

## Модернизация профессионального образования в библиотеках для детей

### Enhancement of Professional Education in Children's Libraries

### Модернізація професійної освіти в бібліотеках для дітей

*Гречко Г. С.*

*Централизованная библиотечная система для детей, Николаев, Украина*

*Galina S. Grechko*

*Centralized Library System for Children, Nikolaev, Ukraine*

*Гречко Г. С.*

*Централізована бібліотечна система для дітей, Миколаїв, Україна*

Стремление работников детских библиотек обновить содержание и формы общения с читателями, создать комфортную информационную среду, которая соответствовала бы разнообразным интересам пользователей, остро ставит проблему профессиональной подготовки современного библиотекаря, которому необходимы такие качества, как: компетентность, коммуникабельность, владение информационными технологиями и др. В докладе рассматриваются как традиционные, так и инновационные формы повышения квалификации для различных групп слушателей, объединенных функциональной специализацией, образованием, стажем. Представлены активные и интерактивные формы обучения, стимулирующие у библиотечных работников потребность в самообразовании, создании в коллективах атмосферы творческого поиска.

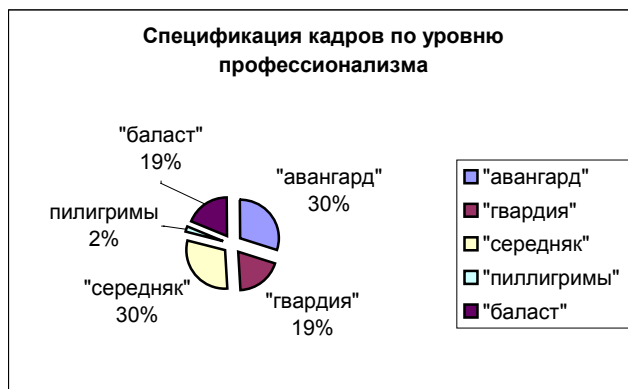
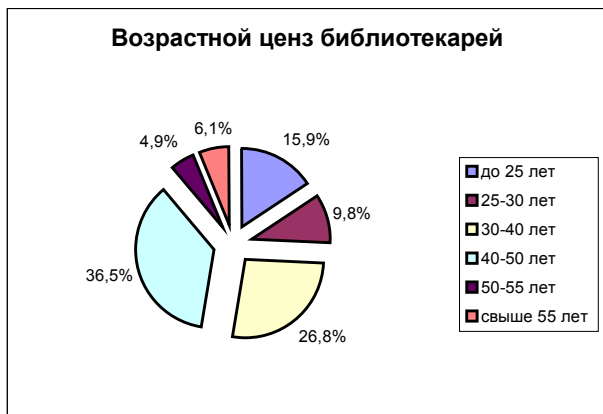
The intention of the children's libraries staff to update the content and form of user communication and to create a comfortable information environment meeting the interests of various users puts to the forefront the task of professional training of librarians, who must be competent, sociable, and keen in information technologies. The paper considers both innovative and traditional forms of professional training of various librarians grouped by their functional tasks, education and experience. It describes active and interactive training forms stimulating self-education of library specialists and formation of the creative research atmosphere in library teams.

Прагнення працівників дитячих бібліотек оновити зміст і форми спілкування з читачами, створити комфортне інформаційне середовище, яке сприяло б різнобічним уподобанням користувачів, гостро ставить проблему професійної підготовки сучасного бібліотекаря, якому необхідні такі якості, як: компетентність, комунікабельність, володіння інформаційними технологіями та ін. В доповіді розглянуто як традиційні, так і інноваційні форми підвищення кваліфікації для різних груп слухачів, що об'єднані функціональною спеціалізацією, освітою, стажем. Подано активні та інтерактивні форми навчання, які стимулюють у бібліотечних працівників потребу в самоосвіті, створенню в колективах атмосфери творчого пошуку.

Осознание современниками того, что гарантией прогресса общества является непрерывное образование специалистов, подтверждается временем. Общеизвестно, что качество работы зависит от профессионального уровня ее исполнителей. Но лишь повседневное обновление знаний, умений и навыков помогает библиотечному специалисту сохранить творческую форму, способность к активному усвоению современных идей и тенденций, исследовательскому и экспериментальному поиску. В современном мире, когда получаемая информация устаревает все быстрее, постоянно возникает вопрос дальнейшего профессионального образования специалистов. Инвестиции в обучение кадров дают не меньший эффект, чем приобретение новой техники: ошибки, которые может совершить как неподготовленный сотрудник, так и обладающий устаревшими знаниями, обходятся сегодня очень дорого. Во-первых, расход на содержание персонала составляет значительную часть бюджета любой библиотеки, во-вторых, цена ошибок, возникающих из-за некомпетентности сотрудников постоянно возрастает. Достаточная профессиональная подготовка библиотекарей не только повышает качество предоставления библиотечно-библиографических и информационных услуг читателям, обеспечение их профессиональных, культурных, самообразовательных потребностей и запросов, но и формирует социальный имидж библиотеки, позволяет глубже осознать ее роль в обществе. Именно поэтому **повышение квалификации** должно проходить **постоянно**, **охватывать** все категории специалистов, **строиться** по принципу непрерывности и наступательности.

Наша ЦБС всегда в поиске эффективных форм обучения, система и структура которых не остается неизменной, а видоизменяется в зависимости от задач, поставленных в тот или иной период. Мероприятия, которые проводятся, **предусматривают** свою **категорию слушателей** (заведующие структурными подразделениями, опытные и молодые специалисты), **актуальную тематику**, **функциональную специализацию**. Многие методические мероприятия становятся своего рода школой мастерства для работников. Анализ кадрового состава позволяет реализовать принципы дифференциации, организовать обучение отдельных

работников или групп в соответствии с уровнем их профессионализма, стажа, образования, характера деятельности и возраста.



«авангард» — поклонники коренных изменений;

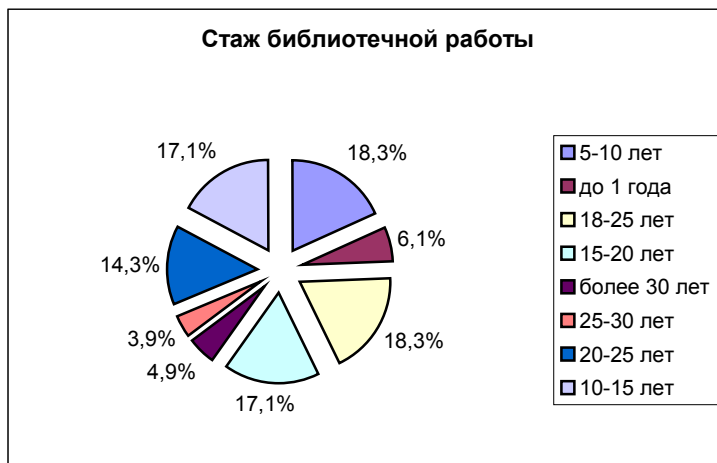
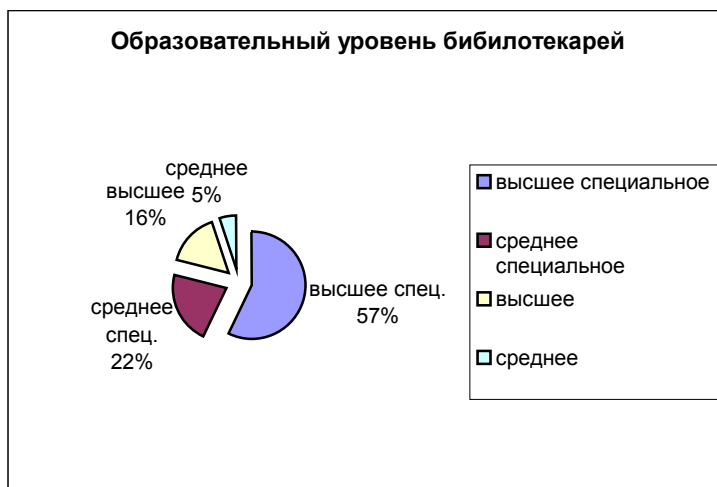
«гвардия» — поклонники существенных преобразований;

«средняк» — те, кто считают, что работа, которую они выполняют, отвечает их призванию частично.

Не сторонники новаторства;

«пиллигримы»- «путешественники», которые ищут каждый «своё»: место общения, способ существования и т. д.;

«балласт» — прослойка, от которой надо избавляться.



Сегодня в ЦБС для детей г. Николаева действует 3-х ступенчатая система повышения квалификации:

I — первоначальная подготовка к библиотечной работе, рассчитанная на новых сотрудников (стаж до 1,5 лет); молодых специалистов (стаж до 3-х лет), сотрудников с не библиотечным образованием;

II — актуализация знаний основного персонала (специалисты-библиотекари и специалисты — не библиотекари со стажем работы свыше 5 лет.)

III — переподготовка и освоение новых и смежных специальностей в связи с изменением деятельности, обучение резервного и руководящего звена.

На сегодняшний день особо остро стоят проблемы развития кадрового потенциала, формирование перспективных персонал-стратегий в профессиональной подготовке молодых специалистов, их успешной адаптации и становления. Для них организуются, трансформируясь с учетом новых требований к профессиональной подготовке, общему уровню, следующие мероприятия: **стажировки** (для вновь назначенных и не имеющих специального образования), **школа молодого библиотекаря**. Несколько лет был открыт **центр профессиональной реабилитации** (для тех, кто некоторое время не работал по специальности, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, и др.). Профессионально адаптироваться молодым специалистам помогают **занятия библиотечного лица**. Программа занятий разрабатывалась с учетом образовательного уровня и опыта практической работы молодых библиотекарей, сложности вопросов, с которыми они сталкиваются в повседневной работе: «Как завоевать информационное пространство в современном социуме?», «Библиотека для детей как среда делового чтения учащихся», «Библиография как посредник между фондами библиотеки и ее читателями», и др. Так, один из циклов занятий был посвящен библиотерапии для читателей со специальными потребностями. Он включал в себя такие вопросы: коррекция психофизического состояния ребенка с помощью печатных источников и других носителей информации; обсуждение целевой комплексной программы «Глубинная экология человечества в защиту детства» (ее цель — привлечь внимание общественности, библиотек всех систем и ведомств к проблемам детей с ограничениями в жизнедеятельности, социально незащищенных, с недостатками в интеллектуальном и физическом развитии, дезадаптивных); воспитание информационной культуры в условиях обслуживания по «домашнему абонементу»; проведение благотворительных массовых мероприятий; изучение опыта зарубежных коллег. Благодаря подобным мероприятиям мы старались внедрить в практику работы элементы библиотечной деонтологии, которая стала неотъемлемой частью нашей работы.

Одной из эффективных форм стимулирования, необходимой в обновлении профессиональных знаний и творческого поиска, являются **конкурсы профессионального мастерства**. Положительной их чертой является то, что в процессе подготовки и проведения принимает участие весь коллектив библиотеки. Это создает творческую атмосферу, накладывает определенную ответственность на то или иное подразделение библиотеки, на уровень профессиональной подготовки сотрудников, а также обеспечивает возможность не только проявить знания, профессиональную компетентность, но также и общую эрудицию, творческие наклонности и способности, деловые качества личности. Проведение конкурсов помогает молодым специалистам более глубоко уяснить функции библиотеки в современном обществе, изменения в содержании и технологиях библиотечного труда, в распространении передового опыта. Конкурсы профмастерства выявили: лучшего работника абонемента, лучшего работника читального зала, лучшее массовое мероприятие, лучшее периодическое издание. С целью изучения новой литературы среди молодых библиотекарей организовывались **аттестации** на знания новых книг и периодических изданий, которые позволили сделать наглядную и массовую популяризацию книги более эффективной и зрелищной. После таких аттестаций многие новые книги становились книгами года. Уже несколько лет проводятся **уроки профессиональной этики** («Имидж библиотекаря», «Культура речи и речевой этикет»), **часы библиотечной педагогики**, осуществляемые совместно с преподавателями университета культуры, педфакультета Государственного Университета, а также с представителями других организаций. На подобных мероприятиях работники библиотеки могут получить максимум нужной информации — как в профессиональном плане, так и в плане общего культурного развития. Создание секторов массовой работы в библиотеках — филиалах выявили необходимость открытия **школы начинающего актера**. Хорошей школой режиссерского, сценарного, постановочного и актерского мастерства для нас являются мастер-классы ведущих актеров города, проводимые в библиотеке.

Уже прочно вошли в программу деятельности **Дни Специалиста**, цель которых — улучшение качества работы структурных библиотечных подразделений, повышение квалификации их работников.

Так, программа Дня работника читального зала включала в себя: комментарий практика: «Читальные залы и секторы справочно-библиографических услуг как центры информационной поддержки образования»; демонстрационный показ: «Новые информационные технологии и носители информации в помощь библиотекарям, педагогам, читателям»; творческую мастерскую: «Комплексные массовые и виртуальные мероприятия как способ рекламы читального зала и его услуг»; советы методистов работникам читального зала: «Обслуживаем быстро, качественно, толерантно»; маленькие библиотечные «хитрости» в помощь эффективному обслуживанию в читальных залах; рецепты успеха: «Маркетинг личности — модный термин или

оценка деятельности библиотекаря пользователем?»; сокровищницу опыта: «Наработки наших профессионалов — для вас»; заметки библиотечного архивариуса о том, чего не следует забывать и от чего не стоит отказываться; минуты отдыха: «Читатель спросил — все засмеялись, а библиотекарь заплакал»; обзор-экспозицию печатных изданий для работников ч/з.

Система повышения квалификации библиотечных работников постоянно совершенствуется, наполняется новым содержанием многие традиционные формы. Так, школа молодого библиотекаря постепенно трансформировалась в новую форму — **школу профессионального мастерства**, школы передового опыта — в **творческие лаборатории**, организованные на базе наиболее «продвинутых» отделов, библиотек. Характерными особенностями их деятельности стали: актуальность и сложность вопросов, которые рекомендуются к рассмотрению, разнообразие видов занятий, соединение традиционных и активных методов учебы, неординарный подход к изложению материала. Для примера — в годовой программе школы профмастерства была предусмотрена тема «Инновационные приобретения в организации массовой и наглядной популяризации литературы», раскрытие которой обеспечили: анализ-комментарий «Что показал эксперимент по созданию секторов массовой работы»; размышления профессионала «Визуально и зрелищно: есть ли альтернатива для детской библиотеки»; практический показ «Проводим массовое мероприятие»; учебная демонстрация «Учебная лаборатория коллег из библиотек-филиалов предлагает»; обзор «Книжные и методические приобретения в помощь специалисту»; практическое занятие «Наши наработки — для вас». Учеба в школе профмастерства осуществлялась ежеквартально. Во время проведения аттестаций библиотекарей обязательно учитывались результаты «зачета», полученного по ее окончании.

Начали внедряться такие формы, как **библиотечные тренинги**, **информационно-методические панорамы**. Получают определенные знания молодые специалисты, вновь назначенные работники, а также те, кто нуждается в профессиональной реабилитации на **стажировках** и **практикумах**. При проведении занятий по повышению квалификации используются методы **активного обучения**: экспериментальные приёмы, практические показы. Уже вошло в традицию выступление работников ЦДБ в роли «играющих» тренеров — все, что рекомендуется к внедрению в филиалах, апробируется на практике в ЦДБ. Особое внимание в системе уделяется повышению квалификации руководителей структурных подразделений. Заведующие филиалами, зав. отделами, зав. секторами проходили обучение в школе руководителя, школе библиотечного менеджера, школе начинающей заведующей. Затем их сменили более современные формы: **школа библиотечного маркетинга** и **школа библиотечной инновации**. На занятия выносятся актуальные вопросы, например: «Библиотечная соционика — новое направление в изучении особенностей библиотечной жизни», «Уикенд в Интернете», и др. Планы проведения этих занятий всегда разнообразны как по форме подачи материала, так и по применению дидактики. Например, на занятии **школы библиотечного маркетинга по теме** «Внутренний маркетинг библиотеки: как его создать?» рассматривались следующие вопросы: профессиональный релиз «Маркетинговая стратегия как способ завоевания библиотекой своего «места под солнцем»; сообщение «Этика библиотекаря как субкомпонент маркетинговой концепции библиотеки»; информация «Моббинг как этическая проблема в деятельности библиотек»; экспресс-досье «Социологический портрет коллективов ЦБС для детей»; анализ социологического исследования «В ракурсе социологии: какими мы видим себя и свою библиотеку»; стратегический прогноз «Составляем вместе идеальное профессиональное дерево библиотеки». Для выполнения практической работы слушателям школы были предложены технологические карты, в которых надо было отразить состав своего коллектива и «разместить» его на ветвях профессионально-дерева.

**Новинкой** стали «**открытые уроки**» руководителей структурных подразделений ЦБС (зам. директора по библиотечному менеджменту) и **занятия в мастер — классах** (директора, инспектора по кадровым вопросам). Целью этих мероприятий была демонстрация достижений и раскрытие профессионального «пространства» руководящего звена ЦБС. «Открытые уроки» давали все заведующие отделами ЦДБ, стремясь показать что-то новое, нетрадиционное. Так, зав. отделом обслуживания слушателям «урока» предложила «Рабочие тетради», которые позволили проиллюстрировать теоретический материал, облегчить конспектирование, поднять настроение слушателей. Здесь же были отражены советы психолога, логические задания. Например, **задание № 1**: «Дадим оценку настроению, с которым Вы сегодня начинали работать». Ответьте на вопросы:

1. В каком настроении Вы проснулись сегодня утром:

- в хорошем — глаза открыла, улыбнулась и всем пожелала доброго утра;
- в напряженном — в предчувствии дневных забот, хлопот и неприятностей;
- в плохом — не люблю рано вставать, наспех завтракать и куда бы -то ни было торопиться.

2. На сегодняшнее занятие Вы добирались:

- пешком, по чистому свежему воздуху — это чудесная возможность сделать утреннюю гимнастику;
- на комфортабельном автомобиле — деловой женщине — деловой стиль;

- в тесном общественном транспорте, где вас помяли, придавили и оторвали пуговицу.

3. Отразится ли Ваше настроение на людях, с которыми вы вступаете в контакт: *Да, Нет*.

И независимо от ответов — улыбнитесь себе! Улыбнитесь соседке, своим мыслям о доме, своим детям и внукам, разбежавшимся по делам. Улыбнитесь мохнатым и ушастым четвероногим друзьям, зеленым обитателям ваших подоконников. Улыбнитесь всем — всем! И Вы увидите, как в ответ улыбнутся Вам, а значит, день будет удачным.

**Задание № 2 «Ролевая игра».** К вам в кабинет входит библиотекарь абонемента. Она очень взволнована. Выясняется, что на абонемент пришел читатель — должник лет 9-10 с мамой. В ответ на замечания библиотекаря о сроках возврата книг читателем, мама разразилась гневной тирадой о том, что когда он может, тогда и приходит, она не позволит «третировать» ее сына и вообще хочет побеседовать с заведующей о неправильных, с ее точки зрения, правилах библиотеки. Разыграйте с коллегой ситуацию.

**При выполнении упражнения:** 1. Не переигрывайте. Вы — это Вы, а не идеальная заведующая филиалом, сошедшая со страниц профессиональных периодических изданий. 2. Пусть ассистент (ваша коллега) задает Вам самые абсурдные вопросы, может быть, даже выводит из себя, но именно так это и бывает в жизни. 3. Репетируйте роль как можно реалистичнее, чтобы выжать из нее максимум полезного для себя. Запишите понравившийся вариант ответа.

**Задание № 3 «Разрешите ситуацию».** Ваша сотрудница опоздала на работу, не предупредив Вас заранее. Во время ее отсутствия библиотекарю другой кафедры пришлось выполнять двойную работу. Опоздавшая сотрудница отмахнулась от замечаний коллеги. Ваши действия.

**Задание № 4** «Дадим оценку настроению, с которым Вы сегодня заканчиваете работать».

Ответьте на вопросы:

1. Сколько раз за урок вы улыбнулись: 1) один; 2) несколько; 3) А что здесь смешного?
2. Хотелось ли Вам прямо во время урока обменяться мнением со своей соседкой: 1) Да; 2) Нет.
3. Появилось ли у Вас желание применить на практике у себя в филиале что-нибудь из услышанного сегодня? 1) Да; 2) Нет.
4. Хотелось ли Вам, чтобы сегодняшнее занятие увидели и прослушали Ваши работники? 1) Да; 2) Нет.
5. Появилось ли у Вас желание после урока высказать свои замечания и пожелания «докладчику»? 1) Да; 2) Нет.

**Выводы и пожелания автора тетради:**

1. Терпение и труд все перетрут.

Особенно в таком нелегком деле, как работа с читателями и их родителями, а также коллективом своих единомышленников.

2. Дорогу осилит идущий — особенно, если вы вносите в работу инновации, практикуете передовой опыт ЦБС и других библиотек, развиваете творческую инициативу своих работников, повышаете собственную профессиональную квалификацию.

3. И еще... «... Среди заведующих отделами выбирай веселую, из веселых — умную, из умных — расторопную, из расторопных — пунктуальную, из пунктуальных — лояльную, из лояльных — одаренную, из одаренных — артистичную, и терпеливую, терпеливую, терпеливую... «

Не менее интересно прошли занятия в мастер-классах. В частности, план мастер — класса директора был следующим: профдосье «Представляем директора»; размышления директора: «Путь к демократическому управлению»; видео-экскурс «Паблик рилейшнз в действии»; профхарактеристики «Какими я вас вижу» (директор о своих подчиненных); экспресс — опрос «Можете ли вы руководить людьми?»; мини-опрос «Если бы я был директором»; Просмотр литературы «В помощь руководителю».

Содержательными были также мастер-классы ведущих библиотекарей системы.

Эффективны и такие формы, как день заведующей филиалом, индивидуальные собеседования по вопросам организации управления библиотекой, а также по итогам работы на год и задачам на будущее.

С помощью этих мероприятий появляется возможность углубить знания по специальности, получить новую информацию о проблемах культурно-общественной деятельности учреждений культуры и образования, развить творческую активность слушателей. Для руководителей структурных подразделений проводятся также библиотечные коллоквиумы — данная форма дает возможность не только привести знания и опыт руководящего звена ЦБС в соответствие с современными требованиями к деятельности библиотек, но и в какой-то мере сформировать их потребность в самостоятельном изучении профессиональных библиотечных технологий. Уже стали традиционными Дни общения администрации с руководителями структурных подразделений. Именно эти Дни дали толчок для реорганизации структуры библиотек, введения новых функциональных специализаций, новых дополнительных услуг для пользователей. Руководители структурных подразделений ЦБС могут не только усовершенствовать свои знания, но и ознакомиться с новыми направлениями деятельности (стратегический менеджмент, конфликтологическая компетентность); новыми терминами (моббинг, аппликация, тендер и т. д.). Новинкой стала стендовая презентация достижений

коллективов ЦБС. Таким необычным способом было осуществлено подведение итогов работы детских библиотек города за год. Надо отметить тот факт, что наша ЦБС на протяжении последних 5 лет предпринимала различного рода попытки в поиске новых форм отчета работы за год. Это были и общие собрания с практическим и рекламным показом, защита имидж — проектов, по которым библиотеки работали в течение года, презентации творческих мастерских коллективов, и др. Как правило, все эти формы носили преимущественно вербальный характер. Но, учитывая тот факт, что визуальное раскрытие основных направлений деятельности каждой библиотеки усиливает его во сто крат, была выбрана для отчета форма стендовой презентации. Мы убедились, что преимущество стендов — в особенности восприятия визуальной информации, с помощью которой легко усваивается материал. Ведь не секрет, что зачастую нелегко воспринимать «на слух», проводить сопоставительный анализ, выявлять особенности функционирования, давать объективную оценку по конечным результатам во время подведения итогов. Именно стендовая презентация и позволила нам определить главные и второстепенные приоритеты, выстроить их в иерархическом ключе, соблюсти диалоговый характер подачи материала, выявить концептуальные проблемы и способы их решения. Библиотеки-филиалы, используя различного рода графики, диаграммы, таблицы, фото и видео материалы, добились максимального зрительного образа своей библиотеки. Стало ясно, что в оформлении стендов важная роль досталась художественному оформлению — цвета, шрифт, игра объемом, и др. Проведению презентации предшествовала достаточно серьезная консультативная работа со стороны центральной библиотеки. Было подготовлено инструктивно-методическое письмо по вопросам проведения презентации, осуществлялись индивидуальные приемы заведующих заместителем директора по библиотечному менеджменту, зав. отделами ЦДБ. То, что мы увидели в день презентации, превзошло все ожидания. Зрелищный зал, в котором проходила презентация, превратился в экспозиционную площадку, на которой каждая библиотека развернула свой стенд. Великолепная печатная продукция, фотоальбомы, картины, театральные костюмы, куклы, изделия декоративно-прикладного искусства, подаренные читателями, диаграммы, графики, сравнительные характеристики, многое другое — все можно было увидеть на этих стендах. Каждый из 10 стендов имел свою «изюминку».

**Библиотека № 2**, работающая по комплексной целевой программе «Бабушка с внуками рядышком», представила свой стенд в виде диаграмм, сравнительных характеристик, графиков, отражающих весь спектр услуг для своих пользователей. Фотографии, сценарии, театральные костюмы, Домовичок, живущий в библиотеке, стали иллюстрацией деятельности сектора массовой работы и библиотеки в целом.

Знакомство с работой **библиотеки № 3** началось с видеоролика, а затем было продолжено с помощью различных атрибутов — авторских рисунков и шаржей к массовым мероприятиям, буклетов и информационных афиш. Надо сказать, что эта библиотека всегда славилась новыми формами коммуникативного общения с читателями. Работнику именно этой библиотеки, Лютостанской Н. А., принадлежат идеи книжных дебатов, викторин на дому, мини — опросов, которые были широко представлены во время презентации.

**Библиотеку № 4** представлял ее «живой» логотип — Кот-ученый. Присутствующие познакомились с работой структурных подразделений — абонементом, читальным и каминным залами. Были представлены интересные разработки по организации семейного чтения, работе кукольного театра, а также достаточно исчерпывающие тематические пресс — накопители по приоритетным направлениям деятельности библиотеки.

Пригласила на свой экспозиционный вернисаж и **библиотека № 5**. Экспозиция состояла из нескольких модулей, среди которых: библиотечно-информационное досье библиотеки; цифровой марафон; информационно-справочная мозаика; образовательно — досуговый калейдоскоп; дайджест дополнительных услуг. Каждый из вышеперечисленных блоков представлял «живые» картинки к массовым мероприятиям, видео и фото ряд, авторские библиографические пособия малой формы. Широко были представлены дополнительные услуги: консультативный центр «Малютко», кукольный театр, и др. Сумели раскрыть работники и свои «секреты» по налаживанию связей с общественностью, депутатским корпусом, спонсорами, по проведению фандрейзинговых кампаний. За 50 лет своего существования эта библиотека не только не утратила своих читателей, но и во сто крат увеличила их количество, стала информационным центром в микрорайоне

**Библиотека № 6** одна из самых больших в системе, имеет развернутую структуру. Особая гордость коллектива — сектор массовой работы. С юмором представляла работу библиотеки «языкатая Хвеська». Присутствующие увидели потрясающее сценическое действие, познакомились визуально с библиотечными наработками: стилизованная фото пленка с кадрами наиболее удачных массовых мероприятий, лепестки необычного цветка с перечислением приоритетных направлений работы, логотип — птица ЧИБИС (читатель и библиотека — идеальный союз), рекламные буклеты и проспекты, информационные накопители, и др. Библиотека мечтает о компьютере, ИНТЕРНЕТЕ. Мечте помогли «сбыться» читатели, придумавшие чат на заборе WWW.SABOR.ru, где поместили свои отзывы и пожелания в адрес библиотеки.

Настоящим театральным бенефисом можно назвать презентацию детской **библиотеки № 7**. Заведующая в своем монологе, выстроенном в лучших классических образцах, представила наглядную популяризацию книги, отрывки из массовых мероприятий. Поразило всех знание литературы, умение владеть аудиторией.

Высокий профессионализм, творчество продемонстрировал коллектив **библиотеки № 8**. Работа была представлена 4 блоками, каждый из которых мог претендовать на самостоятельную презентацию: наше кредо — культ читателя (представлялась индивидуальная работа с читателями всех возрастных категорий); библиотека — центр образования в микрорайоне (информационная поддержка тех, кто использует библиотеку как инструмент образования, работа консультативного — образовательного центра « Мальвина», готовящего малышей к школе); организация информационного комфорта семьи (представлялась работа по реализации комплексной программы «Мама. Малыш. Библиотека», деятельность семейной литературной гостиной «Украиночка»; реклама библиотеки и ее услуг (фото и видео демонстрация наиболее весомых мероприятий, среди которых: торжества к 25 — летию библиотеки, презентации, семейные вечера, и т. д.). На сегодняшний день только эта библиотека-филиал имеет весь компьютерный издательский комплекс: компьютер, принтер, сканер, ламинатор. Не удивительно, что широко была представлена издательская деятельность. Освещал презентацию «живой» логотип библиотеки — Всезнайка.

Всем известна поговорка — «один в поле не воин». Но бывают ситуации, когда все наоборот. Доказательство этому — представление **библиотеки № 9**, где сегодня работает всего два человека. Понятно, что без читательского актива, спонсоров просто не выжить. А без каких-то новаций не удержать читателей. Одна из новаций — информационные чемоданчики по краеведению, которые очень удобны для использования, эстетичны и мобильны.

Интересно была представлена **библиотека № 10**. На небольшом стенде — парусе отражались основные направления деятельности библиотеки, ее миссия, фотовернисаж, рекламные материалы. Поскольку данная библиотека делит свое помещение с детским садом, неудивительно, что львиная доля информационных материалов посвящена семейному чтению, раннему развитию детей.

Еще один симбиоз детской библиотеки и детско-юношеского центра — **библиотека № 11**. Тематические и информационные папки, справочные архивы-накопители, рекламки-приглашения — все это присутствовало на стенде.

**Центральная библиотека** стендовую презентацию проводила во время Всеукраинского семинара-учебы, приуроченного к 80-летию юбилею. Стендовая презентация стала своеобразным отчетом как перед населением, так и перед органами власти, присутствующими на ней. Есть идея создания компьютерного варианта стендов, чтобы они стали доступны в ИНТЕРНЕТЕ, а также распространялись в виде листовок, буклетов, бюллетеней с целью рекламы библиотеки. Еще один положительный момент такой формы, как презентация. При анализе деятельности нам удалось быстро оценить, пусть даже на первичном уровне, результативность работы каждого из структурных подразделений. Такой достаточно объективный подход к оценке своей работы и работы коллег помимо информационно — познавательного эффекта служит предпосылкой для предотвращения конфликтных ситуаций, обид и недоразумений, возникающих во время отчетных кампаний. Мы поняли, что презентация — это и своеобразный анализ деятельности, и форма повышения квалификации, для всех категорий библиотечных работников. Стендовая презентация дает возможность не только заметно повысить эффективность библиотечной работы, но и развить творческий потенциал коллектива в целом и каждого работника в отдельности.

Одной из эффективных форм повышения квалификации можно считать **цикл мероприятий «Колледж на колесах»**, целью которого является развитие творческого потенциала работников библиотек-филиалов, воспитание особенностей мышления, генерирование новых нестандартных идей, оказание помощи и учеба на местах путем применения креативных технологий обучения главными специалистами ЦДБ, а также мониторинг за деятельностью структурных подразделений системы. Формы выездных мероприятий самые разные — «методический десант» с целью анализа деятельности библиотек, «виртуальный навигатор» по внедрению новых информационных технологий, «книжный гей-кипер» по проведению презентаций библиотечного фонда и т. д. Большой резонанс вызвала и **выездная аккредитация** библиотек-филиалов. Основными критериями оценки их деятельности были: приоритетные направления работы, внедрение целевых комплексных программ, внешняя и внутренняя реклама, дизайн, наглядная и массовая популяризация книги, социологическая работа и коммуникативная культура, автоматизация библиотечных процессов, партнерские связи, фандрейзинговая деятельность, и др. Все библиотеки достойно представили свою работу и заняли соответствующее место в рейтинге.

Своим ноу-хау считаем цикл **vip-встреч «Особо важная персона»**. Практически каждый месяц работники наших библиотек имеют возможность встретиться и пообщаться с наиболее известными горожанами, узнать об их профессиональной деятельности, а также познакомиться с теми сторонами жизни, которые остались за страницами официальной прессы. Только за последний год библиотечная гостиная приняла: начальника управления культуры облгосадминистрации, заместителя мэра по гуманитарным вопросам,

начальника городского управления культуры, директоров краеведческого музея и зоопарка (он же депутат горсовета по культуре) русского художественного драмтеатра, председателя обкома профсоюза работников культуры, и др. Программа встреч включала в себя литературные портреты и вир-досье гостей, интерактивные диалоги и блиц-интервью, фотовернисажи и слайд-шоу, а также выставки авторских коллекций, публикаций. Так, начальник управления культуры представил для просмотра более трех тысяч значков, триста медалей, фотородословную. Некоторые наши гости радовали прекрасной игрой на аккордеоне, исполняли песни под собственный аккомпанемент. Рейтинг этого мероприятия очень высок. Зарекомендовали себя **занятия лабораторий передового опыта** на базе лучших библиотек ЦБС: филиал № 2 — по организации наглядной и массовой популяризации книги; филиал № 5 — по работе в новых условиях и условиях реструктуризации; филиал № 8 — по информационному обеспечению учебного процесса, и т. д. Свои достижения и ноу-хау демонстрируют библиотеки-филиалы в **методические дни**. На их базе проходят **школы профмастерства, библиотечные тренинги**. Особо популярны темы, касающиеся новых информационных технологий, работы с АБИС ИРБИС, и др. С целью популяризации библиотек и их творческого потенциала проводятся: **презентации «творческих мастерских» коллективов, библиотечных фондов; защита имидж — проектов своих библиотек; презентации библиотечных фондов; методические занятия** по изучению литературы на базе библиотек-филиалов. (Темы занятий и форма их представления самые разные: «Небо поэзии Востока» (р.3), «Литературная Скандинавия» (р.10), «Анна Ахматова. Жизнь и судьба» (р.4), «Природа в литературе, музыке, живописи» (р.5).

Все вышеперечисленные мероприятия позволяют развить творческую активность, вызвать желание создавать все необходимое и интересное для своих читателей и пользователей, расширять круг дополнительных услуг. Аккордом всей работы по модернизации профессионального образования работников являются, как правило, **семинары**. Программа семинаров всегда насыщена. К их проведению мы подключаем наших социальных партнеров, организации, которые по роду деятельности связаны с библиотекой. Как пример — план семинара «Партнерство во имя ребенка».

№	Мероприятия	Форма проведения	Ответственные
1.	Открытие семинара		Директор
2.	Библиотека для детей как центр информации, дополнительного образования, досуга	Доклад	Зам. директора по библиотечному менеджменту
3.	Мировая «Конституция прав человека» и системы защиты детства в Украине	Профессиональная ремарка	Директор центра ранней социальной реабилитации детей-инвалидов
4.	Социальные проблемы семьи и молодежи, пути их решения	Изложение вопроса	Начальник управления по делам семьи и молодежи облгосадминистрации
5.	«Общаемся вместе»	Обмен опытом	Зав. сектором массовой работы библиотеки- филиала № 2
6.	Организация образовательного пространства в городе	Информ-релиз	Председатель постоянно действующей депутатской комиссии по вопросам образования, культуры, молодежи и спорта горисполкома, дир. СШ №26
7.	Ланч		
8.	Школьный психолог в библиотеках: точки соприкосновения	Комментарии специалиста	Психолог СШ №3
9.	Физическое и духовное здоровье матери и ребенка — богатство нации	Размышления врача	Зав. женской консультацией №1
10.	Организация досуга детей и развитие их творческих способностей	Информация	Зав. организационно — массовым отделом дворца творчества учащихся
11.	«Больше зрелищ хороших и разных ...»	Экспериментальная творческая площадка литературного театра «Браво»	Зав. отделом рекламы книги и зрелищных мероприятий центральной детской библиотеки
12.	Книжный фонд ЦБС для детей в контексте семейного чтения	«Литературная разведка»	Зав. отделом обслуживания ЦДБ



13.	«В читательский формуляр библиотекаря»	Информационный дайджест	Зав. отделом инноваций, маркетинга и информации ЦДБ
14.	Подведение итогов семинара		Директор

Данный семинар стал стартовой площадкой для проведения 2-х дневного международного украинско-шведского семинара, проходившего на базе нашей библиотеки. Представители посольства Швеции в Украине, Шведский институт, библиотекари и педагоги из Стокгольма, Гетеборга, Орбру делились своим опытом по внедрению новых информационных технологий, работе с социальными программами. WORKSHOP педагога-рассказчика из Стокгольма стал настоящим мастер-классом для библиотекарей, работающих с детьми. Завершением данного сотрудничества стала десятидневная поездка по библиотекам Швеции представителей нашей ЦБС. Существует система мероприятий, проводимых для всех категорий сотрудников. Проблемные вопросы решаются на **методических брифингах** («ББЗ: какими им быть сегодня?», «Интеграция усилий школы и библиотеки в расширении познавательных интересов школьников», и т. д.), профессиональных рандеву. Очень продуктивны на пути профессионального развития коллектива **профессиональные интервью и досье, пилотажные исследования, методические опросы** и др. Популярны в ЦБС **творческие встречи** с коллективами библиотек других систем и ведомств — научно-педагогической библиотеки, ЦБС для взрослых, университетских и школьных библиотек. Расширяют рамки восприятия библиотечной профессии **творческие командировки** для участия в международных семинарах и конференциях (г. Киев, Минск, Судак).

Следует отметить и огромное творческое удовлетворение от взаимодействия с коллегами из других городов Украины — Севастополя, Сум, Львова, Кировограда, Херсона, Одессы. Все это дает возможность сопоставить наши достижения, выявить профессиональные лакуны и наметить планы на будущее. Как видим, структура, формы, тематика и варианты повышения квалификации кадров детских библиотек довольно многообразны. Это позволяет сэкономить материальные и профессиональные ресурсы и в то же время использовать их с максимальной отдачей. Говоря словами Л. Н. Толстого, «важно не то место, которое мы занимаем, а то направление, в котором мы движемся». Мы — коллектив ЦБС для детей, коллектив творческий, не страшщийся перемен и экспериментов.