

Дыченко Л. Ф.

### **ДЕЛОВАЯ ИГРА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕКАРЕЙ**

Опыт работы со слушателями в системе повышения квалификации библиотечных кадров показывает, что важнейшими ее элементами являются активные методы обучения — ситуационно-ролевые и деловые игры, особенно эффективные для закрепления полученных знаний.

Предлагаем вам методику учебной игры под общим названием «Библиотекарь отдела обслуживания». Она состоит из трех этапов: первый — ролевая игра по ранжированию

профессиональных, коммуникативных и личностных качеств библиотекаря отдела обслуживания; второй — деловая игра-соревнование на качество и оперативность обслуживания; третий — анализ производственных ситуаций и проигрывание некоторых из них.

Игра рассчитана на три часа, методическое и техническое оснащение — использование карт заданий по этапам и обоснование заданий для всех участников. В оформлении аудитории полезно использовать планшеты, объяв-

ления, лозунги, плакаты и т. п. Исходя из состава участников, формируются две-три группы по пять—семь человек и экспертная группа из трех-четырёх человек. Организационные принципы — добровольность выбора и коллективность решений. Для подготовки и оснащения игры составляются комплекты каждой группе, в которые включены карты заданий и сборники ситуаций. Комплекты многовариантны и взаимозаменяемы.

Во введении в игру выбирается ведущий, руководители групп и эксперты-арбитры, формируются группы. Предусмотрено также предварительное знакомство экспертной группы со сценарием.

На первом этапе среди предложенных качеств библиотечного специалиста участники отбирают те, которые наиболее значимы для библиотекаря отдела обслуживания, и обосновывают их, моделируют и проигрывают ситуации, где эти качества наиболее наглядно проявляются. К примеру, моделируется и обосновывается ситуация, раскрывающая такие качества, как любовь к профессии, педагогическое мастерство, культура общения, личное обаяние, уравновешенность, доброжелательность, чувство юмора, общительность и т. п.

Второй этап проводится в форме деловой игры, выявляющей знания и умения библиотекаря при обслуживании читателей. Группы получают задание по различным элементам технологии обслуживания читателя, позволяющим определить знание методик, владение навыками и приемами индивидуальной, групповой и массовой работы. Могут быть задания или конкретные вопросы, связанные с методами изучения читателей, варианты заданий иногда подсказывают сами участники.

Для психологической разрядки участников игры целесообразно переключение с одного

вида деятельности на другой, чем являются разнообразные задания на эрудицию и сообразительность библиотекарей, быстроту реакции и чувство юмора. К примеру, могут быть использованы шуточные рисунки, шаржи на читательскую или библиотечную деятельность, к которым участники игры составляют несколько шуточных подписей или стихотворных строк. Такая психологическая разрядка позволяет снять эмоциональное напряжение между группами и внутри них. Можно также использовать такой прием, как конкурс руководителей соревнующихся групп. Для этого им предлагается несколько проблемных статей, по которым лидеры групп задают вопросы своим коллегам. Члены группы по этим вопросам определяют содержание статьи, автора, источник публикации и т. д.

После разминки-разрядки можно перейти к третьему этапу — анализу производственных ситуаций, данных в первой части сборника ситуаций, их предлагает участникам экспертная группа. Это могут быть ситуации трех видов: «читатель — библиотекарь», «библиотекарь — библиотекарь», «руководитель — библиотекарь». При анализе ситуаций группа должна найти приемлемое решение. Во второй части сборника даны готовые решения ситуаций, однако эксперты, оценивая ответы групп, могут предложить и свои варианты, например, по ситуациям, связанным с обслуживанием читателей, организацией работы с задолжниками, выдачей наиболее спрашиваемых книг. Используются и ситуации, возникающие в библиотечном коллективе при выполнении различных производственных функций, при принятии решений организационного и управленческого характера. Члены экспертной группы оценивают также коллективизм и сплоченность рабочей группы, определяют ее реальных лидеров и их влияние на остальных участников игры.