

Министерство культуры Республики Крым
Крымское республиканское учреждение
«Юношеская библиотека»



Библиотекарь – профессия будущего:



*творческое
мышление
как основа инноваций
в библиотеке*

Методическое пособие

г. Симферополь, 2014г

ББК 78.342 (2Рос)

Библиотекарь – профессия будущего: творческое мышление как основа инноваций: методическое пособие / [сост. Е. Ткаченко]. – Симферополь: КРУ «Юношеская библиотека». – 2014г. – 18с.

Методическое пособие будет полезным для тех, кого волнует проблема создания в коллективе условий для развития креативного мышления, кого интересует тема инновационной деятельности в библиотеке.

Составитель: Е.М. Ткаченко
Компьютерный набор и дизайн: Е.М. Ткаченко
Ответственный за выпуск: А. А. Подшивалова

Как часто мы встречаем ситуацию, когда один библиотечный специалист из года в год работает, как говорится, по накатанной колее, держась за давно устаревшее, не желая ничего менять в своей практике, потому что ему так комфортно. Другой – «держит нос по ветру», все время что-то ищет, придумывает, иногда, конечно и ошибается, но, чаще всего, находит и реализует интересные идеи.

Можно ли понять – почему так происходит? Можно ли специально создать такие условия, при которых каждый работник СМОЖЕТ, а, главное – ЗАХОЧЕТ проявить свои творческие способности? Давайте, попробуем в этой проблеме разобраться...

Хорошая библиотека работает так же, как большой симфонический оркестр, в котором каждый исполнитель является мастером, а если нужно – становится солистом...

Э.Р. Сукиасян

Инновации открывают новые горизонты библиотечного развития, повышают качество обслуживания наших читателей, положительно влияют на имидж и репутацию библиотек.

Преобразования, которые произошли в библиотечной сфере за последние десятилетия можно назвать революционными, многие из них носят инновационный характер и направлены на адаптацию наших библиотек к современным требованиям читателей, партнеров, культурной и экономической политики государства.

Не обошли эти перемены и научно-методическую деятельность — в ней появилось много новых направлений:

- прогнозирование и социсследования
- менеджмент и маркетинг
- паблик релейшенз (связь с общественностью)
- применение новых технологий и др.



Расстояние в тысячи километров уже не мешает обмену опытом и общению с коллегами — на своих веб-сайтах мы представляем библиотечную продукцию, информируем о мероприятиях, создаем библиотечные блоги, группы, форумы. Таким образом, создаем

открытое научно-методическое пространство. Но при всех всех изменениях, которые пережила методслужба, по-прежнему огромное внимание уделяется **повышению квалификации специалистов библиотек.**

Кто ты, библиотекарь XXI века? Каким хочет видеть тебя современное общество? Во-первых, он должен быть разносторонне образованным, творчески мыслящим профессионалом, любящим и знающим свое дело, во-вторых, это интересный и приятный в общении, толерантный к мнениям других, собеседник, в третьих, это специалист, который, умеет работать в команде, стремиться раскрыть свой творческий потенциал и постоянно развивается как личность, так и профессионал.

Для любой библиотеки, не зависимо от ее ведомственной принадлежности, расположения и статуса, творческий потенциал ее специалистов, их инновационная деятельность – это интеллектуальный капитал. Но, как и для любого другого, для создания интеллектуального капитала – тоже требуется время, терпение, определенные усилия и условия.

Структура творческого потенциала библиотечного специалиста:

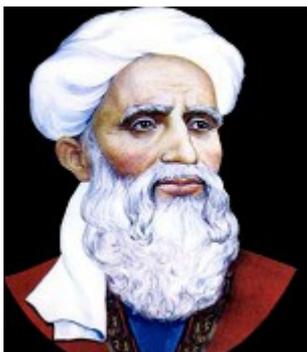
1. Профессиональная компетентность.
2. Общие и специальные творческие способности.
3. Внутренняя мотивация на творческую деятельность.

1. Профессиональная компетентность. Для создания новых идей, выработки нестандартных решений и подходов в деятельности необходим высокий уровень профессиональной компетентности. Что это такое? Известный российский специалист в области библиотечной профессии и образования Тамара Анатольевна Жданова дает ему такое определение - **профессиональная компетентность** - это достижение вершины профессиональной квалификации, способность специалиста самостоятельно давать оценку поставленной задаче, создавать необходимую методику и инструменты для решения проблемы».

Так же, это понятие включает в себя:

- владение традиционными профессиональными методами и технологиями,
- непрерывное профессиональное образование и самообразование,
- активное участие в семинарах, форумах, курсах, стажировках, конференциях.

2. Общие и специальные творческие способности. Однако, наличие знаний, умений и опыта – это еще не гарантия, что специалист будет креативен. Основой творческой деятельности библиотекаря является его *творческие способности*. И тут многие допускают ошибку, предполагая, что эти способности – дар свыше при рождении. Большинство исследователей-психологов (В. Дружинин, А. Лук, Я. Пономарев, Б. Теплов) признают наличие творческих способностей у каждого человека и отрицают, что талант – это то, что передается только по наследству.



*Как жаль, что отпрыск неразумный
Рождается от мудреца:
Не получает сын в наследство
Талант и знания отца*

Рудаки, персидский поэт, 858 г. н.э

Общие творческие способности человека формируются в процессе его развития до 12 лет на основе врожденных задатков личности, при благоприятной внешней среде и внутренней установки человека на самореализацию. Но до 20 лет, в период получения профессионального образования, к его общей креативности, присоединяется **специальная**, связанная с конкретным видом человеческой деятельности.

На процесс формирования и развития креативности можно оказать искусственное воздействие – создать благоприятные условия для побуждения и развития способностей.

Применительно к профессии библиотекаря эти способности можно условно разделить на:

- **общебиблиотечные** способности (характерные в целом данной профессии) и
- **функциональные**, которые соответствуют конкретной библиотечной специализации и должности (библиотекарь, библиограф, комплектатор, методист).

3. Внутренняя мотивация на творческую деятельность.

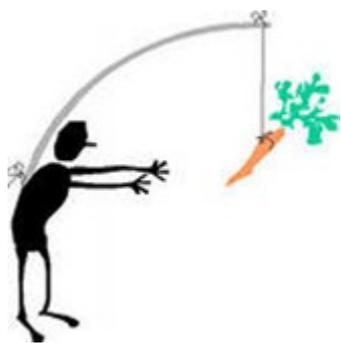
Мотивация – совокупность потребностей и мотивов, побуждающих человека к активной деятельности в определенном направлении.

Наверное, многим знакома книга Д. Карнеги: «Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей». Через всю эту книгу идет одна основная мысль: *единственная возможность заставить человека сделать что-либо – это сделать так, чтобы он сам захотел это сделать.*

Речь идет о готовности к творческим решениям профессиональных задач, несмотря на возможные барьеры и проблемы. Такая установка и

поведение называются «творческим беспокойством» - когда специалист не хочет и не может действовать по-старому.

Типы мотивации



Работники при оценивании их работы переживают чувство справедливости или несправедливости. Это во многом зависит от того, какова структура их мотивации по отношению к работе.

Типы мотивации, по мнению доктора экономических наук Ю.Д. Красовского, бывают:

- *Стремление к творческой самореализации* (работник ценит в работе возможность реализовать свой потенциал, раскрыть себя, получить удовлетворение от профессионального роста). Для таких важно социальное признание их профессиональных успехов. При отсутствии признания приходит разочарование.

- *Чувство долга по отношению к работе.* Работник отдает себя всего, но если руководитель не ценит его преданности, то может возникнуть горькое разочарование.

- *Обеспечение достатка. Работает ради денег.* Прагматический подход. Если недооценили и недоплатили, может «выступить» в защиту своих прав. За «хорошие» деньги готов терпеть порой даже унижения.



- *Карьера. Работает ради карьеры.* Организация или учреждение как условие и возможность построения карьеры. Если не получается, то «выжмет» из работы все, что требуется для себя. Не очень чувствителен к оценкам, так как для него важно продержаться в организации какое-то время для накопления профессионального опыта.



Однако необходимо учесть, что есть и такие люди, которым очень некомфортно в таких ситуациях, когда надо проявить личное творчество или принять самостоятельное решение.

Люди равнодушные не стремятся к совершенствованию, они предпочитают заниматься рутинными операциями. Они тянутся к эмоциональной стабильности, боятся всего нового и не заинтересованы в инновациях. Косность, консерватизм, лень мысли, свидетельствуют о их низкой самомотивации как личности так и специалиста.

Факторы креативности библиотечного специалиста

Факторы креативности делят на *внешние* и *внутренние*. Внутренние связаны с психологическими характеристиками человека, внешние - это те условия труда, которые способствуют проявлению творчества.

Среди них:

1. Проблемный характер профессиональной деятельности
2. Ее высокая интенсивность
3. Творческий климат в коллективе
4. Свобода творчества
5. Поддержка творческих начинаний администрацией
6. Внешняя мотивация
7. Ресурсное обеспечение инновационной деятельности
8. Развитые профессиональные коммуникации



1. Проблемный характер профессиональной деятельности.

Если в деятельности существуют жесткие рамки из правил и твердо установленных процессов, когда каждый такой процесс давно отшлифован и не требует доработки или совершенствования, то в этом случае нет места для творчества.

В рутине идеи не рождаются, они в ней гибнут. Но если работа требует постоянного поиска новых форм и методов решения профессиональных задач, то это обязательно смотивирует на творчество.

2. Высокая интенсивность профессиональной деятельности.

Чрезмерные профессиональные нагрузки и увлеченность работой имеют не только негативные стороны – усталость, профессиональное выгорание, стагнация (*профессиональный кризис, остановки в личностном и профессиональном развитии*). Многие исследования показывают, что интенсивная работа и повторение отдельных операций оказывают мощное влияние на развитие профессиональных знаний и качеств личности.

3. Творческий климат в коллективе.

На раскрытие креативных способностей специалиста очень благоприятно влияет творческий климат коллектива.

В библиотеках творческий процесс имеет преимущественно не индивидуальный, а групповой характер. Поэтому умение работать в группе – это очень ценное качество человека. Ведь такая работа позволяет максимально эффективно использовать творческий потенциал каждого участника для успешного выполнения поставленных задач.

Благоприятный климат в коллективе не возможен без:

- готовности руководства к инновациям,
- без системы дополнительного профессионального образования (курсов повышения квалификации, первоначального библиотечно-библиографического обучения для специалистов, не имеющих библиотечного образования и др.)
- без системы морального и материального стимулирования творчества.

Если эти условия соблюдены в рабочем коллективе, то сотрудники будут творчески относиться к своему труду, они смогут профессионально развиваться и расти. В таком коллективе будет присутствовать здоровое соревнование и реализация креативных идей.

4. Свобода творчества.

Новое всегда создается в атмосфере свободного мышления и общения. Очень важная предпосылка творчества - *это отказ от ограничения свободы*. Но следует помнить, что свобода выбора и творчества не должны нарушать общепринятые нравственные законы.

5. Поддержка творческих начинаний администрацией.

Поддержка инновационных начинаний со стороны администрации библиотеки чрезвычайно важна. Только управленец-новатор, т.е. человек, который сам является творчески одаренными и неравнодушным человеком, сможет эффективно управлять инновационными процессами и стимулировать творческую деятельность сотрудников на внутрибиблиотечном уровне.

6. Внешняя мотивация.

Во многих сферах деятельности (банковская, производственная, коммерческая) мощным стимулом творческой самореализации является *заработок*. Большинство специалистов, которых уровень зарплаты библиотекаря не устраивает, вынуждены сменить профессию. Такая ситуация является не только несправедливой, но и пагубной для социального статуса библиотекаря и его имиджа в обществе.

В библиотечной сфере выделяют пока три основных компонента мотивации и стимулирования труда творческих работников:

- достаточно высокая гарантированная базовая часть зарплаты
- гарантия на работу
- возрастание роли общественного мнения.

Конечно же, это и:

- система поощрения за участие в профессиональных конкурсах мастерства (конкурсы сайтов, опыта, инноваций и т.д.)
- и признание со стороны окружающих,
- возможность карьерного роста
- улучшение условий труда
- взаимоотношения с коллективом, с администрацией.

7. Ресурсное обеспечение инновационной деятельности.

Любому творцу, новатору важно увидеть реальный результат своего творческого замысла. И если администрация библиотеки предоставляет необходимые финансовые и организационные возможности для

реализации инноваций, то это служит большим стимулом для творческих работников.

8. Развитые профессиональные коммуникации.

Не секрет, что большинство инноваций библиотечно-библиографической деятельности заимствовано из смежных областей науки и практической деятельности: - педагогики — информатики - социокультурной деятельности и т.д.

Чтобы эти инновации появились, их обязательно надо переосмыслить, адаптировать и реализовать в библиотеке, т.е. необходимо осуществить процессы коммуникации:

- обсудить проблему ,
- проанализировать критические замечания, - выразить собственное мнение.

Барьеры творчества



При реализации творческих проектов в библиотечной сфере специалисты могут столкнуться с внешними и внутренними препятствиями, ограничениями, барьерами. Они негативно влияют на весь творческий процесс и достижение конечного результата. Поэтому, о них надо знать и помнить.

Соппротивление инновациям – такое явление присутствует в любом учреждении и имеет как положительные, так и отрицательные стороны. *Положительное* заключается в проявлении консерватизма, критичности, склонности к проверке и сдерживанию слишком активных изменений, которые чреваты потерей сущностных ли как говорят, базовых функций библиотеки, как социального института и учреждения. Соппротивления полезны в той степени, в какой могут быть полезны страх и осторожность.

Необходимо так же понимать, что истоки соппротивления заложены в нашей психике. Поскольку все изменения несут с собой необходимость что-то менять и у многих людей это вызывает беспокойство, потерю уверенности, стабильности и страх перед будущим. А сам инноватор - становится неудобен, потому что его идея требует дополнительных финансовых средств или объема работы.

Таким образом творческий человек становится для всех источником проблем и тут два варианта развития событий – этот специалист отказывается от своей идеи и становится таким, как все, или активно продвигает свой замысел.

В данной ситуации очень многое зависит от руководителя учреждения – либо он умело ведет политику поддержки инноваций и коллектив рано или поздно принимает и внедряет их, либо... любой креатив будет уничтожаться на корню...

Профессиональная инертность и пассивность – это поведенческие характеристики личности.

Инертность выражается в трудном и замедленном переключении с одного вида деятельности на другой, а ***пассивность*** – в безучастии и безразличии ко всему происходящему вокруг.



Если работник будет бояться трудностей, то скорей всего, он так и не сможет проявить свои творческие способности. Ситуацию может усложнить и слабая мотивация работников библиотеки не осуществление своего творческого замысла.

Есть поговорка – нет ленивого работника – есть слабая мотивация...

Не последнюю роль в создании этого барьера играет и сложное материальное положение специалиста. Трудно настроить себя на творчество, если не можешь отвлечься от своих жизненных проблем.

Бороться с эти барьером чрезвычайно сложно. Часто попытка разъяснить необходимость и неизбежность перемен и бесполезности им сопротивляться, приводит к освоению чужих креативных идей, а не к проявлению собственного творчества.

Высоковозрастной кадровый состав сотрудников

Если верить ученым, то:

- в 20-30 лет – подъем креативности
- в 30-35 лет – пик творческой активности
- к 45 годам – спад креативности
- к 60годам – происходит частичная или полная утрата творческих способностей.

В наших библиотеках катастрофически не хватает молодых кадров. В большинстве библиотек работают специалисты пред- и после пенсионного возраста, они, конечно же, обладают большим опытом, но в своем большинстве являются защитниками многолетних библиотечных традиций. Поэтому, для активного развития инноваций и модернизации деятельности библиотек, необходимо привлекать молодых специалистов.

Потому что у них:

- нет стереотипов, которые присущие работникам со стажем,
- у них ярко выражено стремление к новаторству, к риску, исследованию
- они быстро осваивают современные технологии,

- у них есть желание реализовать себя и желание поскорей применить новые способы и виды деятельности.

Конфликт интересов профессиональных групп

Часто инновации в библиотеке приводят к:

- реорганизации структуры библиотеки
- кадровому перемещению
- появлению дополнительных видов деятельности
- изменениям статуса, заработка,
- замедления продвижения.

Все это может привести к производственному конфликту. И чтобы его разрешить, руководителю учреждения потребуется разработать новые дополнительные стимулы, которые будут помогать сотрудникам осознать необходимость инноваций, принять их и дальше нормально трудиться.

Отсутствие условий труда для творчества

Условия труда – это «совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность человека в процессе труда».

Для творческой деятельности специалиста важны две группы факторов:

- психофизиологические (физическая нагрузка, нервно-психическое напряжение.)
- социально-психологические (психологический климат в коллективе, социальные и психологические характеристики трудового процесса).

Постоянная нехватка времени – серьезный барьер для творчества. Очень трудно быть креативным в спешке. Возможно, такой большой объем плано-отчетной документации, проверок, предписаний и нужен (кому-то...), но эта масса бюрократических бумажек постоянно отвлекает библиотекаря от творчества.

Вывод - сложность управления барьерами заключается в том, что они не всегда явные и носят ярко выраженный конфликтный характер.



Субъективные барьеры можно преодолеть, используя **побудительную** и **запугивающую** стратегии.

Побудительную реализуют, опираясь на заинтересованные группы, отдельных лидеров, исполнителей, к мнению которых прислушивается коллектив библиотеки.

Привлечение большинства работников к инновационным преобразованиям в библиотеке, к разработке и внедрению ими новых решений, идей. Поскольку то, во что они сами будут вкладывать свои силы, время,

старания, эмоции будут менять их отношение к работе, к библиотеке, и не останется мета пассивности.

Запугивающая стратегия - это когда администрации убедительно представляет все вероятные негативные последствия как для работников, так и для всего учреждения в целом, если ее работники будут бездействовать и противостоять творческим процессам и инновациям в работе библиотеки. Это - потеря репутации, отток читателей, приобретение негативного имиджа библиотеки, увольнение ценных творческих работников, падение показателя деятельности библиотеки, ухудшение отношений с партнерами, спонсорами, а в итоге – сокращение коллектива или закрытие библиотеки.



Методы активизации творческого мышления

Прежде чем составлять план действий по выработке идей, нам необходимо изучить разработанные методики эффективного творческого мышления:

- Психологическая активация
- Систематизированный поиск
- Направленный поиск

Методы психологической активации – направлены на устранение психологического торможения мышления, которое мешает находить новые идеи и не позволяет всесторонне рассмотреть поставленную задачу.

Наиболее распространенные формы:

- мозговой штурм
- теневая мозговая атака
- корабельный совет
- метод фокальных объектов
- аналогии
- конференция идей
- метод маленьких человечков
- метод гирлянд ассоциаций и метафор

Систематизированный поиск

- списки контрольных вопросов
- морфологический анализ
- функциональный анализ
- метод синтеза оптимальных форм
- методика разрушения стереотипа Ж.-М. Дрю.



Методы направленного поиска –

для решения сложных задач:

- технология поиска идей
- теория решения изобретательских задач
- функционально-физический метод поискового конструирования Р. Коллера
- различные компьютерные программы поиска нестандартных решений.

Как развить в себе креативность

Многие считают, что творческое мышление дано далеко некаждому. Это ошибка. Оно есть абсолютно у каждого человека, просто не у всех оно развилось. Если вы хотите его развить, вот несколько дельных советов:

- Избавьтесь от стереотипа: «творческие люди рождаются таковыми». Это первый и главный шаг.
- Займитесь чем-нибудь творческим. Самое простое — это фото. Купите фотоаппарат или мобильный телефон с ним и снимайте все, что считаете интересным.
- Перед сном не грузите голову насущными проблемами, пофантазируйте: путешествуйте в будущее, придумывайте какие-нибудь истории.
- Очень хорошо влияет на творчество красота. Создавайте ее вокруг себя. Старайтесь увидеть ее даже там, где это трудно увидеть.
- Рисуйте, даже если у вас это плохо получается.
- Не готовьте одно и то же для своих домочадцев, не бойтесь выходить за рамки рецептов — создавайте свои блюда. Это интересно и, скорее всего, вкусно. Этот процесс может доставить массу удовольствия.
- Интересуйтесь всем, ходите в новые места. Разнообразие информации и впечатлений расширяет горизонты вашей креативности.
- При просмотре фильмов и прочтении книг — придумывайте на ходу продолжение.
- Развивайте в себе творческие способности, и тогда мир станет для вас красивее и интереснее.



Лучший способ придумать хорошую идею — придумать множество идей...

Ключ к созданию блестящих идей — плодовитость. В вопросах креативности только с количеством приходит качество.



Нет такого мифического гения, у которого все идеи — удачные.

Рассмотрим примеры:

- Эйнштейн известен благодаря своей теории относительности, но он также опубликовал 248 других работ.
- Бах писал по кантате каждую неделю, невзирая на плохое самочувствие и усталость.
- Моцарт создал более 600 сочинений.
- Томас Эдисон получил ни много ни мало 1093 патента. Только представь себе количество незапатентованных им работ...

Если изучить самые продуктивные периоды большинства гениев, можно выявить общий принцип: ***именно во время создания своих лучших шедевров они также терпели самые большие неудачи.***

Великие изобретатели не заботятся о создании выдающихся идей: они просто придумывают идеи — любые, чем больше, тем лучше, в любом месте и в любое время.

Как получить множество идей

Есть шесть советов, способных помочь развить мышление:

1. Ожидай появления идей. Первым делом следует избавиться от убеждений «Я не творческий человек», «У меня не те мозги», «У меня никогда не получится». Отбрось предрассудки о том, что создавать идеи способны лишь немногие избранные – этого уже достаточно, чтобы идеи начали к тебе приходить.

2. Приветствуй глупые и вообще любые идеи. Никогда не следует концентрироваться на создании только прекрасных идей. Борись всегда за их количество. Большинство людей даже не пытаются придумывать идеи, потому что заранее опасаются, что их идеи будут названы «дурацкими» или «глупыми». Не обращай внимания: идеи, которые считаются глупыми сегодня, могут сделать революцию завтра. И когда у тебя, наконец появится такая идея, никто уже не вспомнит менее удачные. (Что касается страха говорить о своих идеях, имей в виду, что провокации — скрытая форма стыда, стремление вывести тебя из равновесия.)



3. Будь открыт для новых впечатлений

Твои органы чувств вбирают информацию, которую разум впоследствии применяет для создания ассоциаций. Чем больше ты имеешь дело с различными ситуациями, эмоциями, людьми и местами, тем больше топлива ты даёшь своему разуму для образования связей. Научись

приветствовать разнообразие в своей жизни: путешествуй, пробуй новые блюда, читай журналы, на которые обычно не смотришь. Не бойся делать привычные вещи по-другому.

4. Фиксируй идеи немедленно

Выработай привычку фиксировать все свои идеи. Используй блокнот, КПК или диктофон. Способ фиксации не имеет значения, просто сделай так, чтобы инструмент для записи идей всегда и везде был под рукой. Если ты не будешь записывать идеи сразу же в минуту появления, большинство из них ты гарантированно забудешь — и даже хуже, ты вообще не узнаешь, что у тебя были идеи. Каждый раз, когда разум замечает твоё внимание к его идеям, он награждает тебя другими идеями.



5. Будь благодарен за идеи

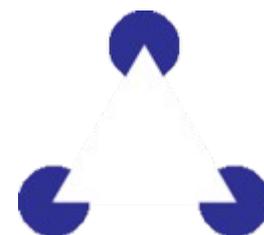
Каждый раз, когда в голову пришла идея — любая — будь благодарен за неё. Выработывая эту привычку, ты создаёшь дополнительное позитивное подкрепление, стимул для разума, поощряя создание новых идей.

6. Идеи приходят в потоке

За несколько дней ты мог не придумать ни одной идеи — это нормально. Идеи начнут приходить внезапно, одна за другой, подобно бурной реке. Иногда идеи приходят так быстро, что ты едва успеваешь их записать. Не волнуйся во время естественных спадов, но будь готов в полной мере воспользоваться потоком идей, когда он нахлынет.

Тест на креативность

Глядя на эту фигуру, вы, наверняка видите треугольник! Но его там нет, есть только три круга с отсеченным сектором. Чтобы увидеть картину целиком мозг выбирает самый простой вариант, выстраивает свободные ассоциации. Развитое воображение строит самые яркие образы, которые и надежней закрепляются в памяти.



Пример выше еще самое простое двойственное изображение, построенное на геометрических фигурах, а что если взять целостные объекты. В этом деле преуспели многие художники в т. ч. Сальвадор Дали — пример картина «Невольничий рынок с исчезающим бюстом Вольтера»



Такие иллюзии скорее всего не зрительные, а мысленные, глаза видят одно и тоже — мозг акцентируется на разных вещах.

Есть способ еще проще — посмотреть по-другому, например фотоснимок берем и крутим в руках

всматриваемся, отдаляемся пока фантазия не найдет еще какие то ассоциации. Любая идея, даже самая простая — это ассоциация между возникшими ранее, уже известными идеями. Наш разум постоянно формирует такие связи — чаще всего самопроизвольно и неосознанно.

Нередко идеи формируются путём слияния двух на первый взгляд совершенно различных понятий, производимого неожиданным или необычным способом.

Например: для создания подвижной литеры Гутенберг соединил идеи виноградного пресса и станка для чеканки монет.

Создание классных идей может показаться делом случая — но это отнюдь не значит, что развитию данного навыка нельзя поспособствовать.

Инновации были, инновации есть, инновации будут! И мы, библиотеки, имеем к ним самое непосредственное отношение. Совсем не случайно, Пьер Николь, известный французский моралист и богослов назвал библиотеки магазинами человеческих фантазий. Инновации будут всегда, пока человек мыслит и желает совершенствоваться и совершенствовать.



Десять заповедей работы с идеями:

Конечно, это не библейские заповеди. Но кому-то же надо написать правду о том, как нужно работать с идеями. Представляем главные десять заповедей.

Игорь Манн, директор по маркетингу компании Alcatel в России

Правило 1. Не убий.

Ни словом, (ни молчанием), ни взглядом не убивай идеи других.

Правило 2. Не дай убить.

Никогда никому не дай убить свою идею.

Правило 3. Не зевай.

Идеи приходят быстро, а уходят еще быстрее. Лови момент – фиксируй идеи.

Правило 4. Смотри по сторонам.

Идеи приходят со всех сторон, не только в лоб. Смотри во все стороны.

Правило 5. Укради.

Это нормально, если ты используешь идеи других. Но помни:

- твои идеи тоже могут украсть
- не присваивай идеи тех, с кем работаете
- не делай этого, если идея защищена патентом или копирайтом.

Правило 6. Перемешивай.

Комбинируй свои идеи с чужими: $\text{твоя идея} + \text{чужая} = \text{твоя еще одна новая идея}$.

Правило 7. Делись.

Бернард Шоу говорил: «Если у вас есть яблоко и у меня есть яблоко и мы поменяемся ими, то у нас останется по яблоку. Но если у вас есть идея и у меня есть идея и мы обменяемся этими идеями, то у нас будет по две идеи». Меняйтесь и взаимообогащайтесь идеями.

Правило 8. Не останавливайся.

Не переставай придумывать и реализовывать новые идеи. Остановка ведет к творческой инертности.

Правило 9. Реализуй.

Придумать идею – половина дела. Ее еще надобно и воплотить.

Правило 10. Гордись.

Не стесняйся своих идей и достижений. Хорошие идеи и их воплощение – что может быть лучшим поводом для гордости (и стимулирующих доплат)...

Тренинг «Творческий потенциал библиотечных специалистов»

Тренинг направлен на освоение теоретических знаний о творчестве с опорой на собственный жизненный опыт и относится к формам экспериментального обучения.

Упражнение 1. Речевые коммуникативные способности

Тренинг «Кот Леопольд»

Цели:

- 1) развитие умения убеждать;
- 2) управление формированием доверительного имиджа;
- 3) развитие актерских способностей и устранение психологических блоков.

Размер группы: 4-6 человек.

Время: 20-30 минут.

Ресурсы: не требуются.

Ход игры: среди играющих выбирается один человек – «мышка», все остальные играют роль «котов». Всем котам выдаются бумажки, на одной из них пишется роль «Кот Леопольд». Согласно мультфильму, кот Леопольд – единственный кот, который с мышами хочет жить дружно. Все остальные коты стремятся войти в доверие мышки, обманывая ее, что именно они – кот Леопольд. Цель мышки – найти настоящего кота Леопольда. Лишь правильный выбор может спасти ее от цепких лап котов.

Обсуждение: анализ поведения котов, выявление факторов доверия в общении.

Упражнение 2. Тренинг «Испорченная вещь»

Цели:

- 1) выявление способностей к нестандартному мышлению;
- 2) развитие критичности мышления.

Размер группы: 7-15 человек.

Время: 15-30 минут.

Ресурсы: бумага А3, маркеры.

Ход игры: участникам тренинга предлагается найти способы применения одной испорченной вещи (сломанной стиральной машины, высушенного фломастера, калькулятора с западающими кнопками, перегоревшего монитора, и т.д.).

Игра проводится по технологии мозгового штурма: сначала предложения всех участников группы фиксируют, не обсуждая на бумаге (до 15 мин), затем обсуждают, выбирая наиболее удачные для реализации на практике.

Упражнение 3. «Своя примета»

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

Инструкция: "Наверное, все знают такую шуточную примету: упал нож - придет мужчина. Сейчас мы будем развивать эту область примет. Делаем так: бросая мяч, соседу, вы должны сказать, что упало, например, барабан, монетка и т.д. Тот, кто ловит мяч, говорит о том, кто, по его мнению, придет, и в случае возникновения вопросов у остальных, объясняет, почему это происходит. Делать все это

постараемся как можно быстрее". В процессе выполнения упражнения тренер поощряет неожиданные, оригинальные идеи, а также проявления гибкости и нестандартные интерпретации.

Упражнение 4. «Пойди туда – не знаю куда»

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

Инструкция: "Сейчас тот, кто начнет нашу работу, бросит мяч кому-нибудь из нас и скажет, где окажется тот, кому адресован мяч. При этом у нас не будет никаких ограничений: можно направлять своих партнеров в самые необычные, даже фантастические места – в холодильник, в Древнюю Грецию, на пальму и т.д. Поймав мяч, надо быстро назвать три предмета, которые вы возьмете с собой туда, куда вас направляют. При этом будем внимательны и постараемся не повторять те места, в которых уже "побывали" другие и те предметы, которые уже назывались".

Упражнение 5. «Надпись на футболке»

Участники группы сидят по кругу.

Инструкция: "Одно время во всем мире было очень популярно движение хиппи. У них разные традиции, привычки, обычаи, отличающие их от других людей. Одним из таких обычаев было делать какие-нибудь надписи на своей одежде, часто отражающие жизненную позицию, девиз ее обладателя. Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч со словами: "Если бы ты был хиппи, то на твоей футболке было бы написано..." Проговаривая текст, который, с вашей точки зрения, мог бы быть написан на футболке человека, которому вы бросаете мяч. Тот, кому был брошен мяч, должен сказать, согласен ли он, надеть футболку с названной надписью или нет. Будем внимательно следить за тем, у кого уже побывал мяч, а у кого – нет. Надо, чтобы каждый из нас получил футболку с какой-то надписью".

Упражнение 6. «Креативный человек»

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

Инструкция: бросая друг другу мяч, не повторяясь, называть качества, особенности поведения, присущие, с вашей точки зрения, креативному человеку. Постараемся быть внимательными, запоминать названные характеристики, а также и то, у кого уже мяч побывал. Будем стараться, чтобы все принимали участие в работе».

После того, как мяч побывает два-три раза у каждого, тренер изменяет инструкцию: «А теперь, продолжая бросать мяч, будем называть качества, особенности поведения антипода креативного человека».

Это упражнение способствует осознанию проявлений креативности, что дает возможность тренеру в дальнейшем предложить участникам группы ориентировочную основу с перечнем этих проявлений и на следующем этапе работы перейти к их развитию, тренировке.

Упражнение 7. «Серый ослик»

Вспомните известный мультфильм про маленького серенького ослика, которому надоело быть осликом. И он стал вначале бабочкой, потом птичкой, потом кем-то еще... пока, наконец, не понял, что для него самого и для всех других будет лучше, если он останется маленьким сереньким осликом.

Поэтому, не забывайте каждый день подходить к зеркалу, смотреть себе в глаза, улыбаться и говорить: «Я люблю тебя (и называть свое имя) и принимаю тебя такой, какой ты есть, со всеми достоинствами и недостатками. Я не буду бороться с тобой, и мне совершенно незачем побеждать тебя. Но моя любовь даст мне возможность развиваться и совершенствоваться, самому радоваться жизни и приносить радость в жизнь других. Я СЕБЯ ОДОБРЯЮ!»

Афоризмы

- Если ты делаешь легко то, что для других трудно, ты – талантлив; если делаешь то, что для таланта невозможно, ты – гений. *А. Амшель*
- Нам кажется, что люди плохо знают как свои возможности, так и свои силы: первые они преувеличивают, вторые преуменьшают. *Ф. Бэкон*
- Едва ли есть высшее из наслаждений, как наслаждение творить. *Н. Гоголь*
- Талант великих душ - есть узнавать великое в других людях. *Н. Карамзин*
- Где нет простора для проявления способностей, там нет и способности.
Л. Фейербах
- «Существует источник молодости: это ваш ум, ваши таланты, это творчество, которое вы приносите в свою жизнь и жизни людей, которых вы любите»
Софи Лорен

Использованные источники:

Манн, И. Десять заповедей работы с идеями /И. Манн // Элитариум.Ру: Дистанционное обучение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.intalev.ru/agregator/marketing/id_3345/

Матвеева, И. И швец, и жнец, и на дуде игрец: библиотечное творчество как основа инновационной деятельности / Ю.И. Матвеева // Библиотечное дело. – 2008. – № 22. – С.12-13.

Матвеева, И. Креативный менеджмент в библиотеке: учеб.-практ. пособие / И.Ю. Матвеева. – М.: Литера, 2012. – 144с.

Савкин, К. Развитие креативности: чему взрослые могут научиться у детей [Электронный ресурс] / К. Савкин. – Режим доступа: <http://interesno.co/mag/bc29eee441ef>

Смирнов, С. Что такое креатив? [Электронный ресурс] / С. Смирнов. – Режим доступа: http://ageofweb.ru/lib/creative/articles_creative.html

Более подробную информацию Вы можете получить по адресу:

95050, г. Симферополь,
ул. Кечкеметская, 94-а



Крымское республиканское учреждение
«Юношеская библиотека»

Звоните: (0652) 22-86-95
Заходите: www.kryub.in.ua
Пишите: info@kryub.in.ua

Часы работы:

Понедельник

Вторник **с 11.00**

Среда **до 18.00**

Четверг

Пятница

Воскресенье с 10⁰⁰ до 17⁰⁰

Суббота – **выходной**

Последний четверг каждого
месяца – **санитарный день**