

Жанна Вертій,

викладач кафедри документознавства та інформаційної діяльності
Білоцерківського інституту економіки і управління ВНЗ ВМУРОЛ «Україна»

Застосування тренінгових форм роботи у вітчизняному бібліотечному процесі

У статті обґрунтовується доцільність та ефективність застосування тренінгових форм роботи у бібліотечному процесі. Розкривається накопичений досвід у цій сфері, окреслено проблеми, які потребують вирішення.

К л ю ч о в і с л о в а: бібліотечно-інформаційний процес, інноваційні форми роботи, тренінг, тренінгові групи, семінари-тренінги, ділові ігри, рольові ігри, дискусії.

Lately the socialpsychological training got wide distribution both in foreing and in domestic practice. Expedience and efficiency of application of trenaing's forms of work in a library process is grounded in the article.

K e y w o r d s: library-informative process, innovative forms of work, training, to training of form of work, training of group, seminars-trainings, business games, rolevi games, discussions.

Сучасне суспільство досягло такого етапу у своєму розвитку, коли прогрес будь-якої галузі його життя визначають саме високкваліфіковані кадри. Не є винятком у цьому сенсі і бібліотечна сфера. Її життєдіяльність, конкурентоспроможність сьогодні також великою мірою залежать від кадрового ресурсу, таких його характеристик, як професіоналізм, компетентність, творче ставлення до справи, комунікабельність, здатність до нестандартних рішень, прагнення навчатися, здобувати знання упродовж життя тощо.

Все це й зумовлює актуальність питань, пов'язаних з якісною підготовкою і перепідготовкою бібліотечних кадрів, пошуком найбільш ефективних форм цієї роботи, які б давали змогу працівникам органічно поєднувати теоретичні знання з практикою, творчо підходити до вирішення нагальних виробничих проблем.

Останнім часом, з урахуванням постійно зростаючих вимог до учасників бібліотечно-інформаційного процесу, їх професійне навчання дедалі частіше організовується із використанням тренінгових

форм роботи, які дають змогу охоплювати не тільки сферу взаємодії бібліотекаря і читача, а й комунікативний процес членів бібліотечного колективу.

Тренінг – це одночасно і процес пізнання себе та інших, і ефективна форма опанування знань, і дієвий інструмент формування умінь та навичок, і форма набуття та розширення досвіду. Під час тренінгу за допомогою різних вправ, прийомів, технік створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед слухачами безліч варіантів розвитку ситуації, або вирішення конкретних проблем, заради яких вони зібралися.

Саме тому тренінги широко використовуються сьогодні у підготовці фахівців різних галузей. Цей метод активно застосовується у роботі з дітьми, батьками, учителями, керівниками підприємств та організацій, працівниками закладів культури, серед яких бібліотекарі посідають одне з провідних місць.

Вітчизняні вчені, фахівці-практики дедалі частіше звертають увагу на методику застосування різних тренінгових форм роботи з персоналом бібліотек (О.Башун, С.Воробель, С.Шуляк), з'являються перші практичні напрацювання у цій галузі (Л. Глодов'юк, Г. Колотило, І. Макеєва).

Так, Івано-Франківська обласна універсальна наукова бібліотека ім. І.Франка підготувала методичний посібник «Інтерактивні форми підвищення кваліфікації бібліотечного персоналу» (укладач Г.Колотило, відповідальна за випуск Л. Бабій), у якому представлені зразки інтерактивних методів навчання з практики роботи Надвірнянської та Тисменицької ЦРБ. У даному виданні зосереджено увагу на сучасних методах роботи, даються конкретні поради, як краще організувати тренінг, майстер-клас, професійний конкурс, віртуальну довідку, коледж на колесах тощо [7].

На думку авторів видання, виробниче навчання є більш ефективним тоді, коли його учасники засвоюють саме активні форми і методи роботи, коли воно поєднується з практикою, організовується на засадах творчої лабораторії.

Названий методичний посібник є досить цікавим напрацюванням у галузі організації ефективного навчального процесу з персоналом бібліотечних закладів, але, на жаль, його тираж становить лише 30 примірників, що істотно обмежує можливість ознайомлення з ним фахівців.

Зазначимо, що цими ж авторами підготовлено посібник «Імідж сучасної бібліотеки: нові підходи», де йдеться про ігрову форму навчання бібліотечного персоналу – тренінг з елементами конкурсу з практики роботи Тисменицької центральної районної бібліотеки. Сценарій тренінгу розробила

досвідчений методист Тисменицької ЦРБ Івано-Франківської обл. Л. Глодов'юк [6].

Цікавим, з точки зору теоретико-методичних засад професійного навчання, є збірник матеріалів обласного семінару-тренінгу методистів і директорів центральних районних та міських бібліотек Закарпатської області «Соціальні інновації в бібліотеках: методичний аспект», який включає програму семінару, повні тексти головної доповіді та консультацій, а також фоторепортаж з місця проведення акції. У збірнику аналізуються різні форми бібліотечної роботи: семінари-тренінги «Робота бібліотек з популяризації екологічної культури» (Перечинська ЦБС); семінари-практикуми: «Публічна бібліотека – центр правової освіти» (Виноградівська), «Красзнавча робота як один з факторів національного відродження» (Рахівська); районний семінар-тренінг Іршавської ЦБС «Імідж бібліотеки, інноваційні процеси», тренінг «Бібліотека та її користувач: взаємозв'язок традицій та інновацій», практикум бібліотечних працівників системи шкільних бібліотек на тему: «Етика та психологія бібліотечного спілкування».

Зауважимо, що це видання може бути корисним не тільки фахівцям методичної роботи бібліотечної галузі, але й студентам та викладачам середніх та вищих навчальних закладів відповідного профілю [3].

Провідні бібліотеки України нині постійно проводять навчальні семінари-тренінги з проблем «Управління проектами для ефективних змін у бібліотеках», «Розвиток бібліотек в Україні в цілому та в регіонах», «Модернізація бібліотек в умовах трансформації суспільства», «Бібліотеки в демократичному суспільстві», «Менеджмент і маркетинг бібліотек», «Бібліотеки і асоціації в мінливому світі» [2]. З кожним роком посилюється робота з підготовки і перепідготовки кадрів у контексті використання комп'ютерних технологій в організації інформаційно-бібліотечної справи; у створенні автоматизованих бібліотечних систем, формуванні баз даних тощо.

Для прикладу згадаємо нещодавній тренінг-семінар «Електронні ресурси в бібліотеках: створення та використання», організований для групи працівників бібліотек науково-дослідних установ НАН України, що освоюють програму ІРБІС. Він проводився на базі Національної наукової медичної бібліотеки України спільно з Національною бібліотекою України імені В. І. Вернадського. Велика група фахівців (керівників, науковців, провідних спеціалістів) отримала реальну можливість обмінятися досвідом використання нових інформаційних технологій, ознайомитися з нормативно-методичним забезпеченням і реальними результатами корпоративної каталогізації, зокре-

ма створенням на корпоративних засадах зведеного каталогу наукових медичних журналів.

Першою спробою проведення бібліотечного тренінгу на теренах Дніпропетровщини став семінар-тренінг «Інноваційний пошук – основа розвитку бібліотек», організований для методистів місцевих бібліотек Дніпропетровською обласною універсальною бібліотекою. У програмі заняття передбачався 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 дала змогу формувати і розвивати навички прийняття рішень, створення партнерських проектів і програм [8, с. 41].

У фаховій літературі дедалі частіше обговорюються питання застосування тренінгів для вироблення у бібліотечних працівників умінь і навичок взаємодії (спілкування) з різними категоріями читачів.

Так, різні аспекти застосування елементів ігрової діяльності у бібліотечно-інформаційному обслуговуванні читачів дитячих бібліотек аналізують Н. Бачинська, Л. Герчікова, Г. Гінзбург, Т. Долбенко, Л. Жаркова, І. Желобовський, А. Марголіна, С. Матліна, Н. Медведєва, О. Нелісова, Т. Попова, А. Чачко, Л. Чупиріна, М. Чусовітіна.

Саме з цією метою Хмельницька обласна бібліотека для дітей імені Т. Г. Шевченка постійно проводить творчі лабораторії, круглі столи, семінари-практикуми з різними категоріями своїх працівників. Для активізації слухачів на заняттях використовуються ділові ігри, проблемні ситуації, професійні конкурси, дискусії тощо. До проведення таких занять запрошуються досвідчені педагоги, психологи, письменники.

Також тут систематично проводяться творчі лабораторії з питань роботи з дітьми для заступників директорів ЦБС, для сільських бібліотекарів. У бібліотеці діють школа керівника, творчі майстерні для працівників відділів роботи з читачами. В них використовуються лише активні форми навчання: круглі столи, професійні діалоги та брифінги, творчі зустрічі, конкурси, тренінги, розбір виробничих ситуацій, вивчення досвіду роботи бібліотек області та інших регіонів [17].

Кіровоградською обласною бібліотекою для дітей ім. А. П. Гайдара тренінги проводяться з 2005 р. Деякі з них спрямовуються на організацію комунікативного процесу, налагодження стосунків між бібліотечним фахівцем і читачами, покращення психологічного клімату в колективі. До таких заходів можна віднести практикуми «Бібліотечне спіл-

кування», «Конфлікти в бібліотеці: попередження та вирішення», ділову гру «Конфлікти», практичні заняття «Вправи та відпрацювання інтонації, міміки, жестів», рольові ігри «Компліменти», «Доміно».

Як бачимо, тренінг у бібліотечній справі з кожним роком відіграє дедалі більшу роль. Однак, поки не можна сказати, що інноваційні технології навчання персоналу (тренінги) здійснюються на належному науково-методичному рівні і вони вже стали невід'ємною частиною виробничого життя кожної бібліотечної установи країни. Тут дається взнаки та обставина, що такий різновид професійного навчання, як тренінги належить до особливої професійно-навчальної практики, котра вимагає досить високого рівня загально-інформаційної, професійної підготовки як від працівника (слухача), так і від тих людей, котрі планують, розробляють і проводять подібні заняття.

Метою статті є обґрунтування доцільності застосування тренінгу у бібліотечному процесі, розкриття його переваг перед іншими формами роботи з персоналом, вироблення чітких науково-практичних засад цієї інноваційної діяльності.

Тренінг виник у ХІХ ст. спочатку як різновид психотерапії, і лише у ХХ ст. він набув поширення як форма навчання у професійній освіті, а згодом почав застосовуватися у практичній психології з метою всебічного розвитку особистості, вироблення у неї відповідних рис і навичок.

Термін «тренінг» (від англійського training) має цілу низку значень: навчання, виховання, підготовка, тренування... На сьогоднішній день не існує загальноприйнятого (усталеного) визначення терміна «тренінг». Відсутність чіткої дефініції поняття призводить до широкого його тлумачення і позначення ним різноманітних прийомів, форм, способів і засобів, що використовуються сьогодні у виробничо-виховній, навчальній практиці. Це, зокрема, рольові та ділові ігри, групові дискусії, майстер-класи, семінари-практикуми, психогімнастичні вправи, професійні конкурси і т. д. і т. п.

Тому й не дивно, що вчені досить часто визначають тренінг просто як певний набір методів розвитку здібностей людини до навчання, полегшення процесу оволодіння будь-яким складним видом діяльності [5].

Останнім часом широко використовується як у зарубіжній, так і у вітчизняній практиці соціально-психологічний тренінг. В Україні тренінги як вид навчально-виховної роботи застосовуються із середини 70-х років.

У 1982 р. побачила світ перша фундаментальна наукова праця Л. Петровської, присвячена теоретич-

ним і методичним аспектам соціально-психологічного тренінгу. Авторка витлумачує тренінг як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в сфері міжособового спілкування, як засіб набуття компетентності, професіоналізму, засіб психологічного впливу [11, с. 208].

Тренінги є, переважно, груповою формою роботи з людьми.

Тренінгова група – це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та виконання поставлених завдань [14].

Застосування тренінгових занять у бібліотечній галузі допомагає вирішувати цілу низку завдань: набуття учасниками тренінгу психологічних знань, навичок спілкування з читачами та між собою; набуття слухачами нових професійних навичок та умінь; створення нового іміджу бібліотеки та бібліотекаря, розширення можливостей для самовдосконалення та самореалізації працівників; опанування нових виробничих технологій; пошук спільними зусиллями різних спеціалістів ефективних шляхів розв'язання проблем, що виникають і т. д.

Нині у бібліотечній галузі найчастіше застосовуються такі види тренінгів:

– *Функціональний тренінг* (навчання знанням, умінням та навичкам, що підтримують функціональну діяльність працівників). Визначальним методом функціонального тренінгу є майстер-клас. Це дієва форма підвищення кваліфікації, особливий методичний захід, досить нова форма спілкування у процесі роботи бібліотекарів. Ідея майстер-класу полягає в тому, що визнаний фахівець у довільній формі демонструє свої унікальні прийоми роботи певному колу спеціалістів.

Для таких занять розробляється одно- чи дводенна програма, розрахована на слухачів, які вже мають певний досвід роботи. Майстер-класи проводяться з будь-якого напрямку бібліотечної діяльності: наукова обробка документів, підготовка бібліографічного запису, укладання бібліографічних матеріалів, редагування, надання консультацій відвідувачам, реставрація книг, оцифрування фондів тощо.

Для учасників готуються наочні матеріали, нормативні документи з визначеної тематики. Розповідь фахівця, його практичні дії, як правило, супроводжуються показом інформаційних матеріалів, що дає змогу глибше розкрити заявлену тему, переконливіше аргументувати свою позицію, свої дії, свої новаторські підходи до вирішення того чи іншого питання. Закономірним наслідком таких занять стають адміністративні рішення, спрямовані

не тільки на модернізацію окремих виробничих процесів, а й на перебудову роботи бібліотеки загалом. І такі рішення зрозумілі персоналу, вони завжди ним підтримуються [7].

– *Поведінковий тренінг* (навчання навичкам ділової поведінки, комунікації, міжособового спілкування), який проводиться переважно у вигляді рольової гри. Рольова гра – це ефективна навчальна методика, але вона має бути добре продумана і організована, щоб забезпечити позитивний вплив на учасників. За допомогою рольової гри слухачі мають змогу:

- набутти досвіду використання певних навичок в ігровій ситуації;
- проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдання гри, змінити ситуацію на краще;
- відпрацювати на практиці певні види поведінки в безпечному середовищі перед тим, як застосувати їх у реальному житті;
- набутти впевненості у своїх силах під час практичних дій або репетиції певної події;
- закріпити засвоєний матеріал шляхом забезпечення зворотного зв'язку;
- додати до навчального процесу елемент розваги [16].

– *Тренінг менеджменту* (ознайомлення з основами ситуаційного керівництва, розвиток управлінських здібностей у фахівців бібліотечної справи, формування мотивації персоналу, вироблення навичок планування і контролю тощо). В Україні, на наше переконання, роботу у цьому напрямі започаткував науково-практичний семінар «Управління підприємницькою діяльністю і кадровий менеджмент», який було проведено у 1992 р. для керівного складу ЦНБ АН України.

Необхідність навчання й підвищення кваліфікації керівників бібліотек зумовлена особливістю управлінської праці сьогодні – роботою в умовах постійно мінливого середовища. Перманентні зміни у законодавстві, непередбачувана поведінка постачальників інформаційних ресурсів, нові запити споживачів інформації, невідповідність кваліфікації персоналу запитам нової ситуації, – це й багато чого іншого змушує сучасного керівника бібліотеки міняти підходи в роботі, удосконалювати свої управлінські схеми. Найбільші шанси досягти успіху мають керівники, яких не лякають зміни, які швидко опановують нові ідеї й методи роботи, швидко пристосовуються до нових умов і наполегливо шукають шляхи кращого виконання дорученої їм роботи.

Активним методам навчання керівного складу бібліотек (майстер-класам, семінарам майстерням,

семінарам з елементами тренінгу сьогодні віддають перевагу організатори Школи директорів республіканських, вузівських та обласних наукових бібліотек Білорусі.

Робоча програма Школи директорів розпочалася із круглого столу «Взаємодія видавничих і книготорговельних організацій з бібліотеками Білорусі: нові проекти й ініціативи». В рамках інтерактивних занять обговорюються найголовніші напрями діяльності сучасного керівника: порядок у справах і документах; обов'язки, відповідальність і компетенція; формування штату й створення колективу; прийом на роботу; навчання й підвищення кваліфікації; оперативне управління без конфліктів і стресів та ін. Тренери діляться досвідом, пропонують несподівані шляхи вирішення проблем, демонструють наочні приклади «від протилежного». Великий інтерес у учасників Школи викликав, зокрема, семінар «Проектна діяльність бібліотек як ефективна технологія бібліотечного менеджменту». Знання головної формули проектної діяльності «криза – мотивація до змін – амбіції – ідея – проект», що окреслює життєвий цикл проекту, стадії його підготовки, а ще – бажання керівника й колективу щось змінити на краще, становлять головний ресурс розвитку бібліотеки.

Практично корисними для учасників Школи стали й два майстер-класи: «Створення персональних баз даних керівника бібліотеки» (тренер – Шандора Сергій Вікентійович) і «Ваша чарівна презентація, або PowerPoint для керівника». Майстер-класи склалися з теоретичної частини-презентації й творчого практикуму в Електронній бібліотеці БДУКІ. Як директорів бібліотеки правильно розробити стратегію управління різними людьми: які адміністративні або інші важелі впливу використати; як навчитися виявляти причини опору колективу впровадженню інновацій – вирішення цих і багатьох інших питань управління намагалися знайти учасники Школи директорів під час роботи в парах, вивчення тексту, обговорення в групі й презентацій [13].

І, нарешті, *соціально-психологічний тренінг*. Останнім часом дедалі частіше вітчизняні бібліотеки включають у свій штат психологів. Основними «полями» їхньої уваги є такі: просвітницька робота серед колективу бібліотеки з метою підвищення психологічної компетентності людей, їх здатності, уміння самостійно вирішувати конфлікти і проблеми, що виникають у професійному та особистому житті; профілактична робота, зокрема, читання циклу лекцій «Поради психолога», діагностичне опитування на тему «Соціально-психологічний клімат у колективі»; психологічне консультування та індивідуальна психологічна корекція; групова

психокорекція (заняття з удосконалення комунікативних умінь та навичок) тощо [1].

Досить широкий фронт робіт для психолога свідчить про низький рівень психологічної компетентності наших бібліотечних фахівців. Допомогти піднести життєву та психологічну компетентність особистості, стимулювати усвідомлення нею власних можливостей, власного внутрішнього світу, стосунків з оточуючим середовищем, розвивати її здатність впливати на людей може спеціальна соціально-психологічна підготовка, а саме соціально-психологічний тренінг [12].

Такий тренінг дає змогу діагностувати стан психологічної компетентності особистості, виявляти її психологічні проблеми, особистісні якості, особливості взаємодії з людьми. Беручи участь у занятті, слухач пізнає особливості сприймання іншими людьми його особистісних якостей, його вчинків, поведінки та комунікативних умінь. У процесі навчання опрацьовуються варіанти вирішення психологічних проблем особистості, усунення недоліків, окреслюються шляхи особистісного зростання.

Соціально-психологічний тренінг має дві фази – діагностичну та корекційну. Це дає змогу психологові, який проводить заняття, діагностувати стан комунікативної компетентності кожного учасника, визначити шляхи удосконалення його вмінь і навичок у діловому та особистому спілкуванні. Під час діагностичної фази соціально-психологічного тренінгу виконуються такі завдання:

1) самопізнання учасників тренінгу – пізнання своїх особистісних якостей, комунікативних особливостей, рефлексія власного спілкування та поведінки;

2) отримання «зворотного зв'язку» від інших учасників тренінгу, інформації про сприймання кожного учасника тренінгу як особистості, його вміння спілкуватися з оточуючими;

3) зовнішня діагностика – пізнання психологом-тренером особливостей та комунікативних якостей кожного учасника.

Під час корекційної фази соціально-психологічного тренінгу відбувається виправлення недоліків кожного слухача, визначаються шляхи удосконалення його психологічної компетентності [12].

У разі проведення тренінгу з великою групою керівників (тренер) має змогу необхідну інформацію оперативно доводити до відома усіх присутніх. Можна також давати інструкцію одразу всім слухачам. Крім того, для окремих учасників занять, яким проблемно одразу адаптуватися до створеної ситуації і включитися у процес навчання (вони відчують труднощі із засвоєнням матеріалу, його миттєвою оцінкою, із формуванням висновків, внесен-

ням конкретних пропозицій тощо) є можливість більш комфортно адаптуватися до умов тренінгу.

Працюючи з великою аудиторією тренер може ставити на обговорення будь-який бібліотечний процес, будь-яку професійну проблему і не тільки. Хоча якісне обговорення великою групою заявленої теми відбувається тоді, коли всі присутні виявляють до неї інтерес, можуть компетентно висловлюватися з приводу певних ідей чи подій. Звичайно, можна обговорювати як заплановані, так і імпровізовані теми. Тему розмови слід лише чітко й зрозуміло визначати для всіх присутніх ще до початку обговорення.

Ефективність обговорення проблеми великою групою залежить від того, як керівник ставить запитання. У даній ситуації потрібно уникати запитань, на які можна відповісти коротко («так» або «ні»). Пропонується вживати запитання, які починаються з «як», «чому», «який», та заохочувати всіх учасників до оприлюднення власного бачення проблеми.

Реакція керівника на запитання й коментарі є вирішальним у створенні позитивної атмосфери в аудиторії. Виявляючи увагу до всіх, дякуючи кожному за запитання чи висловлювання, ведучий тим самим стимулює слухачів підтримувати розмову, ділитися своїми думками, цінною інформацією. При проведенні тренінгу у великих групах важливо не забувати про те, що у когось із присутніх може виникнути бажання домінувати в аудиторії, показувати свою зверхність над іншими членами навчальної групи. Та й про швидку стомлюваність учасників дискусії також варто пам'ятати. Одним словом, проведення тренінгу на належному рівні великою мірою залежить від майстерності та професійності тих людей, які їх готують і проводять [12].

На відміну від тренінгових занять у складі великої групи, коли люди є переважно одержувачами інформації, заняття в малих групах передбачає активність кожного її члена, їх тісну взаємодію, продукування кожним слухачем власних ідей, пропозицій, демонстрацію творчого підходу до вирішення поставлених тренером проблем.

Метод малих груп дає змогу учасникам тренінгових занять:

- тісніше познайомитися один з одним;
- детально переглянути матеріал, представлений викладачем (керівником) занять;
- особисто розв'язати завдання, поставлене тренером;
- беручи участь у рольовій грі, глибше засвоїти матеріал, скоріше досягти потрібного результату;
- швидко адаптуватися у колі незнайомих людей, навчитися з ними взаємодіяти і, навіть, відпочити.

Кількість людей у малих тренінгових групах, зазвичай, коливається від двох до восьми. Якщо членів групи більше восьми, їм стає важко одночасно брати участь у роботі, відповідно, легше виключитися з неї. При цьому група, як правило, розпадається на підгрупи. Спосіб формування груп залежить від виду роботи, якою вони мають займатися.

Для стимулювання мислення та продукування ідей, пов'язаних з темою заняття, можуть створюватися групи обговорення. Існує чимало тем, які люди хотіли б вивчити глибше або більше про них дізнатися. Від учасників групи обговорення не вимагається розв'язання проблеми, завершення складання переліку завдань, конкретного плану дій. Оптимальний склад групи обговорення 4–6 осіб. Обговорення має бути відносно коротким, близько десяти хвилин. Членам групи обговорення тренер чітко пояснює мету обговорення. Якщо такий метод застосовується досить часто, слід змінювати склад групи після одного-двох обговорень, адже не завжди вдається належним чином укомплектувати групи, інколи її члени добре працюють разом, а інколи нічого конструктивного не виходить.

Часто організатори тренінгу для проведення дискусій використовують метод роботи у парах. Готуючись до такого заняття, потрібно запропонувати учасникам теми для дискусії. Після роз'яснення суті питання або фактів, пов'язаних із ситуацією, що має обговорюватися, учасникам надається декілька хвилин, щоб самостійно продумати ймовірні відповіді або рішення. Бажано, щоб керівник визначив одразу час, відведений для кожного з виступаючих. З'ясувавши позиції, кожна пара обмінюється ідеями та аргументами і виносить поставлене питання на обговорення всієї групи.

Завдання, призначені для пар, необхідно добирати дуже ретельно. Вони мають бути короткими, щоб учасники не могли зайти у глухий кут, якщо пари не спрацюються. Попарно зручно працювати:

- під час виконання вступних ознайомлювальних вправ;
- під час навчання один одного, коли один учасник, який уже володіє певними навичками, навчає іншого;
- коли люди на основі особистих симпатій обирають собі пару для вирішення тих завдань тренера, які зручніше виконувати вдвох, наприклад, для участі у вправах, де потрібно виконувати дві різні ролі тощо [12].

Малі групи у складі трьох осіб – найбільш оптимальний варіант, коли потрібно, щоб двоє людей взаємодіяли між собою, а третій спостерігав за ними і робив зауваження. Члени групи з трьох осіб

розподіляють між собою ролі: промовця, слухача і спостерігача. У такій трійці промовець викладає суть питання (теми), слухач реагує на промову згідно з тренерським завданням, а спостерігач не бере участі в розмові. Він лише спостерігає та фіксує свої зауваження («погляд збоку»), а після завершення вправи коментує все почуте. Взаємодія «промовець – слухач» триває, як правило, 5–10 хвилин. Спостерігач ділиться своїми враженнями також протягом 5 хвилин. Зазвичай, у таких вправах члени трійки по черзі міняються ролями у певному порядку. Протягом заняття кожний з них має змогу побувати у всіх трьох іпостасях [15, с. 51].

Групова дискусія як базовий метод тренінгової роботи передбачає спільне обговорення будь-якого складного питання бібліотечного життя. Вона дає змогу з'ясувати і, можливо, змінити думки, позиції й установки учасників групи у процесі безпосереднього спілкування. Групові дискусії допомагає учасникам тренінгового заняття побачити проблему з різних боків. Інколи вона навіть може виступати способом групової рефлексії. Окрім всього іншого групові дискусії дає змогу актуалізувати і вирішити приховані конфлікти, усунути упередженість в оцінці партнера шляхом відкритих висловлювань або надання можливості учасникам виявити свою компетентність і таким чином задовольнити потребу у визнанні і повазі.

Існує кілька форм групової дискусії. Під час тренінгу організатори досить часто використовують структуровані дискусії, в яких задається тема для обговорення, а іноді й чітко регламентується порядок її проведення. Разом з тим нерідкістю є і неструктуровані дискусії. Це коли ведучий пасивний, теми занять обираються самими учасниками, час дискусії формально не обмежується.

Фахівці розрізняють форми дискусій, виходячи з характеру матеріалу, який розглядається. Наприклад Н. Семілет виділяє такі:

- тематичні дискусії, в яких обговорюються значущі для всіх учасників тренінгового заняття проблеми;
- біографічні, орієнтовані на минулий досвід;
- інтеракційні, для яких матеріалом служать структура і зміст взаємин між учасниками групи [10, с. 85].

Організатори виробничого навчання у бібліотечному середовищі останнім часом досить активно використовують таку важливу складову тренінгу, як ігрові методи. Йдеться, насамперед, про ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльнісні, імітаційні та ділові ігри. Вказані методи найбільш ефективні у роботі зі слухачами на різних етапах групової динаміки. Гра дає змогу її

учасникам долати психологічні бар'єри, відчуженість, «знімати маски», відкриватися, імпровізувати, творчо реалізовувати своє «Я» тощо [4].

Працюючи у цьому напрямі, С. Шуляк у своїй дисертації детально досліджує становлення особистості молодших школярів у процесі ігрової діяльності в дитячих бібліотеках. Зокрема, упровадивши у процес бібліотечно-інформаційного обслуговування читачів дитячих бібліотек авторську програму «Дитяча гра в сучасній бібліотеці» досліднику вдалося експериментально підтвердити ефективність засобів ігрової діяльності у формуванні особистості школяра [18].

Рольова гра, що використовується під час тренінгу – це моделювання ситуації, де учасникам пропонується зіграти роль певної людини у знайомих обставинах чи ситуаціях. Сценарій часто вигадується, або використовуються реальні ситуації, з якими учасник може стикнутися у повсякденному житті. Рольові ігри рекомендується використовувати у випадках, коли:

- необхідно сформувати або удосконалити навички ефективної комунікації і міжособистісної взаємодії. Наприклад, у ситуації спілкування бібліотекаря з читачами-інвалідами;
- є потреба закріпити на практиці способи дій, які можуть стати у нагоді при виконанні службових обов'язків, у побуті;
- необхідно переграти ситуацію, яку не вдалося владнати у реальних умовах.

Звичайно, у жодній рольовій грі не можна передбачити усіх аспектів тієї чи іншої реальної (життєвої) ситуації, але її штучне створення та попереднє відпрацювання безперечно сприятиме у подальшому більш ефективній міжособистісній взаємодії.

Досить часто у бібліотечному середовищі застосовуються ділові ігри, які є імітацією професійної діяльності учасників тренінгу. Завдяки такому підходу вдається розробити більш ефективні способи діяльності учасників заняття в реальних виробничих умовах, адже спираючись на власний досвід, вони можуть створити новий продукт, який стане їм у нагоді при розв'язанні тієї чи іншої проблеми.

Ділова гра, як правило, проводиться в кілька етапів:

- підготовчий – ознайомлення з ігровою ситуацією, надання учасникам інформації про правила гри, формування команд (розподіл ролей);
- підготовка командного завдання;
- виступ команд (захист виробленого командою рішення);
- експертний аналіз виступу команд;
- підбиття підсумків гри [9, с. 21].

Г. Колотило і Л. Бабій у своїх публікаціях аналізують таку форму ділової гри, як професійний конкурс. Професійні конкурси, як показує досвід, є досить ефективним засобом реалізації творчого потенціалу працівників, розвитку їхньої ініціативи. Мета таких заходів – допомагати працівникам бібліотек у професійній і особистій реалізації, піднести престиж і соціальний статус бібліотечної професії, привернути увагу громадськості та органів влади до діяльності книгозбірні, поглибити партнерські стосунки із заінтересованими організаціями тощо.

Професійні конкурси класифікуються фахівцями таким чином: загальні конкурси, на яких оцінюється діяльність бібліотек за усіма напрямками («Краща бібліотека року»); індивідуальні конкурси, котрі розвивають індивідуальні творчі здібності працівників, сприяють підвищенню кваліфікації («Бібліотекар року»); тематичні та галузеві конкурси: масових заходів (сценаріїв), на кращу роботу з книжковим фондом, оглядів та книжкових виставок; конкурси, спрямовані на покращення матеріальної бази бібліотек (на кращий дизайн, кращу рекламу) тощо [7].

Рольові ігри сприяють «програванню ролей», що дає змогу побачити працівника не просто в міжособистісній взаємодії у групі, а у процесі виконання ним певної соціальної ролі. Рольова гра також досить часто використовується для формування психологічних навичок у сфері комунікації, що для професії бібліотекаря є особливо важливим.

Отже, практика вітчизняних бібліотек різного рівня засвідчує, що в сучасній системі підвищення кваліфікації персоналу перевага надається саме тренінговим формам роботи. І це цілком закономірно, адже таким чином організована професійна освіта створює нові можливості не тільки для виховання якісно нового типу бібліотечного працівника, істотного розширення спектру бібліотечних послуг, максимально повного задоволення потреб різних категорій читачів, а й для удосконалення бібліотечно-інформаційного процесу загалом.

Список використаної літератури

1. Айвазян, О. Б. Роль інноваційних підходів у підвищенні кваліфікації бібліотечного персоналу [Електронний ресурс] / О. Б. Айвазян. – Режим доступу // http://library.tup.km.ua/about_library/naukova_robota/ 2003 / аув_rol.htm, вільний. – Назва з екрана.
2. Башун, О. В. Вплив маркетингу і фандрейзингу на трансформацію бібліотек / О. В. Башун ; наук. ред. В. С. Білецький. – Донецьк : УКЦентр, 1999. – 204 с.
3. Бібліо-клас [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.biblioteka.uz.ua/public/biblio_class/biblio_class.php, вільний. Назва з екрана.
4. Воробель, С. Інтерактивні технології в роботі бібліотеки / С. Воробель // Бібліосвіт. – 2008. – № 4. – С. 20–26.
5. Емельянов, Ю. Н. Обучение общению в учебно-тренировочной группе / Ю. Н. Емельянов // Психологический журнал. – 1987. – № 2. – С. 30–34.
6. Імідж сучасної бібліотеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.if.ua/publish2008/1217927085.html>, вільний. Назва з екрана.
7. Інтерактивні форми підвищення кваліфікації бібліотечного персоналу : метод. посіб. [Електронний ресурс] / укл. Г. М. Колотило ; відп. за вип. Л. В. Бабій ; Обласна універсальна наукова бібліотека ім. Івана Франка. – Режим доступу : <http://lib.if.ua/publish2008/1217836988.html>, вільний. Назва з екрана.
8. Макеєва, І. Форми і методи професійного навчання співробітників бібліотек вищих навчальних закладів / І. Макеєва. – Біб. вісн. – 2009. – № 4. – С. 37–43.
9. Методичне та інформаційне забезпечення бібліотек, що обслуговують дітей : досвід, проблеми, новачі : матеріали обласного семінару-практикуму заступників директорів ЦБС по роботі з дітьми та методистів ЦБС 9 (на базі Каховської ЦДБ). – Херсон, 2007. – 28 с.
10. Мороз, Л. Основи професійно-психологічного тренінгу : навч. посібник / Л. Мороз. – К. : Вид. ПАЛІВОДА А. В., 2004. – 130 с.
11. Петровская, Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
12. Сигнаївська, І. Соціально-психологічний тренінг особистісного зростання як метод розвитку життєвої компетентності особистості [Електронний ресурс] / І. Сигнаївська // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство : науково-методичний збірник / ред. кол. Н. Софій (голова), І. Єрмаков (керівник авторського колективу і науковий редактор) [та ін]. – К. : Контекст, 2000. – С. 6. – Режим доступу // <http://library.rehab.org.ua/ukrainian/specpsih/signaivska/>, вільний. – Назва з екрана.
13. Стрелкова, І. Б. Копилка идей и мудрых советов: искусство результативного управления / И. Б. Стрелкова // Библиотечное дело. – 2008. – № 19. – С. 37–40.
14. Технології навчання дорослих / упоряд. О. Главник, Г. Бевз. – К. : Главник, 2006. – 128 с.
15. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г. М. Бевз, О. П. Главник. – К. : Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2005. – 172 с.
16. Тренінги та технологія їх проведення [Електронний ресурс] / автори-упорядники : Л. Калініна, Л. Карташова, В. Лапінські. – Режим доступу : <http://vlapinsky.at.ua/metodika/trening.mht>, вільний. Назва з екрана.
17. Хмельницька обласна бібліотека для дітей ім. Т. Г. Шевченка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://odb.km.ua/index.php/ourvid/10-vid07/18-dyhsnk>, вільний. Назва з екрана.
18. Шуляк, С. О. Педагогічні умови сприяння становленню особистості молодших школярів засобами ігрової діяльності в дитячій бібліотеці : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 07.00.08 / Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. – К., 2006. – 19 с.