанність, а також комунікабельність, готовність підвищувати кваліфікацію.

У той же час найбільш вразливими місцями у цій команді є рівень вміння працювати на комп'ютері, знання основ бібліографування. Не дуже високим є рівень знань бібліотечної технології, що пояснюється відсутністю у більшості учасників спеціальної бібліотечної освіти. Досить розвиненою є готовність до розширення сфери обов'язків.

Серед оцінок поведінки «завідувачки», отриманих у ході співбесіди, привертає увагу низька оцінка її здатності виявити психологічну сумісність претендента і колективу, а також не дуже високо була оцінена чіткість висунутих нею вимог до професійних якостей претендента. У той же час досить високою була оцінка вміння відібрати претендента, який відповідає місії бібліотеки, та психологічної комфортності співбесіди.

По другій команді:

У цій групі слід відмітити низький рівень уміння працювати на комп'ютері та емоційної стриманості, усі інші оцінки є рівними або близькими до п'яти балів.

Для цієї команди характерним є практично повне співпадіння самооцінки учасників і оцінок їх професійно значущих якостей, які були надані «завідувачкою». Можливо, це обумовлено недостатнім рівнем знань «завідувачки», що не дає їй можливості перевірити самооцінку в повній мірі.

Оцінки поведінки «завідувачки» в ході співбесіди виглядають за результатами гри таким чином. Психологічна комфортність співбесіди оцінена дуже високо. Високу оцінку отримало також вміння встановити контакт із співбесідником. У той же час, з точки зору учасників та експертів, «завідувачка» виявила недостатню чіткість вимог до професійних якостей претендента.

По третій команді:

Найбільш високі оцінки отримали: старанність, комунікабельність, а низькі – знання основ бібліографування. Достатньо високо оцінені розуміння сенсу роботи, готовність до розширення сфери обов'язків, емоційна стриманість та

ініціативність. До складу команди входила оператор, відповідно – без спеціальної бібліотечної освіти і з мінімальним стажем роботи, однак вона виявила бажання перейти на посаду бібліотекаря відділу обслуговування. Безумовно, відсутність теоретичних знань та практичних вмінь і навичок у цієї учасниці команди призвела до зниження середнього командного балу з основ бібліотечної технології та підвищення середнього балу за вміння працювати з ПК. Бал за старанність у команді перевищує бал за ініціативність.

Оцінки експертної групи професійних якостей «завідувачки» є невисокими, особливо за вміння встановити контакт із співбесідником, ставити запитання, здатність виявити професійну сумісність претендента і колективу. В цілому це призвело до зниження загальної оцінки за цими параметрами. У той же час, з точки зору учасників, психологічна комфортність співбесіди була достатньо високою, як і чіткість вимог до здобувачів.

Загальні висновки:

Слід відмітити, що хід гри у повній мірі підтвердив висновки аналізу соціально-психологічного клімату колективу: в ЦБС склався колектив виконавців.

Незважаючи на зафіксовані формулювання місії кожного філіалу, в їх колективах не сформувалися концепції (моделі) бібліотек і, відповідно, уява про професійні навички, що відповідають вимогам обслуговування. Підтвердилися припущення про недостатньо високий рівень знань і практичних вмінь у сфері бібліотечної технології та основ бібліографування. Звертають на себе увагу низькі оцінки вміння організувати дозвілєві заходи, незважаючи на наявність знань з педагогіки і психології.

У цілому професійна мобільність у колективі є достатньо високою, хоча готовність до підвищення кваліфікації оцінюється вище, ніж готовність до розширення обов'язків.

Зіставивши результати гри із результатами самоатестації, можна зробити висновок, що у колективі переважає дещо завищена самооцінка професійно значущих якостей. Уявляється доцільним підтягнути реальний рівень знань та вмінь до цієї самооцінки (привести їх у відповідність), не підкреслюючи існуючий дисбаланс. Взагалі готовність колективу до професійної самоорганізації знаходиться на хорошому рівні.

Призначення *бібліотечних тренінгів* – формування і розвиток вмінь та навичок співробітників для ефективної роботи в бібліотеці.

Розповсюджені три основні види такого роду тренінгів:

1. Функціональний тренінг (навчання знанням, вмінням та навичкам, що підтримують функціональну діяльність фахівців).

2. Поведінковий тренінг (навчання навичкам ділової поведінки, комунікації, міжособистої взаємодії).

3. Тренінг менеджменту (навчання в галузі ситуаційного керівництва, основам мотивації персоналу, навичкам планування і контролю).

Функціональний тренінг «Реклама в бібліотеці» спрямований на навчання навичкам рекламної діяльності. У ході гри учасники групуються по 5–6 чоловік.

Тренінг складається з двох завдань.

Перше завдання. Групам роздаються великі листки паперу, на яких вони повинні намалювати «рекламне дерево», тобто дерево, на якому «виросла» рекламна продукція. Потім представник кожної групи коментує свій малюнок, розповідаючи про всі види реклами, що представлена.

Друге завдання. Кожній групі учасників роздаються *тренінг-карти*, які вони мають заповнити.

Тренінг-карта «Друковані форми реклами»

Вправа 1	Із запропонованих слів складіть рекламний текст запрошення: бібліографічний, запрошує, любі, календар, знає, хто, аукціон, шанувальники, друзі, Вас, краще, бібліографія, більше, бібліотека, свята, народний
Місце для відповіді _____	
Вправа 2	Складіть анонсний прес-реліз
Місце для відповіді _____	
Вправа 3	Складіть афішу для циклу літературно-музичних вечорів
Місце для відповіді _____	
Вправа 4	Підготуйте рекламну статтю про інформаційні можливості бібліотеки
Місце для відповіді _____	

Працюючи з тренінг-картою, учасники набувають навичок, необхідних для підготовки печатних форм реклами.

Підсумовуючи заняття, ведучий оцінює якість проведеної роботи, вміння запропонувати різноманітну рекламну продукцію, скласти форми реклами.

Значний потенціал закладений і в такій формі підвищення кваліфікації, як *майстер-клас*. Його мета – практичний показ досягнень бібліотеки в цілому або бібліотечного працівника з конкретного напрямку діяльності. Це може бути демонстрація накопиченого досвіду з менеджменту, використання новітніх технологій, ознайомлення з авторською бібліотечною програмою, розробками тематичних напрямків бібліотечної роботи, інноваційних форм масової роботи.

Наприклад, метою **майстер-класу «Інноваційні форми краєзнавчої роботи бібліотек»** є розкриття підходів до організації бібліотечних заходів краєзнавчого змісту, творчого потенціалу сучасних форм розповсюдження краєзнавчих знань. У ході заходу демонструється методика організації дієвих інноваційних форм: виставки-події або виставки-портрету (присвяченої відомій людині, чие життя чи діяльність пов'язана з містом), краєзнавчого турніру, етнографічного свята, краєзнавчої подорожі, краєзнавчого ярмарку або інших. Доцільно організувати презентацію будь-якого з названих заходів. Складовою майстер-класу можуть стати такі творчі завдання: складання путівника по виставках, аналіз представленого заходу.

Цікавими можуть бути заняття в майстер-класах, які ведуть керівники бібліотечних підрозділів. Ефективними є і такі форми підвищення кваліфікації, як день завідувачки філіалу, день фахівця, бібліотечні колоквиуми, мета яких – привести знання та досвід керуючої ланки ЦБС у відповідність із сучасними вимогами діяльності бібліотек, покращення якості роботи структурних підрозділів.

Вивченню передового бібліотечного досвіду, нестандартних, нетрадиційних форм роботи сприяє і *школа бібліотечної майстерності*. Її заняття, що проходять щомісячно, розраховані на бібліотекарів, що не мають спеціальної освіти. Вони мають оволодіти знаннями з основних аспектів бібліотечної роботи: планування роботи, формування та організація фонду, бібліографічна діяльність,

організація ДБА, обслуговування користувачів, вивчення читацьких інтересів, індивідуальна та масова робота з користувачами.

Заняття мають бути побудовані так, щоб дати теоретичне уявлення про предмет заняття у формі лекції, бесіди, а потім закріпити цей теоретичний матеріал у формі практичних занять або круглого столу – з обговоренням, обміном думками, практичним досвідом.

Така форма роботи є взаємокорисною і для слухачів, і для керівника бібліотечної майстерні. Слухачі мають можливість отримати нові знання, ознайомитись з інноваційними процесами в бібліотечній справі, а в перервах між заняттями осмислити ці знання та застосувати їх у своїй практичній повсякденній праці. Керівнику школи бібліотечної майстерності заняття, заплановані на навчальний рік, дають можливість оперативно висвітлювати питання бібліотечної справи, які не увійшли до програми, але стають актуальними, першочерговими в процесі навчання.

Нетрадиційним засобом підвищення кваліфікації бібліотекарів та підбиття підсумків роботи ЦБС за рік може стати **стендова презентація** досягнень колективу. Особливістю такої форми є візуальне розкриття основних напрямків діяльності кожної бібліотеки. Стендова презентація дозволяє визначити головні та другорядні пріоритети, розташовувати їх у ієрархічній послідовності, запропонувати діалоговий характер подання матеріалу, виявити концептуальні проблеми та способи їх вирішення. Під час проведення презентації доцільно використовувати різні графіки, діаграми, таблиці, фотоматеріали, друковану продукцію. Бажано, щоб стенд кожної з бібліотек мав свою родзинку. Щоб цей захід був більш ефективним, методичному центру доцільно підготувати інструктивно-методичний лист з питань проведення презентації.

Засобом підвищення професійної компетентності є **конкурсні форми**, які, на жаль, рідко використовуються в сучасній бібліотечній практиці. Головною метою конкурсів є розкриття нереалізованих професійно-особистих можливостей бібліотекарів, виявлення талановитих співробітників, стимулювання їх подальшої творчої діяльності, організація демонстрації їх професійно-творчих досягнень.

Зупинимось на методиці проведення **конкурсу «Бібліотекар року»**. Конкурсні завдання розробляються членами журі та охоплюють широкий комплекс професійних питань.

Конкурс складається з декількох турів:

- *Творчий тур*. Завдання: підготувати бібліошоу «Дозвольте відрекомендуватися: я – бібліотекар!».

- *Бібліотечний тур «Книги, які треба перечитати»*. Завдання: представити анотацію на книгу.

- *Фольклорний тур*. Завдання: підготувати дайджест про звичаї та обряди за темою «Є такий стародавній звичай».

- *Інтелектуальний тур «Бібліотекар-ерудит»*. Завдання: показати знання української літератури; літературний бліц-турнір «Сучасні українські автори».

- *Музичний тур*. Завдання: провести ретро-вікторину «Пісні минулих років».

- *Краєзнавчий тур*. Завдання: взяти участь в інтелект-ринзі «Мое місто – місце цікавих подій та людей».

- *Гумористичний тур*. Завдання: підготувати іронічну рекламу-анотацію на жіночий роман.

- *Футурологічний тур*. Завдання: підготувати проект «Бібліотека майбутнього».

Процес підготовки та проведення конкурсу можна зобразити у вигляді таблиці.

Модель конкурсу «Бібліотекар року»

Етапи	Форма реалізації	Компоненти діяльності
I етап – організаційний	Положення про конкурс «Бібліотекар року»	Підготовка Положення та його затвердження. Підготовка умов і конкурсних завдань
II етап – відбірковий	Профдосьє «Мої професійні і творчі здобутки»	Оформлення прайс-листів «Моя найкраща виставка», «Мої творчі знахідки», «Мій професійний кодекс», «Мої творчі плани»
III етап – проведення конкурсу	Презентація учасниць конкурсу «Будьмо знайомі!»	А) Бліц-опитування: 1. Ваш професійний девіз? 2. Ваш улюблений афоризм? 3. Ваша улюблена книга?

I тур		<p>4. Якби Ви були журналістом, у кого взяли б інтерв'ю?</p> <p>5. Який би заголовок Ви обрали для статті про себе в газеті?</p> <p>6. Ваше побажання колегам?</p> <p>Б) Зустріч-знайомство «Дозвольте відрекомендуватися: я – бібліотекар!»</p>
II тур	Конкурсні показові заходи претенденток	<p>1. «Книги, які треба перечитати»</p> <p>2. «Є такий стародавній звичай»</p>
III тур	Змагальні завдання конкурсу	<p>1. Інтелектуальний тур «Бібліотекар-ерудит»</p> <p>2. Музичний тур «Пісні минулих років»</p> <p>3. Краєзнавчий тур «Моє місто – місце цікавих подій та людей»</p> <p>4. Футурологічний тур «Бібліотека майбутнього»</p> <p>5. Гумористичний тур «Літературний дебют»</p>
IV тур завершальний	Урочиста церемонія	<p>Нагородження дипломантів конкурсу за номінаціями:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «Бібліотекар року» ▪ «За професіоналізм та творчість» ▪ «Дебют» ▪ «Досконалість» (приз читацьких симпатій)

Реалізація заходів у системі безперервної бібліотечної освіти сьогодні повинна базуватися на принципі випереджального навчання, що передбачає одержання нових знань і навичок, які дозволяють бібліотечним працівникам почувати себе комфортно у професійному інформаційному полі.

Підп. до друку 12.03.2007. Формат 60x84 1/8. Папір офсетний.
Друк різнографний. Гарнітура Times. Ум. друк. арк. 1,16.
Обл. вид. арк. 0,8. Зам. 1-031207. Наклад 80 пр.

Видавниче підприємство "Східний видавничий дім"
(Державне свідоцтво № ДК 697 від 30.11.2001.)
83086, м. Донецьк, вул. Артема, 45
тел./факс (062) 338-06-97, 337-04-80