

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Ижевский государственный технический университет»
Научная библиотека

Доклад

на научно-практическую конференцию

**Тема: «ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК СПОСОБ АКТИВИЗАЦИИ
ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА БИБЛИОТЕКАРЕЙ»**

Подготовила:
гл. библиотекарь Л.В. Галиуллина

г. Ижевск
2010

Слайд 1 (Тема и план доклада)

1 Вступление.

В библиотечном деле сравнительно недавно возникла объективная необходимость формирования готовности библиотекарей к инновационной деятельности. В настоящее время этим вопросом занимается система повышения профессионального уровня специалистов. Она подразумевает не только постоянное обновление знаний, но и изменение мышления, учит реагировать на новое в постоянно меняющейся библиотечной и внешней среде, применять на практике креативные формы и способы профессиональных действий или их элементы. Именно применение такой формы обучения как деловая игра (далее – ДИ), способствует активизации творческого потенциала библиотекарей, стимулирует аналитический подход к оценке своей деятельности.

В настоящее время количество ДИ измеряется тысячами. Они различаются по масштабности имитируемых объектов, функциональному профилю, особенности строения. Разработка ДИ основывается на психологических исследованиях Курта Левина, известного германо-американского психолога. Исследования его научной школы стояли у истоков изучения процесса принятия группового решения.

2 Анализ понятия «деловая игра».

Слайд 2 (Деловая игра - средство моделирования)

ДИ - средство моделирования (на уровне понятия и на уровне действия) новых условий профессиональной действительности (включая экстремальные), метод поиска новых способов выполнения деятельности. Игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия.

В настоящее время ДИ можно рассматривать и как область деятельности, и как имитационный эксперимент, и как метод обучения, решения практических задач.

Слайд 3 (Основные атрибуты ДИ)

Среди основных атрибутов ДИ можно назвать следующие:

- игра имитирует тот или иной аспект целенаправленной человеческой деятельности и носит условный характер;
- участники игры получают роли, которые определяют различие их интересов и побудительных стимулов в игре;
- игровые действия регламентируются системой правил;
- контур регулирования игры состоит из следующих блоков: концептуального, сценарного, постановочного, сценического, блока критики, судейского, блока обеспечения информацией.

В известном учебнике Пугачева В.П. «Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом» предлагается следующая **классификация ДИ:**

По конечной цели:

- обучающие - направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников (тренинги);
- констатирующие (конкурсы профессионального мастерства);
- поисковые - направлены на выявление проблем и поиск путей их решения.

Слайд 4 (Классификация ДИ по методологии проведения)

По методологии проведения ДИ подразделяют на:

- **ролевые игры** – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;
- **групповые дискуссии** – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы;
- **имитационные** – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях;
- **организационно-деятельностные** – не имеют жестких правил, игры направлены на решение определенных проблем;
- **эмоционально-деятельностные** – избегают жестких правил, раскрывают личностный потенциал, ориентированы на обучение (тренинги);

- **инновационные игры** – формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, обрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;
- **комбинированные интерактивно-деятельностные стратегические игры** – направлены на коллективное конструирование будущего.

Существенные преимущества **игрового метода** перед традиционным заключаются в следующем:

- цели игры согласуются с практическими потребностями участников ДИ;
- игровой метод соединяет широкий охват проблем и глубину их анализа; включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению; способствует большой вовлеченности коллектива; насыщен обратной связью; формирует установки профессиональной деятельности, корректирует самооценку;
- в игре проявляется вся личность.

Если говорить проще, в основе игры лежит групповая работа, которая дает навык коллективных действий, развивает интуицию и воображение, учит осознавать свою и чужую роль, мобилизует умения и знания, дает ресурс для реального внедрения наработанных результатов.

Слайд 5 (Требования к организации ДИ)

Достоинства ДИ проявляются при условии соблюдения определенных требований к организации ДИ:

- определение оптимального количества участников;
- установление продолжительности ДИ (1,5-2 часа);
- организация комфортного игрового пространства;
- подготовка сценария (выявление проблемы, формулировка заданий, подготовка матриц);
- определение задач и полномочий ведущего и его помощников;
- проведение итогового этапа работы.

3 Во что играют библиотекари?

Слайд 6 (М. Московская)

О ДИ, как решающем факторе активизации творческого потенциала библиотекарей, убедительно пишет журналист, по профессии библиотекарь, Мария Московская в публикации «Свет мой, зеркальце, скажи...», или «Зачем библиотекарю деловая игра?». Автор, по-моему, справедливо рассуждает:

«Тренингу гарантирован успех, если коллектив библиотеки начнет формировать из себя команду. Сплоченную группу единомышленников, понимающих друг друга с полуслова. Результаты тренинга превосходят любые ожидания. Игра тем и хороша, что позволяет реализовать любые проекты».

Интересна концепция **С.А. Езовой** о саморазвитии библиотекаря как личности и профессионала, изложенная в книге «**Грани библиотечного общения**». Практически все материалы книги можно использовать для проведения тренингов в условиях наших библиотек. Хочу отметить системность в изложении материала, наглядно иллюстрированного таблицами, схемами, различными моделями.

Среди основных разработчиков темы нужно выделить **Наталью Владиславовну Збаровскую**. В ее книге «**Деловые игры для занятий библиотечных специалистов**» можно найти целый комплект тренингов, обучающих и моделирующих игр, практикумов и тестов, специально разработанных для занятий в системе повышения квалификации библиотечных специалистов. Все материалы, представленные в книге, являются авторскими разработками, осуществленными на основе современных педагогических технологий, и легко применимы к условиям различных библиотек.

В качестве возможных для использования в библиотеке автор рассматривает лишь три вида ДИ:

- Ролевая игра;
- Моделирующая игра;
- Игра-тренинг.

Я бы поспорила с автором на этот счет и не ограничивала бы возможности библиотек в выборе ДИ, столь разнообразных **по методологии проведения**.

4 Наши деловые игры.

Говоря об организации ДИ в нашей библиотеке, хочется остановиться на самых интересных и разнообразных по форме проведения, получивших широкий резонанс в коллективе.

Игра-тренинг «Проверь себя» - носила обучающий характер, имитировала познавательную ситуацию, создавала положительную установку на изучение нормативных и методических материалов, закрепление и применение в процессе работы полученных знаний. Сценарий был подготовлен группой ведущих специалистов НБ. Игра проходила в три этапа.

Слайд 7 (Тренинг «Лабиринт»)

Первый этап - **«Лабиринт»**. Участникам игры нужно было правильно пройти своеобразный лабиринт, т.е., восстановить последовательность действий при организации книжной выставки. Сценарий ДИ предусматривал выполнение домашнего задания – разработку и оформление книжной выставки. В ходе игры была проведена защита творческих проектов выставок. Домашнее задание оценивала экспертная комиссия с помощью **«Матрицы»**, которая представлена на слайде.

(Слайд 8 «Матрица»)

На втором этапе участникам ДИ были выданы **каталожные карточки с библиографическим описанием книг и статей** без указания знаков предписанной пунктуации. В течение 3-х минут им предлагалось расставить знаки препинания в библиографических описаниях, используя знания, полученные на практикуме по изучению ГОСТа 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание». Практикум проводился на стадии подготовительного этапа. Правильность расстановки знаков препинания оценивала экспертная комиссия.

На третьем этапе участники разгадывали **тест-кроссворд «Информационная культура личности»**, целью которого была проверка знаний понятийно-терминологического аппарата. Изучение основных процессов и терминологии, связанных с информационной деятельностью в библиотеке, было организовано на производственной учебе коллектива во время подготовки к игре.

Игра-тренинг является эффективным методом, если основной целью является овладение конкретными навыками, необходимыми для выполнения должностных функций. В ходе ДИ актуализируется потребность применить новые знания на практике, т.е. побудительные мотивы деятельности существенно возрастают. Сегодня не вызывает сомнения то, что качественный тренинг, разработанный с учетом потребностей библиотеки, способен дать весомые результаты.

Ролевая игра «Библиотечная конфликтология»

Цель этой ДИ - подготовка сотрудников к принятию ответственных решений в тех процессах библиотечной деятельности, где присутствуют неопределенность, конфликтность, преобладают социально-психологические факторы в поведении людей, когда решение надо получить быстро.

Сценарий включал имитацию деятельности для всестороннего исследования проблемы и был нацелен на обучение сотрудников моделировать реальные ситуации; действовать, как в жизни, чтобы в реальной ситуации не растеряться; оценивать готовность и умение персонала решать те или иные проблемы.

Сотрудники читального зала и отдела обслуживания научной литературой предстали в роли читателей-студентов и библиотекарей, разыграли ситуации, предложенные в сценарии.

Слайд 9 (ДИ «Библиотечная конфликтология»)

Эти же сотрудники в дальнейшем выступили в роли экспертов анализа предложенных ситуаций, внимательно отследили: все ли факты были затронуты в анализе. Только они владели полным списком фактов и вытекающих из них проблем.

Ситуации были придуманы от начала до конца, обличены в гротескную форму, и не имели ничего общего с нашей библиотекой и нашими сотрудниками:

1-я ситуация: неадекватное поведение пользователей в читальном зале;

2-я ситуация: задолжник пришел на абонемент.

В ходе игры сотрудники были разделены на две команды для анализа ситуаций по заданной схеме. Последнее слово было за экспертами. Игра увлекла весь коллектив, отличалась активностью участников, разнообразием предлагаемых решений. Проигрывание ролей и последующее обсуждение результатов ролевой игры позволили участникам лучше понять мотивы поведения и того человека, чья роль проигрывается, и мотивы противоположной стороны. Участие в ролевой игре помогло увидеть типичные ошибки, допускаемые в повседневных рабочих ситуациях.

Конкурс профессионального мастерства - констатирующая (по конечной цели) ДИ, которая является одной из эффективных форм стимулирования, обновления профессиональных знаний и творческого поиска. Положительной чертой конкурса является то, что в процессе подготовки и проведения принимает участие весь коллектив библиотеки. Это создает творческую атмосферу, накладывает определенную ответственность на уровень профессиональной подготовки сотрудников.

Слайд 10 (с эмблемой конкурса)

Цель ДИ «**Библиотекарь – 2010**» - выявление перспективных библиотекарей, стимулирование их дальнейшей деятельности, приведение в движение творческих возможностей. В ходе игры необходимо было реализовать следующие задачи:

- раскрыть личностно-творческий потенциал участников;
- сформировать навыки рекомендации книги читателю;
- обучить умению выражать индивидуальную позицию, а также продемонстрировать высокий профессиональный уровень и проявить творческую смекалку.

Программу конкурса вы видите на экране.

Слайд 11 (Программа конкурса)

Сценарий, раздаточные материалы, матрицы для работы экспертной комиссии были разработаны заранее. Мастерство участниц оценивали болельщики путем открытого голосования, оперативность выполнения заданий, правильность ответов в конкурсах, а также подсчет результатов голосования вела независимая экспертная комиссия.

Немного об основных этапах игры. Разминка-интервью «**Призвание - библиотекарь**» включала пять вопросов, ответы на которые во многом раскрыли позицию участниц как библиотекарей, отношение к работе, видение перспективы своей деятельности.

Слайд 12 (Конкурс «Визитная карточка»)

Второй конкурс - «**Визитная карточка**» - являлся домашним заданием. Каждая участница провела своеобразную презентацию своего труда за короткий промежуток времени. Используя разные технологии, ярко, красочно девушки представили себя и свой отдел.

Слайд 13 (Конкурс «Библиотечный эрудит»)

Конкурс «**Библиотечный эрудит**» проходил в форме блицтурнира. Каждой участнице была дана возможность ответить, не раздумывая, на вопросы, связанные с ее профессиональной деятельностью: «Знать должны наверняка вы таблицу УДК», «Море учебников», «Дать определение библиотечному термину».

Слайд 14 «Рекомендация книги» (фото с участницами)

Профессиональный конкурс «**Рекомендация книги**» носил творческий характер. Участницам было разрешено выбрать любого болельщика, который бы выступил в роли читателя. Для подготовки рекомендательной беседы были предоставлены книги из новых поступлений в фонд библиотеки на выбор.

Слайд 15 (конкурс «Риторика»)

Завершающий конкурс - «**Риторика**» позволил определить, как конкурсантки владеют навыками ораторского искусства и умеют ли ориентироваться в нетрадиционном публичном выступлении. Участницам было предложено прочитать отрывки из известных литературных произведений.

Во время подведения итогов конкурса болельщики активно участвовали в литературной викторине.

Слайд 16 (Награждение победителей)

Награждение победителей конкурса прошло в следующих номинациях: Победитель профессионального конкурса «Библиотекарь – 2010»; «Миссис эрудиция», «Искусный оратор», «Приз зрительских симпатий», «Приз самому активному болельщику».

После завершения Конкурса наступил важный этап - разбор хода игры. Было отмечено, что Конкурс отличался открытой соревновательностью, практическими результатами. Участие в нем позволило всем по-новому взглянуть на свою профессию, пополнить свои профессиональные знания и раскрыть творческие возможности.

Исходя из нашего опыта проведения ДИ, можно сделать собственные выводы и суждения. Если говорить кратко, мы пришли к следующему:

Слайд № 17 (Значение лично-ориентированных технологий в повышении квалификации кадров)

Современные лично-ориентированные технологии в повышении квалификации предпочтительнее традиционных методик в силу следующих факторов:

- Взаимодействие специалистов в процессе обучения стимулирует установление производственных и личностных контактов между библиотекарями различных структурных подразделений.
- Использование игровых методик позволяет не только обучать специалистов, изучать уровень развития их профессиональных и личностных качеств, но и выявлять в процессе игры новые идеи для последующей практической реализации в деятельности библиотеки.
- В ходе коллективной игры достигается более глубокое понимание задач, стоящих перед библиотекой. При этом появляется возможность обобщить информацию о поведении, установках, чувствах участников обсуждения, перспективах их карьерного роста.

5 Из опыта работы других библиотек

Анализируя деловые игры, проводимые в других библиотеках, их уровень разработки и организации, я пришла к выводу, что следует составить небольшой дайджест «Из опыта работы других библиотек» и представить его Вам. Есть интересные идеи!

- Научная библиотека **Томского государственного университета** организовала для сотрудников научных библиотек Курс занятий «Организация технологической работы в библиотеке». Обучение слушателей проводится в форме тренингов и ДИ:

- отработка новых технологий;
- нормирование труда в библиотеке (порядок внедрения норм в библиотеках; методы технического нормирования, хронометраж);
- методика проведения технологического аудита в библиотеке (оценка технологического потенциала библиотеки; разработка технологического портфеля библиотеки; диагностика причин возникновения технологических проблем; выработка рекомендаций);
- внедрение ГОСТов СИБИБД в библиотечную практику;
- ДИ «Аттестация» (технология подготовки и проведения, современные методы оценки, аттестация рабочих мест; оценка норм).

- Научно-техническая библиотека **Национального исследовательского Томского политехнического университета** в день рождения НТБ провела ДИ конкурс молодых сотрудников "Я - библиотекарь!". На протяжении двух часов участницы проходили 4 испытания: Домашнее задание "Подарок библиотеке", конкурс вопросов по истории и направлениям деятельности НТБ, конкурс "Выставка-сюрприз" и конкурс ситуаций. Итоги конкурса подводило жюри, в состав которого входили супер-профессионалы НТБ. Были заявлены следующие номинации: "За многогранность библиотечных дарований", "За эрудированность и творческий потенциал", "За презентативность и целеустремленность", "За энтузиазм и любовь к профессии".

- Вузовская библиотека **Алтайской государственной академии культуры и искусств** г. Барнаул наполняет новым содержанием многие традиционные формы повышения квалификации. Так, например, школа молодого библиотекаря постепенно трансформировалась в школу профессионального мастерства, мастер-классы; школы передового опыта - в творческие лаборатории. **Разнообразны по своим целям ДИ:**

разработка карты процессов библиотеки, построение модели процесса «Комплектование фонда»; самооценка деятельности библиотеки, модели самооценки; построение диаграмм.

- Научно-техническая библиотека **Алтайского государственного технического университета им. И.И.Ползунова** организовала **внутренние курсы для библиотекарей** в период зимних студенческих каникул. Программа курсов построена на взаимообучении, усвоении лучшего опыта, носит экспериментальный характер. В ходе обучения слушателей тестируют (например, «Какой Вы психолог?», «Умеете ли Вы слушать?»), для них организуются тренинги (обучающий курс по работе с АБИС «ИРБИС»), проводятся деловые игры (по выставочной деятельности, обслуживанию пользователей, этике и психологии деловых отношений, конфликтологии).

- **Свердловская** областная универсальная научная библиотека организовала у себя мобильную структуру - «**Передвижной учебный центр**», который работает в режиме "на выезд", проводит деловые игры и тренинги для библиотекарей всех уровней по различной тематике: функции подразделений, компьютерные технологии, путь книги, путь читателя, путь читательского требования. Имеется вводный адаптационный курс для обучения новых сотрудников.

- На базе **Новосибирской** областной юношеской библиотеки с успехом проходят занятия в **Школе для молодых библиотекарей** (в возрасте до 35 лет). Задачи Школы – содействие **адаптации молодых библиотекарей** в профессиональной среде, развитие их творческого потенциала. В программе:

- практикумы по созданию различных видов мультимедийного рекламного-информационного библиотечного продукта;
- деловые игры, направленные на развитие профессиональных качеств молодых специалистов;
- отработка навыков использования современных информационных технологий и программ в библиотечной практике (тренинги).

- Активное применение **ДИ** наблюдается в **ЦБС крупных городов России**.

Можно назвать наиболее интересные из них:

- «Проверка библиотечного фонда структурного подразделения»;
- «Работа с задолжниками: поиски новых идей»;
- анализ производственных ситуаций («Этикет телефонного разговора», «В библиотеку пришел читатель», «Всегда ли прав библиотекарь?»);
- игры-разминки, тестирование («Ваш стиль общения»);
- игры-имитации («Книга для вас», «Я вас слушаю», «Моральные аспекты сохранности фондов»);
- Творческие лаборатории («Малые формы библиографии»; «Сохранение традиций и внедрение инноваций в выставочной работе ЦБС», «Фирменный стиль библиотеки», «Как это делаю я»);
- конкурсы профессионального мастерства («Молодые профи»), конкурсы творческих работ библиотекарей («Лучшая наглядная форма работы», «Находка года»);
- мастер-классы, на которых происходит передача теоретических и практических знаний по конкретной авторской программе («Работа с забытыми книгами», «С компьютером на ТЫ»). Обучение проходит с использованием наглядных материалов, видео-курсов, с активным участием всех присутствующих;
- заседания молодежных клубов библиотекари проводят в форме ДИ («Мы идем в поход», «Твои права», «Бизнес и карьера», «Молодой политик», «Я - избиратель», «Знатоки права»).

Практика показывает, что сегодня библиотечные мероприятия в форме монолога библиотекаря все менее популярны, поэтому библиотечные специалисты **интерактивные** формы переносят на читателей. Что немаловажно, и читателей библиотеки подобные мероприятия привлекают в большей степени. Поиграв сами, освоив методику, библиотекари готовы проводить подобные мероприятия **уже с читателями**, особенно с молодыми. Это еще один немаловажный «плюс» в пользу ДИ.

Обобщая опыт, нужно отметить, что существует много разновидностей деловых игр, которые могут отличаться методикой проведения и поставленными целями: деловые,

функционально-ролевые и дидактические игры, творческие лаборатории, анализ производственных ситуаций, игры-разминки, игры-имитации, которые предусматривают активное участие обучающихся в решении предлагаемых задач. В современной библиотечной практике с помощью ДИ отрабатывают оптимальные стандарты качества библиотечных услуг (критерии, показатели), локальные нормативные акты (правила пользования библиотекой, коллективный договор, правила внутреннего распорядка), партнерские проекты, общественные рекламные акции для читателей, основные технологические процессы обслуживания пользователей.

Очевиден тот факт, что в практике работы библиотек следует использовать **деловую игру**. Вместе с тем понятно, что это требует больших интеллектуальных и организационных затрат. Опытным сотрудникам, добившимся определенных результатов в своей практике, она не дает возможности останавливаться на достигнутом. Происходит обмен опытом в процессе живого общения. Обобщение итогов игры дает возможность анализировать деятельность библиотеки, выявлять **новые направления в обслуживании пользователей**.

6 Заключение

В заключение хочется сказать, что **деловая игра**, определенная нами как класс инновационных технологий обучения, позволяет развивать у библиотекарей способности к коммуникации, способствует активизации творческого потенциала библиотекарей, стимулирует аналитический подход к оценке своей деятельности, способствует адаптации новых сотрудников в коллективе, позволяет почувствовать корпоративное единство.

Спасибо за внимание!

Слайд № 18 (Спасибо за внимание)

Список литературы:

1. Ахмадова Ю.А. Система менеджмента качества библиотеки : учеб.-практ. пособие // Ю.А. Ахмадова ; науч. ред. В.В. Брежнева .- СПб . : Профессия , 2007 .- 264 с .- (Серия «Библиотека»).
2. Библиотечный менеджмент : дидакт. пособие / В.К. Клюев и др.; под общ. ред. В.К. Клюева и И.М. Суловой .- М. : Профиздат : Изд-во МГУКИ , 2001.- 208 с.
3. Грищенко Г. От игры - к знаниям: проведение мероприятий с помощью интерактивных форм / Галина Грищенко [зав. отд. методико-библиогр. работы Кривошеинской ЦБ Томской обл.] // Библиополе .- 2008 .- № 3 .- С . 28-29.
4. Дубинчина Е. Деловая игра как способ активизации творческого потенциала сотрудников / Елена Дубинчина [зав. отд. методико-библиогр. работы Почепской ЦБС Брянской обл.] // Библиополе .- 2007.- № 3 .- С . 25-28.
5. Збаровская Н.В. Выставочная деятельность публичных библиотек / Н. В. Збаровская .- СПб, : Профессия , 2004 .- 224 с.- (Серия «Библиотека»).
6. Збаровская Н. В. Деловые игры для занятий библиотечных специалистов : сб. метод. материалов. - М. : Либерия-Бибинформ , 2005.- 120 с.
7. Збаровская Н.В. Обучающие игры в библиотеке. Технология игрового имитационного моделирования : игры по литературе , игры по истории , игры по краеведению : методика проведения. - М. : [б. и.] , 2002 .- 96 с.
8. Московская М. «Свет мой, зеркальце, скажи...», или Зачем библиотекарю деловая игра?» // Библиотека в школе .- 2009 .- № 20.
9. Паршукова Г. Преподавание библиотечно-информационных дисциплин как составная часть профессиональной подготовки / Галина Паршукова [док. педагог. наук] // Библиотечные дисциплины: подготовка кадров : учебно-метод. пособие .- М.: [б.и.] , 2009. - С . 37-75.
10. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом / В.П. Пугачев : учеб. для студ. вузов .- М. : Аспект Пресс , 2000 .- 285 с.