

Ірина МАКЕСЬВА,

провідний методист Наукової бібліотеки

Дніпропетровського національного університету ім. О. Гончара

Форми і методи професійного навчання співробітників бібліотек вищих навчальних закладів

У статті розглядаються основні форми і методи професійного навчання працівників бібліотек вищих навчальних закладів у сучасних умовах.

Ключові слова: кадри бібліотеки, бібліотека вищої школи, навчальна діяльність, методи навчання.

A question of essence inside of the librarian system improvement personnel was investigated, psychological problems of studying librarian personnel, methods of studying librarians.

Keywords: library higher education institution, librarian personnel, methods of studying somebody, educational activity.

Відомо, що однією з найважливіших проблем загальної, вікової і педагогічної психології є розкриття зв'язку психічного розвитку тих, хто навчається, із навчанням. У працях видатних психологів П. Блонського, Л. Виготського, О. Леонтьєва, Н. Менчигінської, І. Якиманської переконливо доведено, що навчання є загальною формою розвитку людини, а її психічний розвиток від самого народження опосередкований навчанням [1; 2; 7; 9; 17].

Всі істотні зміни в діяльності й поведінці особистості зумовлюються саме навчанням. Воно позначається навіть на тих сторонах психічного розвитку індивіда, функціонування яких залежить від вроджених властивостей його організму. З навчанням пов'язані прогресивні зміни у предметній діяльності загалом. Засвоюючи знання, вміння і навички, людина не лише задовольняє свої потреби, а й вдосконалює способи здійснення самої діяльності. З цього приводу П. Гончарук зазначає,

що на психологічному рівні навчальна діяльність визначається як сукупність процесів реального буття людини [3].

Отже, навчання є основою всебічного розвитку індивіда, формування особистості, підготовки людини до певного виду трудової діяльності.

Знання, уміння і навички є елементами індивідуального досвіду людини, які формуються протягом усього її життя і прямо залежать від її здібностей та стійкості позитивних мотивів до професійного навчання.

Н. Кузьміна під здібностями розуміє індивідуальні психічні властивості особистості, оскільки від них залежить легкість здобуття знань і набуття умінь. Але розвиваються ці психічні властивості у процесі самої діяльності, наголошує дослідниця [6]. На думку психолога Я. Пономарьова, професійні здібності – це сукупність достатньо стійких індивідуально-психічних якостей і властивостей особистості, що визначають успішність професійного навчання [14].

Таким чином, якщо говорити про формування професійних знань, умінь, навичок майбутніх бібліотекарів, то цей процес варто розуміти як багатогранну, активну теоретичну й практичну діяльність, успіх якої залежить від їхніх здібностей, цілеспрямованості, професійної мотивації та вольових зусиль.

Як відомо, засвоєння знань, умінь та навичок відбувається у процесі виконання навчальних завдань. Головна мета засвоєння знань полягає в успішному їх застосуванні для розв'язання тих чи інших практичних проблем. Для цього в процесі навчання формуються уміння і навички, необхідні для застосування знань при вирішенні практичних, операційних завдань, успішного виконання будь-якої дії з використанням адекватних засобів.

Навчальна діяльність спрямована на засвоєння не окремих понять та практичних дій, а загальних способів дій, на справляння впливу на загальний психічний розвиток людини, на виникнення психічних новоутворень як результату активного включення людини у різні види діяльності та взаємодії з іншими людьми. Тому при розробленні навчальних програм та організації перекваліфікації бібліотекарів-початківців потрібно орієнтуватися на реальні механізми розв'язування теоретичних завдань і оволодіння практичним досвідом. Діяльний підхід до процесу навчання майбутніх бібліотекарів вимагає принципово іншого розгляду співвідношення бібліотечних

знань, умінь та навичок. Ці знання не повинні протиставлятися вже набутим умінням та навичкам, а входити до них складовою (доповнюючою) частиною. І ще: знання не можуть засвоюватися фахівцем поза бібліотечною діяльністю.

Психологічний аналіз навчання бібліотекарів-початківців бібліотек вищих навчальних закладів (ВНЗ) визначає адекватну форму його організації, яка передбачає оволодіння кожним компонентом цієї діяльності в їх взаємозв'язку і подальшій передачі окремих її компонентів для самостійного їх виконання.

Особливістю навчальної діяльності є її цілісно-структурний характер. Вона включає велику кількість взаємопов'язаних елементів, що утворюють цілісну стійку єдність. Як стверджує П. Косенко, у процесі діяльності особистості певним чином утворюються й пов'язуються між собою такі складні підструктури, як темперамент (система природних властивостей), спрямованість (система потреб, інтересів, ідеалів), здібності (поєднання інтелектуальних, вольових властивостей), характер (синтез відносин і способів поведінки), а також те, що ці підструктури «є високим рівнем регуляції діяльності й поведінки відповідно до вимог ситуації й предмета праці» [5, С. 22], або, інакше кажучи, забезпечують психічну готовність до виконання професійної діяльності.

Основними компонентами навчальної діяльності є завдання, мотив, засоби реалізації та її продукт. Наприклад, завдання майбутнього спеціаліста бібліотеки вищої школи – оволодіння бібліотечним мінімумом, мотив – рішення надалі працювати у бібліотеці; засоби реалізації – навчання у системі інформаційно-бібліографічної перепідготовки кадрів; продукт – низка необхідних знань та навичок для успішної діяльності. Але в цій діяльності їх слід розглядати як об'єкт, ознаки якого не властиві кожному із його елементів.

Знання й дії в навчальній діяльності перебувають у діалектичній єдності. Засвоєння знань, навчання основам бібліотекознавства й бібліографознавства є процесом формування у бібліотекарів-початківців як предметних знань, так і різноманітних розумових дій і операцій. Тому розривати чи ігнорувати якусь одну з названих сторін неприпустимо.

Процес формування знань, умінь та навичок людини (бібліотекаря у тому числі) здійснюється лише на основі власної активності, і спрямовується зовнішньою та внутрішньою мотивацією. Тому ці

мотивації у майбутніх спеціалістів бібліотек вищої школи потрібно всіляко виявляти і спрямовувати у потрібне русло.

Методи навчання співробітників бібліотек ВНЗ

Теорія і практика методів навчання – найменше досліджені проблеми. Різні автори по-різному тлумачать поняття «метод навчання». В. Серіков під методом навчання розуміє способи роботи вчителя та учнів, за допомогою яких досягається оволодіння знаннями, вміннями й навичками, формується світогляд учня, розвиваються його здібності [15]. С. Змієв, М. Никандров, Л. Овсянкіна визначають метод навчання як спосіб управління та як спосіб організації й управління з боку викладача пізнавальною діяльністю учнів [4; 10; 12].

Отже, під методом навчання (у практичному аспекті) слід розуміти способи роботи викладача і слухача, за допомогою яких досягається оволодіння знаннями, навичками і вміннями, формується світогляд слухачів, розвиваються їхні здібності. Вони реалізуються через систему прийомів і засобів навчальної діяльності.

Існує ціла низка універсальних методів навчання: лекція, семінар, семінар-практикум, практичне заняття, стажування, консультація, екскурсія, ділова гра тощо. Вони використовуються в роботі з різними категоріями слухачів, у т. ч. і для організації навчального процесу серед бібліотечних працівників.

Звичайно, найбільш поширеною формою професійного навчання бібліотекарів є лекція. І це цілком закономірно, адже вона є і формою організації навчальної діяльності, і водночас методом навчання. Характерною особливістю лекції як методу навчання є те, що в ній систематично, послідовно, логічно, чітко викладається великий за обсягом навчальний матеріал, розкривається зміст наукових проблем. Аналіз досвіду викладання видатних учених-педагогів засвідчує, що добре прочитана лекція не тільки містить цінний науковий матеріал, а й вчить науково мислити. Думки, погляди, переконання викладача нерідко стають думками й переконаннями слухачів, а манера лектора подавати матеріал, доводити, аргументувати, узагальнювати, підбивати підсумки – взірцем для учнів. Все це згодом вони використовують у своїй професійній діяльності. Психологічні аспекти лекції як методу навчання висвітлено у працях Н. Малахова, Р. Нізамова, М. Никандрова, В. Подобєда та

інших учених [8; 10; 11; 13]. Всі вони вважають, що лекція має нести в собі не тільки інформаційний, змістовний потенціал, а й соціально-педагогічний. Ця обставина вимагає від викладача високої педагогічної культури і професійної майстерності.

Така гнучка форма навчання, як семінар дає змогу різнобічно, систематично й плановірно висвітлювати питання теорії й практики у будь-якій галузі знань, у т. ч. і у бібліотекознавстві. Вона сприяє найшвидшому поширенню передового досвіду й інформації про найбільш актуальні питання сьогодення.

Семінарські заняття в професійній освіті бібліотекарів почали впроваджуватися ще у 20-х роках ХХ ст. Історичний шлях розвитку семінару як форми навчання збігається зі зростанням загальноосвітньої й спеціальної підготовки кадрів. Чим більше підготовленими ставали працівники, тим більше ускладнювалися форми їх навчання, наповнювалися новим змістом, який вимагав значної самостійної роботи.

Семінари поділяються на види залежно від складу учасників: групові (розраховані на окремі групи співробітників) і галузеві (для представників технічних, наукових та інших спеціальних бібліотек); за програмою – універсальні й тематичні; за часом дії – постійно діючі й епізодичні; за територіальним охопленням: зональні, районні, міжрайонні, обласні, міжобласні, за видом навчальних занять: заняття практичного характеру, теоретичні, спрямовані на поглиблене опрацювання теоретичного матеріалу.

Семінарські заняття сприяють активізації пізнавальної діяльності майбутніх бібліотекарів, формуванню самостійності суджень, умінню відстоювати власні думки, аргументувати їх, спираючись на наукові факти. Технологія організації та проведення семінарських занять передбачає попереднє визначення викладачем теми, основних питань, які виносяться на обговорення, ознайомлення зі списком літератури. Безпосередньо на заняттях відбуваються обговорення основних проблем теми, дискусія, забезпечується активність слухачів, під час підбиття підсумків оцінюється їх діяльність. Для закріплення отриманих на семінарі знань важливо проводити практичні заняття. Вони дають змогу перевірити, як засвоюються рекомендації, що даються на лекціях і консультаціях, а також привчають слухачів до самостійності. Результативність семінарів значно підвищується, якщо слухачам даються домашні

завдання. Останні – важливий елемент семінарських занять. В одних випадках слухачі виконують їх заздалегідь, в інших – після семінару для поглибленого опрацювання теми або впровадження у практику роботи своєї бібліотеки завдань, отриманих на семінарі.

Ще один вид навчальних семінарів, до якого вдаються організатори професійної освіти бібліотекарів, – це практикуми. Як показує досвід, така форма навчання необхідна навіть найбільш кваліфікованим бібліотечним працівникам. Прикладом такого семінару-практикуму може бути семінар на тему «Комфортність обслуговування читачів як показник рівня роботи бібліотек», який проводив Центр безперервної інформаційно-бібліотечної освіти при Державній академії керівних кадрів культури і мистецтв 11–15 лютого 2002 р. для співробітників бібліотек ВНЗ Дніпропетровського регіону. Під час навчання слухачі, а це були завідувачі відділів бібліотек ВНЗ м. Дніпропетровська, виконували домашні завдання, розв'язували проблемні ситуації, склали програми для отримання грантів для своїх бібліотек. Після проведення семінару й підбиття підсумків його роботи учасникам видали посвідчення, що підтверджують участь і одержання практичних навичок організації інформаційно-бібліотечного обслуговування читачів.

У зв'язку з тим, що в бібліотеках дедалі більше застосовуються засоби автоматизації, персональні комп'ютери, які звільняють бібліотечних фахівців від рутинної роботи, виникла необхідність навчити їх користуватися комп'ютерами. Свідченням активної діяльності у цьому напрямі є проведення як самими бібліотеками, так і іншими установами різного роду навчань, тренінгів, конференцій, семінарів-практикумів. Взяти хоча б семінар: «Робота бібліотеки в АБІС «ІРБІС», який проводили А. Бродський, С. Дунаєвська – розроблювачі системи автоматизації бібліотек ІРБІС (Бібліотека Дніпропетровської державної медичної академії). Поряд з обговоренням загальних питань програма семінару передбачала практичне освоєння комп'ютерної техніки з метою її використання під час обробки й ресстрації документів, при підготовці планів комплектування, введенні електронних каталогів і картотек у невеликих і середніх бібліотеках. Учасники цього семінару не тільки детально ознайомилися з кращими вітчизняними розробками автоматизованих бібліотечно-інформаційних систем (АБІС), але й одержали відо-

мості про ці системи загалом, про їх переваги і недоліки.

У ході практичного заняття викладач організовує розгляд слухачами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує уміння і навички їх практичної реалізації шляхом індивідуального виконання відповідно сформульованих завдань. Такі заняття проводяться в аудиторіях, обладнаних необхідними технічними засобами навчання. У бібліотеках ВНЗ для цього найкраще підходять комп'ютерні класи.

Заслуговує на увагу досвід низки бібліотек, що пропонують своїм працівникам, які навчаються, апробувати на своєму робочому місці завдання, виконане на заняттях (наприклад, організація виставки, складання картотеки).

Досить дієвою формою роботи зі слухачами є перевірка домашніх завдань. У деяких випадках виконання завдання перевіряється й аналізується заздалегідь, до семінару. Існує й інша форма перевірки, коли слухач, який виконував завдання, розповідає про нього на семінарі, а якість виконання аналізують інші учасники семінару. Саме в такий спосіб опрацьовувалося домашнє завдання «Як виграти грант для своєї бібліотеки», оприлюднене на семінарі, проведеному спеціалістами Науково-технічної бібліотеки КНТУУ «Київський політехнічний університет». Поширена серед працівників бібліотек і така форма виконання домашнього завдання, як написання реферату. Тематика рефератів складається на рік. Кожний бібліотекар, обравши одну з тем, працює над нею упродовж навчального часу, а потім, наприкінці року, захищає свою роботу. Захист рефератів передбачає самостійне розроблення певних тем, проведення експериментів, аналіз отриманих результатів, узагальнення їх і, як завершення, – захист на семінарі. Робота ця досить трудомістка, доступна поки що не всім бібліотечним працівникам, але може вирішити цілу низку проблем, пов'язаних з маркетинговими дослідженнями, пошуком оптимальних шляхів розвитку бібліотек ВНЗ. Для подібних досліджень слухачам потрібно опанувати методику їх проведення, тобто необхідний ще один вид семінару – семінар з основ науково-дослідної роботи.

Семінарська форма навчання як форма підвищення професійного рівня складалася протягом десятиліть. Але вона постійно модернізується. Нині дуже приваблива, але ще не до кінця апробована, ідея проведення тривалих тренінгових семінарів з підвищення кваліфікації фахівців. Ця форма навчання дає відчутний результат при нез-

начних фінансових витратах і належить до розряду проблемного навчання, яке найчастіше виступає своєрідним інструментом апробації нових ідей, поглядів, пропозицій. Відмітною рисою таких занять є максимальне наближення теорії до практики.

У бібліотечній галузі найбільш поширені три види таких тренінгів:

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

2. Поведінковий тренінг (навчання навичкам ділової поведінки, комунікації, міжособистісного спілкування).

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

Першою спробою проведення бібліотечного тренінга став семінар-тренінг «Інноваційний пошук – основа розвитку бібліотек», організований для методистів бібліотек Дніпропетровської області Дніпропетровською обласною універсальною бібліотекою. У програмі заняття був виділений час для роботи у тренінг-класі «Створення моделі цільової бібліотечної програми». Уперше в такій аудиторії була впроваджена методика навчання, що ґрунтується на ігровому імітаційному моделюванні. Використання цієї методики у процесі підвищення кваліфікації бібліотекарів дає змогу формувати і розвивати навички прийняття рішень, створення партнерських проектів і програм.

Варто підкреслити, що використання тренінгових методик у практиці підвищення професійної компетенції персоналу бібліотеки є одним із позитивних моментів. Хоча багато хто вважає, що тренінг – це елемент великого бізнесу. Але ж сьогодні такі проблеми, як адаптація до змін, стратегічне планування й управління персоналом постають перед будь-якою організацією. Розглядаючи організаційні завдання бібліотеки ВНЗ, ми звернули увагу на те, що бібліотечна діяльність за обсягом виробничих функцій, кількістю персоналу, наявністю матеріальних цінностей і, звичайно ж, за щоденним потоком відвідувачів цілком порівнювана з діяльністю великої організації.

Тому є всі підстави розглядати тренінг дієвим механізмом вирішення проблем і завдань розвитку бібліотечної справи не тільки у ВНЗ, а й у країні загалом.

Така форма навчання бібліотекарів, як стажуван-

ня сприяє піднесенню професійної майстерності бібліотекарів, допомагає працівникові адаптуватися в нових умовах, прискорює процес вироблення професійних навичок, сучасних прийомів і методів роботи. Нашими фахівцями програма стажувань розробляється з таким розрахунком, щоб стажистові, крім знайомства з його питаннями, надавалася можливість реально попрацювати на даній ділянці або з даної теми. До роботи зі стажистами залучаються найбільш кваліфіковані працівники бібліотек.

Найлежний ефект таке стажування може дати тоді, коли кожний молодий співробітник матиме змогу попрацювати і виявити себе у всіх відділах бібліотеки ВНЗ. Але досягти цього нині поки не вдається, оскільки при дефіциті працівників кожний новий співробітник направляє одразу в той відділ, де він найбільш потрібний. Сенс стажування ж полягає у тому, що співробітник пробує свої сили на різних ділянках роботи. Адже це сприяє більш глибокому вивченню специфіки роботи бібліотеки ВНЗ й дає змогу надалі досягати повної взаємозамінності у відділах.

Індивідуальне навчальне заняття проводиться з окремими слухачами з метою підвищення рівня їх підготовки та розкриття потенційних творчих здібностей. Такі заняття організуються за окремим графіком з урахуванням індивідуальності майбутнього спеціаліста бібліотеки.

Консультація – форма навчального заняття, що передбачає надання слухачам потрібної допомоги у засвоєнні теоретичних знань і набутті практичних умінь і навичок шляхом детальних відповідей викладача на конкретні запитання.

Останнім часом у практику бібліотек ВНЗ дедалі активніше входять нові інформаційні технології, зокрема Інтернет-ресурс. Бібліотекам, які планують підключитись чи щойно підключились до Інтернету, пропонується організація семінару-консультації «Інтернет у бібліотеках ВНЗ».

Орієнтовний перелік консультацій може бути таким:

- Проблеми підключення до мережі Інтернет та шляхи їх розв'язання.
- Авторське право у контексті розвитку електронних інформаційних технологій.
- Методи тематичного пошуку інформації у мережі Інтернет.
- Створення бібліотечного сайту.
- Обслуговування онлайн-ого користувача.
- Пропаганда ресурсів Інтернету.

Нині з метою обміну досвідом і підвищення

кваліфікації фахівців застосовуються групові й індивідуальні екскурсії бібліотекарів до інших бібліотек ВНЗ. Завдяки таким навчальним екскурсіям реалізується принцип наочності навчання, оскільки у процесі їх проведення слухачі безпосередньо знайомляться з бібліотечними процесами, які вивчають, та роботою кваліфікованих фахівців.

За своїм характером екскурсії бувають оглядовими, тематичними й спеціальними.

Оглядові екскурсії мають на меті загальне ознайомлення з діяльністю бібліотек, розрахованих на різноманітні за своїм складом групи відвідувачів. Така екскурсія, зокрема, була проведена у травні 2009 р. для провідних фахівців Дніпропетровської обласної універсальної бібліотеки у Науковій бібліотеці Дніпропетровського національного університету імені О. Гончара.

Тематичні екскурсії організуються для працівників бібліотек ВНЗ різних спеціальностей. Вони максимально враховують інформаційні запити конкретної категорії бібліотекарів.

Спеціалізовані екскурсії присвячуються конкретним питанням діяльності бібліотеки й розраховані на ознайомлення з роботою різних функціональних відділів (довідково-бібліографічного, комплектування, фонду рідкісної книги, обслуговування).

Екскурсії проводять екскурсводи із числа головних фахівців бібліотеки – професіонали високого рівня. Головною умовою успішної екскурсії є глибокі знання екскурсвода у відповідній галузі, досвід пропагандистської роботи, висока загальна культура.

Найбільш ефективними в умовах особистісно зорієнтованого підходу до співробітників бібліотек є активні методи навчання, оскільки вони забезпечують високу комунікативну діяльність слухачів, а це сприяє розвитку їхньої професійної компетентності. Удосконалення фахової майстерності майбутніх бібліотекарів не може обійтися без системного впровадження новітніх технологій, які вимагають активної взаємодії слухача і викладача.

Активні технології навчання відзначаються інтенсивною подачею матеріалу, активною позицією і самостійністю слухачів, постійним самоконтролем, діалогічністю, проблемністю.

До активних форм навчання, насамперед, належать ділові ігри (ДІ). Ділова гра – це форма відтворення предметного і соціального змісту майбутньої професійної діяльності спеціаліста, моделювання тих систем, умов, зв'язків, що ха-

рактерні для цієї діяльності загалом. За допомогою знакових засобів (мова, графіка, таблиці) моделюється професійна ситуація, наближена до реальної діяльності фахівця. Як справедливо зазначає О. Уваркіна, «ділова гра – це певною мірою репетиція виробничої або суспільної діяльності людини, можливість програти практично будь-яку конкретну ситуацію в особах, зрозуміти психологію людей у той або інший момент їхньої реальної діяльності» [16, с. 103]. Ділові ігри використовуються для тренування, розвитку творчого мислення, формування практичних умінь і навичок, дають змогу стимулювати сприйняття навчального матеріалу. Якщо раніше їх використовували в основному тільки для підвищення управлінської кваліфікації керівників, то тепер ситуаційне проблемне навчання дедалі ширше застосовується як метод функціональної спеціалізації.

Широке впровадження ділових ігор у процес навчання бібліотекарів особливо помітне у ВНЗ Дніпропетровського регіону. У своїх звітах керівники бібліотек високо оцінюють цю форму професійного навчання: вона дає змогу виявляти приховані можливості слухачів, вона формує логічне мислення, навички прийняття рішень, вносить дух змагання. Водночас анкетне опитування показало повне ігнорування таких занять більшістю співробітників. Різноманітні в оцінках цієї форми навчання можна пояснити відсутністю зворотного зв'язку з учасниками ДІ. Крім того ділова гра вимагає великих інтелектуальних зусиль, значних витрат часу для підготовки. Як свідчить практика, у процесі будь-якої ділової гри необхідно підкріплювати не тільки пізнавальні мотиви, але й мотиви досягнення. Це й спонукатиме бібліотекарів-початківців до участі, продовження й закінчення гри.

Значний педагогічний потенціал закладений і в такій формі підвищення кваліфікації, як майстер-клас. Його мета – практичний показ досягнень бібліотеки загалом або кожного її працівника на своєму робочому місці. Це може бути демонстрація накопиченого досвіду з менеджменту, використання новітніх технологій, ознайомлення з авторською бібліотечною програмою, розробками тематичних напрямів бібліотечної діяльності, інноваційних форм масової роботи.

Такої форми навчання особливо потребують співробітники, у яких відсутній досвід роботи у бібліотеці ВНЗ та й фахової освіти немає.

Заняття у майстер-класах НБ ДНУ розпочинаються у вересні кожного року. Їх відвідують усі

нові співробітники, незалежно від освіти й стажу роботи, адже на них знайомляться з особливостями роботи бібліотеки ДНУ. По закінченні таких занять кожний слухач складає залік і отримує посвідчення.

Залік, приймає спеціальна комісія із кваліфікованих фахівців. Під час цього дійства вдається ближче познайомитися з молодими співробітниками, їхніми діловими якостями, виявити їхні здібності, з'ясувати ступінь заінтересованості в роботі, їхні подальші перспективи. Самому співробітникові такі заняття допомагають освоїтися у бібліотеці, швидше пройти адаптацію, познайомитися з колективом, засвоїти мінімум знань про бібліотеку, її структурні підрозділи.

Звичайно, у кожній бібліотеці, що займається перепідготовкою бібліотечних працівників, самостійно вирішують чому і як їх навчати. Але при цьому бібліотеки повинні прагнути максимально враховувати здобуту слухачами освіту, їх попереднє місце роботи. Від отриманої базової освіти багато в чому залежить сприйняття слухачами бібліотечної теорії й практики. При виборі методів навчання організація повинна, насамперед, керуватися ефективністю їхнього впливу на конкретну групу, яка навчається. При цьому необхідно дотримуватися чотирьох основних принципів навчання:

1. Актуальність. Те, про що говориться під час навчання, повинно стосуватися професійного або приватного життя бібліотекарів.

2. Участь. Бібліотекарі, які навчаються, повинні брати активну участь у навчальному процесі й безпосередньо використовувати нові знання й навички вже в ході навчання (активні форми навчання).

3. Повторення. Воно допомагає закріпити нову інформацію в пам'яті й перетворює набуті знання й навички на звичку.

4. Зворотний зв'язок. Тим, хто навчається, потрібно постійно надавати інформацію про те, наскільки вони просунулися вперед. Наявність такої інформації дає їм змогу коригувати свою поведінку для досягнення вищих результатів.

Список використаної літератури

1. *Блонский, П. П.* Избранные педагогические и психологические сочинения / П. П. Блонский. – М., 1989. – 304 с.
2. *Выготский, Л. С.* Психология развития человека / Л. С. Выготский – М., 2005. – 136 с.
3. *Гончарук, П. А.* Психология навчання / П. А. Гончарук. – К.: Либідь, 1995. – 156с.
4. *Змиев, С. И.* Технология обучения взрослых / С. И. Змиев // Педагогика. – 1998. – № 7. – С. 42–45.
5. *Косенко, П.* Сутність та зміст особистісно орієнтованого навчання у системі педагогічної освіти / П. Косенко // Вісн. Кн. палати. – 2006. – № 5. – С. 21–23.
6. *Кузьмина, Н. В.* Способность, одаренность, талант / Н. В. Кузьмина. – М., 1995. – 156 с.
7. *Леонтьев, А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М., 1985. – 304 с.
8. *Малахов, Н. Д.* Педагогические основы образования взрослых / Н. Д. Малахов. – М., 1995. – 175 с.
9. *Менчигинская, Н. А.* Проблемы изучения и умственного развития человека: избр. психол. тр. / Н. А. Менчигинская. – М., 1989. – 218 с.
10. *Низамов, Р. А.* Формы и методы обучения в вузе / Р. А. Низамов // Вопросы вузовской педагогики и методики. – Казань, 1991. – С. 36–41.
11. *Никандров, Н. Д.* Организационные формы и методы обучения в высшей школе / Н. Д. Никандров // Проблемы педагогики высшей школы. – СПб., 1992. – С. 67–75.
12. *Овсянкіна, Л.* Роль особистісно орієнтованої освіти в сучасному суспільстві / Л. Овсянкіна // Вища освіта України. – 2003. – № 10. – С. 101–105.
13. *Подобед, В. И.* Образование взрослых: методологический аспект / В. И. Подобед // Педагогика. – 2003. – № 7. – С. 30–37.
14. *Пономарев, Я. А.* Психология творчества и педагогика / Я. А. Пономарев. – М., 1989. – 280 с.
15. *Сериков, В. В.* Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем / В. В. Сериков. – М., 1999. – 273 с.
16. *Уваркіна, О.* Стан і тенденції розвитку психолого-педагогічної підготовки в системі вищої освіти України / О. Уваркіна // Вища освіта України. – 2005. – № 1. – С. 100–104.
17. *Якиманская, И. С.* Технология личностно-ориентированного образования / И. С. Якиманская. – М., 2000. – 176 с.