

# Интерактивные формы повышения квалификации библиотекарей

Ершова О.В., методист 1 категории  
ОМиИР ГБУК РК «Крымская республиканская  
библиотека для молодежи»





# Что такое интерактивный?

- **Интерактивный** - способный к взаимодействию, диалогу.
- **Интерактивные формы** обучения имеют конкретную цель – создать комфортные условия, при которых каждый может почувствовать свою успешность, интеллектуальную состоятельность



# Формы и методы интерактивного образования





# Тренинг

- форма активного обучения, цель которого - прежде всего передача психологических знаний, а также развитие и формирование определенных умений, навыков и жизненных компетенций;
- интересный процесс познания себя и других;
- общение;
- эффективная форма освоения знаний;
- форма расширения опыта.





# Главные составляющие тренинга







# Структура тренинга



## Вступительная часть

- Введение – 5% общего времени;
- Знакомство - 5% общего времени;
- Правила - 5% общего времени;
- Ожидания - 5% общего времени.



## Основная часть

- Оценка уровня осведомленности о проблеме – 5-10% общего времени;
- Актуализация проблемы – 10-30% времени;
- Поиск путей решения, получения информации – 20-40% времени;
- Развитие практических навыков – 20-60%.



## Заключительная часть

- Рефлексия и завершение работы (подведение итогов работы, оценка полученного опыта)
- 5-10% общ. времени



# Мозговой штурм

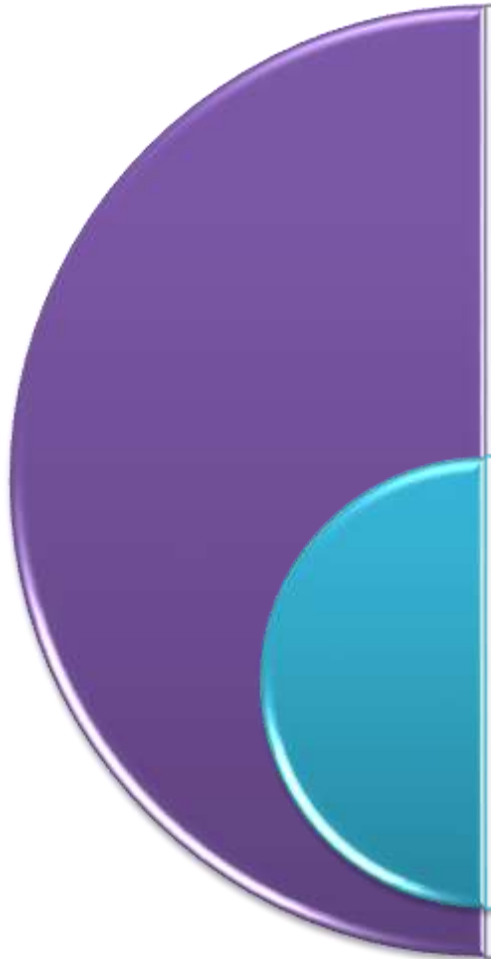
Метод **«мозгового штурма»** представляет собой методику совместной одноразовой работы группы экспертов, направленной на творческий поиск, как правило, нетрадиционных, креативных подходов к решению проблем. Свободная форма дискуссии.

Правила проведения мозгового штурма:

- Отсутствие какой-либо критики;
- Поощрение идей;
- Дружелюбие;
- Равноправие участников;
- Свобода ассоциаций;
- Запись всех идей;
- Время для инкубации.



# Ролевая игра



Ролевая игра - это моделирование ситуации, где участникам предлагается выполнить роль определенного человека в знакомых для них обстоятельствах или ситуациях.

Основное назначение ролевой игры заключается в том, чтобы с помощью ролей решить такие задачи:

- привлечь всех участников занятия к обсуждению теоретических проблем библиотечного дела;
- выделить основные аспекты и методы анализа актуальных проблем конкретной темы;
- сформировать позитивное отношение, интерес к проблеме.





# Структура ролевой игры



## Генераторы идей

Отыскивают оптимальные варианты решения проблемного вопроса или управленческой ситуации, определяют различные пути их решения, обосновывая свой ответ как теоретически, так и на конкретных примерах.



## Критики

Функция группы «критиков» заключается в том, чтобы критически и, в то же время, конструктивно анализировать ответы «генераторов идей». С этой целью они ставят вопрос проблемного характера, помогающие уточнить точку зрения «генераторов идей» или раскрыть имеющиеся в ней противоречия. Формулируют собственные предложения по решению вопроса.



## Арбитры

Им предоставляется право совместно принять наиболее оптимальное решение, используя в случае необходимости нужную справочную, научную литературу, периодическую прессу и тому подобное. Кроме того, «арбитры» должны оценить эффективность работы каждой группы по содержанию.



# Открытое пространство

**Открытое пространство** - это технология проведения дискуссии вокруг центральной темы на основе принципа самоорганизации.

Технология открытого пространства дает возможность быстро, просто и без больших затрат повысить продуктивность совещаний и конференций.

## Программа работы:

- подготовить свободную стену или большую доску под расписание сессий;
- использовать стикеры, на которых участники пишут предлагаемые темы для обсуждения.



# Принципы и законы открытого пространства

## Четыре принципа:

- Кто бы не пришел – это правильные люди.
- Что бы не произошло – это единственное, что могло произойти.
- Когда бы ни началось – это правильное время.
- Когда бы не закончилось – оно закончилось.

## Закон открытого пространства:

- Закон двух ног гласит, что если участник обнаружит, что оказался в ситуации, где он не может чему-либо научиться или сделать какой-либо вклад, он ответственен за то, чтобы перейти в другое место, например, в другую группу.



# Кейс-стади

- Метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач - ситуаций (решение кейсов). Ситуация должна быть взята из практики работы библиотекаря.
- Цель метода - проанализировать ситуацию и выработать практическое решение совместными усилиями группы учащихся.
- Решение кейсов рекомендуется проводить в 5 этапов:
  1. Знакомство с ситуацией.
  2. Выделение основной проблемы.
  3. Предложение концепций решения.
  4. Анализ последствий решений.
  5. Решение кейса - предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.



**CASESTUDIES**



# Баскет-метод

Это метод обучения на основе имитации ситуаций, часто встречающихся в практике работы руководителей. Обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги (письма, докладные записки, телефонограммы, факсы, отчеты и т.п.) и предпринять по ним определенные действия. Кроме того, он получает всю необходимую информацию об организации и о руководителе, от лица которого ему приходится выступать.

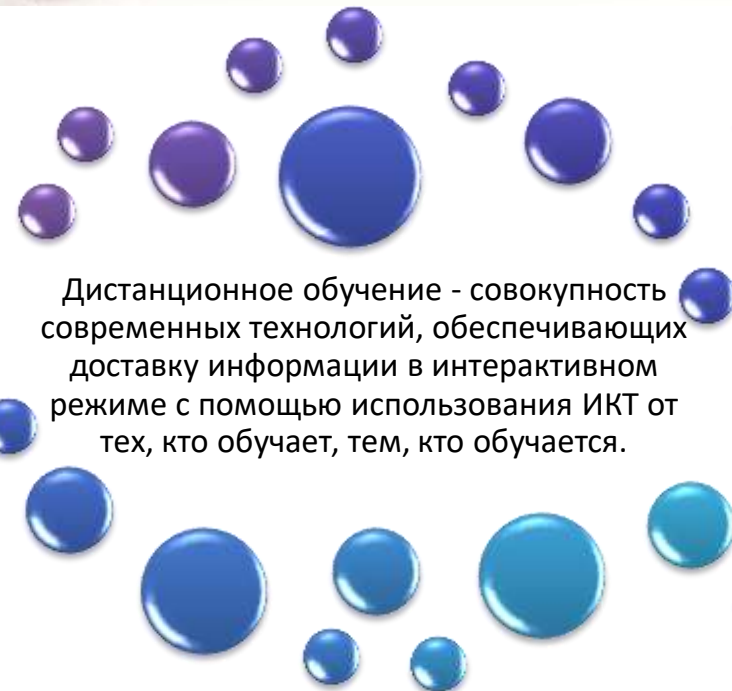


Преимуществом этого метода является высокий уровень мотивации участников и высокая их включенность в решение поставленных задач. Баскет - метод позволяет оценить способность кандидата к работе с информацией, к ее распределению по степени важности, срочности, приоритетности и умение принимать решения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





# Дистанционное обучение



Дистанционное обучение - совокупность современных технологий, обеспечивающих доставку информации в интерактивном режиме с помощью использования ИКТ от тех, кто обучает, тем, кто обучается.



Цель обучения:

- способствовать расширению необходимых научно-теоретических и методических знаний;
- побуждать к развитию творчества, поднятие общей культуры и уровня профессионализма библиотекаря.



# Определение эффективности обучения

## Метод статистического анализа:

- Осуществляется в течение длительного периода и может дать много ценной информации относительно различных показателей деятельности:
  - Сколько библиотекарей после обучения получили повышение по службе;
  - Как изменились показатели эффективности труда;
  - Сколько инноваций было внесено в работу тех структурных подразделений, которые повышали квалификацию.

## Самоотчет

- самоанализ деятельности библиотекаря-участника повышения квалификации, где индивидуально критически и объективно оценивается польза полученной информации, ее практическая ценность и возможность использования в своей работе.



Спасибо за внимание

