

Министерство культуры
Донецкой Народной Республики

Государственное бюджетное учреждение
«Донецкая республиканская универсальная
научная библиотека имени Н.К. Крупской»

Отдел научно-методической работы
и социологических исследований

Интерактивные формы в системе повышения профессиональной компетенции библиотекарей

Методические рекомендации



Донецк 2021

ББК 78.349

И 73

Интерактивные формы в системе повышения профессиональной компетенции библиотекарей: метод. рекомендации / М-во культуры Донецкой Народной Республики, Донец. респ. универс. науч. б-ка имени Н.К. Крупской; сост. А.Л. Толмачева. – Донецк, 2021. – 21 с.

Цель методических рекомендаций – оказание помощи библиотечным работникам, руководителям библиотек и методистам, участвующим в организации мероприятий по обучению, переподготовке и повышению профессиональной компетенции сотрудников.

Составители:

А.Л. Толмачева

Редактор:

И.Л. Барыбина

Научный редактор:

И.А. Пилипенко

Ответственный за выпуск:

И.А. Горбатов

*Скажи мне – и я забуду;
Покажи мне – и я запомню;
Дай сделать – и я пойму*
Китайская притча

Библиотеки как социальный институт существуют многие тысячелетия, а профессия «библиотекарь» сформировалась во второй половине XIX в. Первым составителем международных квалификационных требований к специалистам был Шиали Рамамрита Ранганатан (1892–1972), индийский библиотековед и математик, деятель в области информации и книговедения, доктор литературы и математики, профессор. Профессиограмма (документ, описывающий профессиональные требования) специальности была составлена в 1920-е гг. В ней были сформулированы основные группы качеств (интеллектуальные, физические, психофизиологические, коммуникативные, моральные), необходимые для профессии «библиотекарь», и требования к ним.

С расширением социальных функций библиотек изменилась роль персонала библиотеки, стали востребованы новые профессиональные компетенции. Работнику современной библиотеки необходимо обладать знаниями, умениями и навыками, адекватными задачам социально-экономического развития общества. Разнонаправленность и интенсивность социальных процессов ведет к изменению структуры культурной деятельности общества. Нынешние библиотекари становятся той социально-профессиональной группой, которая во многом напрямую влияет на развитие культуры, образования, информационных систем. Эффективную деятельность библиотеки могут обеспечить высококвалифицированные кадры, обладающие новыми общекультурными, профессиональными и коммуникативными компетенциями, владеющие навыками смежных отраслей знания и сфер деятельности: информатики, педагогики, психологии, социологии, правоведения, культурологии и многих других.

Характерной особенностью современного научного знания является быстрое старение информации при резком возрастании ее объема. Американцы ввели термин «единица старения знаний специалиста – период полураспада компетентности», ежегодно специалист должен обновлять 5% теоретических и 20% практических профессиональных знаний. Многогранность и сложность профессии сейчас заключается в том, что библиотекарь должен не только хорошо владеть большим количеством информации, которая является ключом к пониманию всех процессов, происходящих в современной жизни, но и уметь черпать ее из различных

источников, а также распоряжаться ею, правильно предлагая читателю. Эти знания необходимы в силу того, что значительная часть коэффициента полезного действия библиотекаря обусловлена не узкопрофессиональной подготовкой, а его личностными качествами. Именно поэтому сегодня актуален повседневный профессиональный рост кадров. Чтобы воспринимать инновации, создавать новые информационные продукты, необходимо постоянно обучаться. Поэтому одна из важнейших задач библиотеки – регулярное, оперативное обновление знаний библиотекарей на протяжении всего периода трудовой деятельности, формирование и совершенствование обучающих программ и методов.



Каждая библиотечная система, желающая развиваться, должна создавать свою систему профессионального развития персонала, соответствующую особенностям ее работы и потребностям пользователей, адаптированную к тем ресурсам, которыми она располагает. Результативность обучения зависит от требований конкретной библиотеки и конкретной роли сотрудника в библиотеке.

Успешное обучение персонала невозможно без выстраивания четкой системы, включающей в себя модели компетенций, способы их формирования и критерии оценки. Модель компетенций необходима для управления развитием сотрудников, проведения оценки персонала. Классическому подходу к понятию «модель компетенций» более 20 лет.

Компетенция – это набор качеств, знаний, умений и навыков, совокупность которых определяет поведение на определенной позиции. Целью обучения при таком подходе становится формирование не отдельных знаний и умений, а именно их совокупности – компетенций.

Проверка того, насколько сформирована та или иная компетенция при подготовке библиотечных работников, дает понимание того, и что от них требуется, и мотивацию к получению новых умений, и позволяет оценить эффективность обучающего мероприятия.

Модель компетенций может включать в себя самые различные знания, умения, навыки и индивидуально-личностные характеристики, необходимые для успешного выполнения данной работы в данной библиотеке. Стандартной модели компетенций не существует. Группа экспертов определяет личные характеристики сотрудников, необходимые для выполнения работы. В роли экспертов могут выступать руководители, лучшие сотрудники или сторонние эксперты.

Как правило, модель компетенции состоит из трех блоков:

1. *Корпоративные компетенции* одинаковы для всех сотрудников, именно они определяют жизнь и фактические цели любой библиотеки. К корпоративным компетенциям относится то, как сотрудник управляет своими знаниями и применяет их на практике.

2. *Управленческие компетенции* разрабатываются для сотрудников, занятых управлением. Чаще всего сюда входит организация деятельности и работа с людьми.

3. *Профессиональные компетенции* – это набор знаний, умений и навыков, которые объединены по выполняемой профессиональной функции и формируют стандарты профессионального поведения. Разные должности в библиотеке требуют компетенций различных типов. Например, для управленческого персонала главными компетенциями будут планирование задач и контроль их исполнения, а для работников отделов обслуживания – клиентоориентированность и умение вести диалог.

Приобретаются компетенции через формальное обучение и опыт, библиотеки обучают своих сотрудников для того, чтобы они были готовы удовлетворить потребности пользователей.

Программу обучения необходимо определять дифференцированно для разных категорий работников в зависимости от образования, стажа работы, занимаемой должности.

Инновационные подходы к организации системы обучения, новые формы повышения профессиональной компетенции должны быть направлены и на адаптационное обучение молодых специалистов, и на профессиональное и общекультурное развитие кадровых работников. Чтобы наиболее эффективно обеспечить рост профессионального уровня каждого библиотечного сотрудника, для каждой группы должны быть определены свои и тематика, и формы обучающих мероприятий.

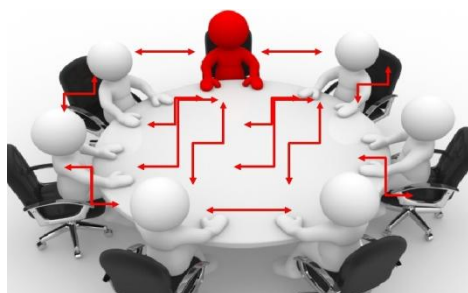
Сегодня среди общекультурных и профессиональных компетенций необходимо уделять внимание развитию профессиональных знаний и умений, навыков работы с масштабными потоками информации, законодательными и нормативными документами, информацией о региональной культурной политике. Особое развитие должны получить коммуникативные компетенции: способность к конструктивному диалогу, умение регулировать конфликты. Также можно составить группу по реализации приоритетных направлений деятельности библиотек (информатизация, создание электронных ресурсов, краеведение и т.д.).

Профессиональные обучающие мероприятия могут проводиться на внутреннем и внешнем уровнях. Подавляющая часть коллектива должна учиться непосредственно в библиотеке.

Внутренние мероприятия рекомендуем проводить как специалистами библиотеки, так и с привлечением сторонних специалистов, что даст возможность не только обновлять знания по общепрофессиональным и специальным дисциплинам, но и дополнять их актуальными материалами по гуманитарному, социально-экономическому, информационно-аналитическому направлениям.

Внедрение в учебный процесс инновационных методов и средств обучения позволит сделать акцент на профессиональной деятельности, обеспечить высокую мотивацию обучения, прочность знаний, творчество, коммуникабельность. Оперативно транслировать в широкую среду наиболее актуальную информацию, всесторонне анализировать конкретные практические примеры дает интерактивное обучение.

Именно интерактивные, диалоговые, мобильные формы обучения более действенны, так как то, в чем человек принимал участие, он запоминает и усваивает намного лучше. Результаты исследования, проведенного Национальным тренинговым центром (штат Мериленд, США), получили название «пирамида обучения». Она демонстрирует средний процент усвоения знаний: лекции – 5%; чтение – 10%; видео- и аудиоматериалы – 20%; демонстрация – 30%; дискуссионные группы – 50%; практические действия – 75%; обучение других, безотлагательное применение знаний – 90%. При использовании интерактивных методов преподаватель лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией. Использование интерактивных форм и методов обучения позволяет обучающемуся освоить опыт профессионального взаимодействия с практиками в этой области.



Интерактивное обучение («Inter» – среди, между, взаимно, «act» – действовать) – это способ обучения, при котором все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия других и свое собственное поведение. В интерактивном обучении основной акцент переносится на активность обучаемых, развитие их инициативы, творчества, ответственности за результаты своего труда.

Основные правила организации интерактивного обучения:

- необходимо использовать технологии, позволяющие включить всех участников в процесс обсуждения;

- количество участников, обучающихся в технологии интерактива, и качество обучения находятся в прямой зависимости: для включения всех участников в процесс обсуждения оптимальное количество – не более 25 человек;

- обязательным условием организации интерактивного обучения является опора на личный опыт обучающихся, многообразие форм и методов представления информации, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов;

- для подготовки к непосредственному включению в те или иные формы работы рекомендуем использовать разминки;

- помещение должно быть подготовлено с таким расчетом, чтобы участникам было легко пересаживаться для работы в больших и малых группах;

- первоначально деление участников на группы лучше построить на основе добровольности, затем уместно воспользоваться принципом случайного выбора;

- каждое обучающее мероприятие должно завершаться анкетированием слушателя.

Все технологии интерактивного обучения делятся на имитационные и неимитационные.

В основе имитационных технологий лежит воспроизведение в условиях обучения процессов, происходящих в реальной системе.

Неимитационные технологии не предполагают построение моделей изучаемого явления и деятельности. Одной из наиболее распространенных неимитационных традиционных форм повышения компетентности, разносторонне и планомерно освещающей вопросы теории и практики библиотечного дела, сегодня остается семинар (универсальный, тематический).

Семинар – разработанная групповая форма обучения персонала, предназначенная для изучения и освоения новых актуальных направлений работы, подразумевает развернутое теоретическое обсуждение темы, диалог между участниками и коллективный поиск путей решения выявленных проблем и противоречий. Участники семинара, как правило, глубоко владеют темой и знакомятся в ходе мероприятия с мнением конкретных экспертов – опыт эксперта помогает разобраться в проблеме. Подобная форма дает ощутимый результат при незначительных финансовых расходах.

Главная цель слушателя – узнать готовые ответы на часто возникающие вопросы, понять, в каких случаях нужно использовать те или иные инструменты.

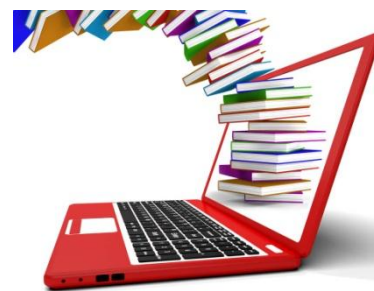
Так темой семинара может быть теория и практика библиотечной выставочной деятельности. Современная работа по продвижению книги и чтения вдохновляет библиотеки на поиск новых форм воздействия на реального и потенциального читателя. Оценке потенциала традиционной книжной выставки при работе с различными социальными (возрастными) категориями пользователей будут посвящены доклады участников семинара, включающие теоретическое обоснование и примеры из личного опыта.

Наличие познавательно-игрового момента (например, выставка-викторина предполагает наличие ряда вопросов, ответить на которые можно, обратившись к книгам, представленным на выставке) является отличительной особенностью игровых выставок. В докладе, посвященном этому виду выставок, необходимо проанализировать, какой категории пользователей были интересны те или иные моменты.

При оформлении выставки-провокации сознательно допускается одна или несколько ошибок (например, на ней размещаются книги или дополнительные экспонаты, не соответствующие заявленной теме). Читателю предоставляется возможность обнаружить ошибки и заявить об этом организаторам. В докладе рекомендуем отразить, что больше заинтересовало посетителей, литература или предметная среда выставки, и какая категория пользователей была наиболее активна.

Тему подготовленной при участии читателей диалоговой выставки раскрывают не только представленные на ней книги и статьи, актуальные материалы, отражающие различные точки зрения, но и читательские размышления. Основной акцент доклада рекомендуем сделать на обсуждения по итогам выставки.

Вебинар (от слов «веб» и «семинар») – это групповое обучение на базе специализированной электронной площадки, аналог лекции или семинара. Вебинару присущ главный признак семинара – интерактивность. С помощью чата организатор имеет возможность демонстрировать учебные материалы, реально общаться с аудиторией и организовывать дискуссии. Очень важно провоцировать обсуждения, например, если в презентации 25 слайдов, то каждый пятый слайд рекомендуем наполнять вопросами.



Вебинар обладает следующими преимуществами:

1. Высокая доступность для «посещения» слушателями.
2. Затраты на организацию вебинаров достаточно низкие.
3. Возможность для участника восприятия информации в привычной обстановке.
4. Интерактивное взаимодействие между докладчиком и «посетителями мероприятия», а также «посетителями» между собой.
5. Доклад обсуждается не тет-а-тет, а с целой группой, что дает более широкую обратную связь с аудиторией.

К неимитационным интерактивным разовым формам повышения компетенции также можно отнести следующие мероприятия.

Мастер-класс – форма повышения профессионального мастерства специалистов, ориентированная на передачу теоретических и практических знаний по конкретным авторским программам. Подразумевает наличие специалиста высокого уровня, который занимается передачей собственного опыта путем прямого и комментированного показа приемов работы, и группы участников (обучающихся). Рекомендован для группы слушателей 5–10 человек. Может быть предназначен для новичков и проходить в неформальной обстановке, от участников требуется обладать начальными знаниями и навыками.

Круглый стол – способ организации обсуждения специалистами конкретного вопроса, чаще всего носит информационный характер, а не служит инструментом выработки конкретных решений. В ходе подготовки к круглому столу выступающий проводит определенную работу по поиску и обработке необходимой информации, оформлению собранных материалов в виде докладов и презентаций. Участники круглого стола имеют возможность представить реализованные проекты библиотек в разных направлениях деятельности с использованием мультимедийных презентаций. Такой подход позволяет при подготовке выступления усовершенствовать навыки, необходимые для осуществления своих профессиональных обязанностей. Этот формат мероприятия рекомендован для обобщения идеи и мнения относительно обсуждаемой проблемы.



Актуальность и значимость главного дискуссионного вопроса круглого стола дают возможность всем участникам оценить свою работу через призму опыта работы коллег в обсуждаемом направлении.

Разные аспекты обсуждаемой проблемы могут осветить приглашенные участники их других ведомств и организаций. Например, стимулирование читательской активности молодежи рекомендуем обсудить с преподавателями учебных заведений, информацию о чтении как составляющей успешной профессиональной и творческой деятельности могут предоставить работники учреждений культуры. Для участия в работе круглого стола «Сельская библиотека: новое время для новой работы» рекомендуем пригласить представителей органов местного самоуправления.

С итогами работы круглого стола необходимо ознакомить не только участников мероприятия, но и всех заинтересованных в данной информации.

Видеоконференция – это телекоммуникационная технология интерактивного взаимодействия двух и более удаленных абонентов, обеспечивающая одновременно двустороннее предоставление интерактивной информации на расстояние в реальном режиме времени. Разновидность веб-конференции – онлайн-встречи.

Групповая дискуссия – целенаправленное коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающееся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями. Как интерактивный метод обучения – означает исследование или разбор.

Дискуссия представляет собой серию по очереди высказываемых утверждений с целью достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия инициирует всесторонний анализ существующих точек зрения на какую-либо одну проблему (ситуацию), снимает момент субъективности, убеждения одного человека или группы людей, формирует собственный взгляд каждого участника дискуссии.

Для проведения такой дискуссии все присутствующие делятся на небольшие подгруппы, которые анализируют либо один и тот же вопрос, либо определенную крупную тему, разбитую на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: выступление членов подгрупп с докладами, составление списка интересных мыслей, составление методических разработок или инструкций.

При организации дискуссий рекомендуем использовать *ПОПС-формулу*. Ее суть заключается в следующем: обучающийся высказывает **П**-позицию; **О**-обоснование; **П**-пример; **С**-следствие.

Таким образом, выступление занимает примерно 1–2 минуты и может состоять из двух-четырех предложений. Применение данной технологии дает возможность всем высказать свое отношение к предложенной проблеме.

При обсуждении вопроса о системе повышения квалификации сотрудников рекомендуем рассмотреть следующие мнения:

1) должен быть жесткий план, каждый должен принимать участие в обучении. Учебу можно организовать в библиотеке;

2) может быть план, но он всегда будет иметь формальный характер. Учить надо тех, кому это нужно;

3) в план надо включить только ежемесячную информацию на общем собрании коллектива.

Пример использования *ПОПС-формулы* при выполнении отдельного задания данной дискуссии:

П-позиция (объясняет, в чем заключена его точка зрения, предположим, выступает на занятии для методистов с речью: *«Я считаю, что план обучения сотрудников не нужен...»*);

О-обоснование (доказывает свою позицию, начиная фразой типа: *«Потому что очень высокий процент текучести кадров...»*);

П-пример (при разъяснении сути своей позиции пользуется конкретными примерами *«Я могу подтвердить это тем, что в библиотеке-филиале № ** за год сменилось три библиотекаря читального зала с различным базовым образованием...»*);

С-следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы, например, говорит: *«В связи с этим запланировать тематику обучающих мероприятий невозможно...»*).

Обсуждение разных точек зрения на эту проблему позволит составить оптимальный план обучающих мероприятий с максимальным учетом внешних факторов.

С целью организации процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме, активизации внимания слушателей и вовлечения их в процесс обсуждения получаемых знаний рекомендуем использовать следующие неимитационные интерактивные формы обучения.

Интервью – термин происходит от английского interview – беседа. Субъектом интервью может выступать как лектор, так и обучающиеся, подготовившие информацию по заданной теме.

По содержанию интервью делятся на группы:

- документальные интервью (изучение событий прошлого, уточнение фактов, выявление оценок, взглядов);
- интервью мнений (самая распространенная форма интервью: интервьюируемый получает возможность высказать свою точку зрения по конкретному вопросу);
- интервью-«пресс-конференция» (это выступление по определенной теме, где интервьюер может получить комментарий по какому-либо событию).

Лекция с заранее запланированными ошибками рассчитана на стимулирование к постоянному контролю предлагаемой информации и поиску ошибок (содержательных, методологических, методических). Лекция с заранее запланированными ошибками позволяет развить умение оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, выделять неверную и неточную информацию. В конце лекции проводится «диагностика» слушателей и разбор допущенных ошибок.

Методика проведения: объявляется тема занятия, количество ожидаемых ошибок и даются материалы (или ссылки на источники) для предварительного ознакомления с заявленной темой. Перед началом лекции обучающихся делят на небольшие подгруппы по 3–5 человек. Изложение материала рекомендуется разделить на несколько (3–4) подразделов. После каждого подраздела дается 2–3 минуты на обсуждение материала в подгруппе и вынесение заключения: имеются ли ошибки и сколько их сделано. По каждой подгруппе на доске фиксируется количество ошибок.

Изложение всего материала рекомендуется закончить не менее чем за 10 минут до конца занятия. Представителям каждой подгруппы предлагается озвучить все указанные ими факты ошибок и записать их на доске. Можно предложить другим подгруппам опровергнуть заявленные факты или обосновать последствия этих ошибок, давая возможность показать уровень владения темой. В заключении необходимо указать правильные ответы.

Использование имитационных технологий позволяет организовать своеобразные «лаборатории обучения», в которых моделируется реальная ситуация, а участники могут применить свои навыки принятия решений к моделируемой ситуации.

Тренинг – самый популярный вид имитационных групповых занятий. Относится к методам активного обучения, направлен на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок. Сочетает краткое изучение теоретического материала и практическую отработку навыков посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка. Слушателям преподносят готовые техники. Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность – от одного часа до нескольких дней. Количество участников – от 10 до 25 человек. Такая форма организации обучения позволяет затронуть широкий спектр вопросов: тренинг может быть посвящен и обучению работе в соцсетях, и обслуживанию посетителей с ограниченными возможностями здоровья.

Деловая игра – это моделирование разнообразных условий (включая экстремальные) предметного и социального содержания профессиональной деятельности с целью удаления противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером производственных проблем. Деловая игра формирует профессиональные компетенции в условиях имитации соответствующего рабочего процесса и проблемы.



Деловая игра позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения, стимулирования творческой активности участников. Обучающиеся проигрывают предложенные ситуации и затем разбирают принятые ими решения.

Пример. В отделе (библиотеке) работают 3 человека (описать). Надо сократить одного – кого именно и почему?

Виды обучающих деловых игр:

- тренинг отдельного навыка;
- тренинг комплекса навыков;
- демонстрация навыка;
- демонстрация типичных ошибок и др.

К неигровым имитационным активным методам обучения с анализом конкретных ситуаций, требующих конкретного разрешения, но не имеющих мгновенного однозначного решения, относится Кейс-метод.

Кейс-метод (анализ конкретных ситуаций) (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод активного проблемно-ситуационного анализа конкретных ситуаций, основанный на моделировании ситуации или использовании реальной ситуации в целях выявления проблем, поиска альтернативных решений. Обучение происходит путем решения задач-ситуаций (решение кейсов).

Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие оптимального решения по ситуации (проблеме), которая возникла в результате произошедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в тот или иной момент времени. Различают *полевые* ситуации, основанные на реальном фактическом материале, и *кресельные* (вымышленные) кейсы.

Кейс-технологии объединяют теорию и реальность в учебные задачи, которые решаются в небольших группах, причем, теория осваивается в ходе изучения и анализа примеров. Непосредственная цель метода case-study – обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них.

Источниками ситуаций служат художественная и публицистическая литература, статистические данные, научные статьи, реальные события местной жизни, Интернет.

Кейс-ситуация должна соответствовать профессиональным потребностям обучающихся, отражать реальный профессиональный сюжет на местном материале, показывать положительные (путь к успеху) и отрицательные примеры (причины неудач и пр.), должна быть интересно описанной и не очень простой. Кейсы могут быть розданы каждому обучающемуся за день до занятий или на самом занятии.

Текст ситуационного упражнения не должен содержать подсказок относительно решения поставленной проблемы. Вместо подготовленных текстов можно использовать аудио- или видеозаписи, газетные статьи, официальные документы или их подборки, рассказы, содержащие описания производственных ситуаций. Участники могут предложить и рассмотреть примеры из собственной практики.

Ситуации бывают:

- *стандартная* (при одних и тех же обстоятельствах, имеющая одни и те же источники, как положительная, так и отрицательная);
- *критическая* (нетипичная ситуация, требующая радикального вмешательства);
- *экстремальная* (уникальная ситуация, не имеющая в прошлом аналогов, приводящая к негативным изменениям);
- *ситуация-оценка* (описание конкретного события и принятых мер, и формулируется задача оценить причину, механизм, значение и следствие ситуации и принятых мер);
- *ситуация-иллюстрация* (на конкретном примере демонстрируются закономерности или механизмы социальных процессов, позитивная и негативная деятельность личностей и коллективов, эффективность использования методов и приемов работы, значение каких-либо факторов и условий);
- *классическая, «живая» ситуация*, разбор корреспонденции, действие по алгоритму.

Метод обеспечивает системный подход к решению проблемы, позволяет выделять варианты правильных и ошибочных решений. Кейс должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь соответствующий уровень трудности;
- иллюстрировать несколько аспектов;
- быть актуальным на сегодняшний день;
- провоцировать дискуссию;
- иметь несколько решений.

Примеры:

1. Кейс «Ситуации подбора, приема, расстановки кадров»

Вам нужно принять на работу библиотекаря. Выскажите свое мнение, кого бы Вы предпочли (при прочих равных условиях):

- 1) сотрудника со специальным (библиотечным) образованием;
- 2) сотрудника со стажем работы в библиотеке;
- 3) человека образованного и начитанного;
- 4) человека, которого рекомендуют люди, которым я могу доверять.

2. Кейс «Ошибка интерьера»

Вы пришли на мероприятие. Ведущий просит всех взять стулья, расставить их в ряд до ковра, который постелен на полу, и расположиться как можно ближе друг к другу. Входит последний участник. Он видит, что одна часть пола застелена светло-голубым ковром, а на оставшейся части бок о бок стоят стулья, на которых разместились участники мероприятия. Пришедший видит, что ему предстоит тоже взять стул у стены, перенести его и сесть в один ряд с остальными, но так как половина комнаты, где нет ковра, уже занята, ему придется поставить свой стул на ковер. Оценив ситуацию, он так и сделал: взял стул и в уличной обуви направился к ковра, чтобы сесть рядом со всеми. Но стоило ему занести ногу, чтобы шагнуть на ковер, как ведущий тут же окликнул его: «Нет, нет! В обуви нельзя! У нас светлый ковер». И, не предложив ему никакого решения, опять отвлекся на свою подготовку. Никто из присутствующих не мог предложить свою помощь, так как не знал, как можно выйти из этой ситуации. Участник замешкался: что ему делать? Пришли в голову такие решения: уйти; разуться и сесть рядом со всеми; усесться за спинами участников там, где нет ковра.

Вопросы и задания:

Как, по Вашему мнению, должен поступить участник, пришедший последним?

Может ли кто-то из присутствующих чем-то ему помочь?

Дайте совет участнику, который попал в неловкую ситуацию.

Получить новые знания от опытных мастеров своего дела, от специалистов, в совершенстве владеющих профессией, и раскрыть свой творческий потенциал можно на воркшопах.

Воркшоп (Workshop) – своеобразная рабочая мастерская, где специалист со стажем наглядно показывает суть рабочего процесса и объясняет все нюансы работы. Это не обучение в чистом виде, а, прежде всего, продуктивная работа, которая подразумевает активное участие каждого человека. Воркшоп не может полностью заменить привычное получение знаний, но может дать возможность попрактиковаться под руководством мастера, что гарантирует лучшее усвоение материала. Форма проведения воркшопа может быть офлайн и онлайн, они могут проводиться в специальных оборудованных зонах со всем необходимым инвентарем или быть организованы по прямой видеосвязи и включать имитационные и неимитационные технологии интерактивного обучения.

Дословный перевод «рабочая мастерская» раскрывает суть и особенности формата. В ходе воркшопа любой из участников сможет проявить самостоятельность, инициативность в процессе обучения (здесь раскрывается составляющая work). Workshop-обучение проходит в уже подготовленной мастерской (отсюда составляющая shop).

В основе воркшопа лежит приобретение опыта и практических навыков, которые невозможно получить после сухого изложения фактов. Теория подается в «фоновом режиме» и тут же применяется на практике.

На практике, когда говорят про методы обучения, часто путают понятия воркшоп, семинар, тренинг или мастер-класс или объединяют их между собой. Воркшоп отличается от перечисленных методов именно отсутствием эксперта и наличием команды, которая старается своими силами добиться решения поставленной задачи: теоретические знания закрепляются на практике, используется интенсивное обучение, вырабатывающее машинальность действий, каждому участнику предоставляется возможность лично поработать в процессе соревновательного обучения.

От семинаров и вебинаров воркшопы отличаются практической направленностью, полезностью в силу вовлечения в процесс познания всех тонкостей с новой терминологией и анализом.

От мастер-классов их отделяет всеобъемлемость знаний по каждой технике, воркшопы считаются обучающей программой-максимум.

В отличие от тренингов подобные занятия изучают комплекс техник, необходимых в работе, а не оттачивают конкретную схему, т. е. проблема изучается «от и до» со всеми возможными расхождениями и условиями. Благодаря нестандартному подходу каждый участник воркшопа может взглянуть на проблему с нового ракурса и самостоятельно найти оптимальное решение, т. е. это рабочая встреча, своего рода исследование определенной проблемы.

Отличительные черты воркшопа:

- коллективный процесс решения задачи;
- теоретическая часть в чистом виде отсутствует, нужно решить прикладную проблему;
- участники самостоятельно ищут новые идеи и принимают решения;
- каждый участник привносит в процесс свой личный опыт, наблюдения, эксперименты, мысли, идеи;
- результат прямо зависит от степени вовлеченности каждого.

В зависимости от цели и ожидаемого результата можно применять в обучении разные модели воркшопов:

- дискуссионный клуб,
- тимбилдинг,
- мастерская,
- мозговой штурм,
- марафон.

Эти модели различаются по своей структуре, форме проведения, количеству времени, способам постановки задач и их решения.

Дискуссионный клуб как форма воркшопа считается наиболее популярным направлением обучения. В таких клубах происходит обмен опытом, знаниями и разработками. В процессе работы дискуссионного клуба выстраивается коммуникационный проект, который наилучшим образом позволяет выстроить ход обучения и работы.

Тимбилдинг – командное мероприятие, основанное на соревновательных моментах. Процесс выстраивается в игровой форме. Участники делятся ведущим на команды и получают одинаковые задания. Время в тимбилдинге ограничено, поэтому участники команд активно включаются в процесс, перенимают смысловые модели и ищут наиболее эффективные способы решения задачи.

Мастерская популярна среди начинающих, которым необходимо освоить мастерство на практике. Такой формат обучения необходим для людей, собирающихся работать с клиентами напрямую, которые оценивают результат работы по факту. Частным случаем мастерской являются наставничество и стажировки, где для приобретения опыта работы или повышения квалификации по специальности инструментом служит непосредственно производственная деятельность.

В более узком формате этот способ подходит для тех случаев, когда необходимо что-то сделать обучающемуся самому, используя при этом нужный набор советов, литературы, предметов, оборудования, техники и т. д.

Для библиотек такой узкой актуальной темой является ремонт книг собственными руками либо распространенные техники в сфере рукоделия, хендмейда, искусства и т. д., актуальные для организации клубов по интересам.

Мозговой штурм или Мозговая атака – это коллективный способ генерирования идей для разрешения заранее сформулированной проблемы, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов. Важно учитывать все мнения и не давать сразу оценку высказываемым точкам зрения.

Во время мозгового штурма участники свободно обмениваются идеями таким образом, что каждый может развивать чужие идеи. Мозговая атака является эффективным методом при необходимости обсуждения спорных вопросов, сбора большого количества идей в течение короткого периода времени. Можно применять данную форму работы для получения обратной связи.



Мозговой штурм состоит из этапов постановки задачи, генерации и отбора идей.

Методика проведения.

1. Задать участникам определенную тему или вопрос для обсуждения.
2. Разделить участников на две команды. Одна занимается генерацией идей, а вторая обрабатывает идеи, убирая несостоятельные.
3. Предложить высказать свои мысли по этому поводу.
4. Записывать все прозвучавшие высказывания (принимать их все без возражений). Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся неясными (в любом случае записывается идея так, как она прозвучала из уст участника).
5. Когда все идеи и суждения высказаны, повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано вами со слов участников.
6. Завершить работу, опросив участников, какие, по их мнению, выводы можно сделать из получившихся результатов.

После завершения мозговой атаки, которая должна занимать в среднем 4–5 минут, необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.

Метод развивает умение оригинально мыслить, фильтровать идеи по определенным признакам.

Пример. Есть сельская библиотека-филиал в добротном помещении определенной площади, из мебели: стеллажи, стол, 4 стула. Надо организовать комфортную среду с минимальными затратами.

Марафон – это интенсивное обучающее мероприятие, которое занимает длительное время и может продолжаться несколько дней, недель, месяцев. Цель марафона – побуждать к поиску, творчеству, участию и прийти к конкретному измеримому результату за фиксированный временной период. Данная форма работы помогает сделать шаг в направлении продуктивного сотворчества, продемонстрировать каждому участнику, что его опыт и участие, действительно, значимы. Например, после проведения семинара по выставочной деятельности рекомендуем объявить в Сети марафон. Библиотеки предоставляют презентации выставок заданной тематики (например, Год русской культуры) в разных форматах или выставок единого формата (например, выставка одной книги).

Чтобы знать, какое организовать мероприятие, каким образом сделать его максимально результативным, важно изначально выбрать правильный формат.

Целесообразно рассмотреть и такую интерактивную форму повышения компетенции, как профессиональные конкурсы библиотекарей. Именно профессиональные конкурсы транслируют в широкую профессиональную среду лучший опыт и инициируют инновационное поведение библиотечных специалистов.

Кроме номинаций, раскрывающих профессиональную деятельность, рекомендуем включить номинации, стимулирующие к творчеству:

- эссе «Как я вижу библиотеку будущего»,
- флаер-приглашение посетить библиотеку,
- видеоролик «3 причины посетить библиотеку».

Интересный опыт проведения воркшопа у межпоселенческой библиотеки г. Балаково Саратовской области, которая впервые в своем регионе провела конкурс социальных проектов. Участники воркшопа, библиотечные сотрудники региона и специалисты, обладающие практическим опытом в следующих областях: маркетинг, журналистика, реклама, онлайн-маркетинг, PR, социология, психология, бизнес – работали над созданием пяти социальных проектов по направлениям: «Новый формат библиотеки в современном мире», «Новые формы библиотечных мероприятий», «Книжный PR», «Библиотека в онлайн-среде», «Библиотека как бизнес-проект». Под руководством общекомандного модератора и при поддержке кураторов из числа библиотечных работников участники команд разработали проекты и защитили их перед компетентным жюри, в которое входили представители органов местного самоуправления.

Важным звеном в профессиональном развитии персонала являются профессиональные контакты с библиотечными специалистами других регионов, возможность непосредственного знакомства с опытом работы библиотек России. Личностное общение, создание деловых контактов работает на длительную перспективу.

Представленные методы не исчерпывают всего их разнообразия. Это методы, которые часто применяют для повышения квалификации и профессионального мастерства специалистов разного уровня и которые могут дополнять друг друга, объединяясь в программы, циклы или модули обучения.

Использование современных телекоммуникационных и информационных технологий позволяет проводить большинство мероприятий дистанционно. Подобное обучение имеет ряд достоинств: широкий диапазон выбора высококвалифицированных преподавателей, высокая степень

доступности, процесс обучения «не привязан» к конкретному месту и времени. Организация, проводящая дистанционный учебный процесс, может вовлечь больше сотрудников независимо от того, насколько они удалены; обучение осуществляется на рабочем месте.



Какие бы ни были выбраны библиотекой формы и методы обучения персонала, необходимо помнить, что для эффективного обучения должны соблюдаться следующие принципы:

- актуальность. Предлагаемая информация и учебные действия должны иметь непосредственное отношение к профессиональной жизни слушателей, так как чем опытнее работники, тем хуже они воспринимают абстрактные темы.

- Активность восприятия. Обучающиеся должны быть активными в процессе обучения.

- Мотивированность к обучению: убежденность слушателя в важности содержания обучения, в его значимости для профессиональной деятельности, уверенность в своих способностях усвоить учебный материал, а также благоприятная обстановка во время обучения.

- Повторение, которое помогает усвоить новые знания и превращает приобретенные навыки в привычку.

- Обратная связь в процессе обучения. Обучающихся необходимо постоянно информировать об их успехах с тем, чтобы они могли корректировать свое поведение для достижения ожидаемых результатов.