

Краевое государственное бюджетное научное учреждение культуры

**«ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ НАУЧНАЯ
БИБЛИОТЕКА»**

**Отдел «Центр доступа к электронным ресурсам и межкультурных
коммуникаций»**

**ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ
БИБЛИОТЕЧНОГО ПЕРСОНАЛА**

Консультация. Методические рекомендации

Составитель А. Н. Солодкина

ХАБАРОВСК 2017

Скажи, и я забуду.

Покажи, и я запомню.

Дай мне сделать самому, и я научусь.

Китайская пословица

Игра – это неотъемлемая часть человеческой жизни. Знаменитый учёный Йохан Хейзинг написал книгу в 1938 году «Homo ludens» («Человек играющий»), в которой он размышлял о роли игры в жизни отдельного человека и в жизни всей человеческой цивилизации. Существует огромное разнообразие игр – спортивные, интеллектуальные, компьютерные и др.

Впервые применение игр в хозяйственной сфере было осуществлено в СССР в 1932 году на Лиговском заводе пишущих машин для обучения персонала в условиях освоения новой продукции. Деловая игра, направленная на решение производственных проблем, была проведена в 1932 году Марией Мироновной Бирнштейн и называлась «Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы». Её участниками стали студенты вузов и руководители предприятий, играли в выходные дни на территории фабрики «Красный ткач». Свободные высказывания участников, множество вариантов решения проблем, наработанных в ходе деловых игр, сделали этот вид деятельности опасным и несовместимым с режимом тотальной регламентации, и их судьба с 1938 году замерла на десятилетия.

Сравнительно недавно в нашу жизнь опять вошли деловые игры. Деловая игра имитирует реальную жизнь, реальную профессиональную деятельность. Это позволяет участникам игры экспериментировать, проверять разные способы поведения и даже совершать ошибки, которые в реальности нельзя себе позволить.

В деловых играх на основе игрового замысла моделируются жизненные ситуации: игра представляет участнику возможность побывать в роли руководителя, подчинённого и т. п. Использование деловых игр значительно укрепляет связь (ученик-учитель), раскрывает творческий потенциал каждого обучаемого. Опыт проведения деловой игры показал, что в её процессе происходит более интенсивный обмен идеями, информацией, она побуждает участников к творческому процессу.

Разработкой и применением деловых игр занимались Б. Т. Лихачёв, Л. С. Выготский, Г. К. Селевко, В. Я. Платов, Н. В. Збаровская, Э. Р. Сукиасян и другие.

Что мы знаем о деловых играх? Много и... мало. Большинство считает их всего лишь забавной тратой времени, абстракцией, не совместимой с

реальностью. Однако этот формат обучения может помочь в решении действительно серьёзных проблем в работе.

Конкуренция усиливается. Библиотекам нужны новые идеи и новый темп работы. Несомненно, устаревшие профессиональные знания сдерживают модернизацию муниципальных и сельских библиотек. Поэтому наличие возможностей для актуализации профессиональных знаний и навыков библиотечных специалистов является важным фактором успешного развития библиотек и удовлетворения ими потребностей общества в информации и знаниях.

В условиях ограниченности бюджетного финансирования по дополнительному образованию библиотечных специалистов и труднодоступности для сельских библиотекарей источников профессиональной информации особенно важен выбор форм обучения, позволяющих эффективно и в короткие сроки овладеть необходимыми знаниями и навыками. Вместе с тем, необходимы не только постоянное обновление знаний, но и выработка новых подходов, воздействующих на изменение способа мышления.

Для решения этих задач традиционные формы обучения (лекции, дискуссии, даже семинары) в большинстве недостаточно эффективны. Поэтому одной из форм подготовки специалистов являются динамичные формы, такие, как деловые игры.

Определение понятия «деловая игра»

Начнём с определения. Деловая игра – это ... чёткого определения не существует. Более того – в представлении многих специалистов под этим термином могут пониматься совершенно противоположные понятия. Вот некоторые из них: «Деловая игра, она же бизнес симуляция, она же ролевая игра, она же тренинг и т. п.».

Деловая игра – форма и метод обучения, в которой моделируются предметный и социальный аспекты содержания профессиональной деятельности. Предназначена для отработки профессиональных умений и навыков. В деловой игре разворачивается квазипрофессиональная деятельность обучающихся на имитационно-игровой модели, отражающей содержание, технологии и динамику профессиональной деятельности специалистов, её целостных фрагментов.

Причина в том, что этот формат всё ещё остаётся для большинства «новинкой». А литературы и методической базы в России практически нет! Под «базой» имеется в виду именно методика проведения деловых игр для библиотекарей.

Деловая игра – специализированная форма повышения квалификации.

Оптимальная продолжительность деловой учебной игры примерно 4 часа. Такое рамочное время позволяет компромиссно вписываться в существующую образовательную систему.

Цели – предоставить библиотекарям возможность усовершенствовать профессиональные навыки, продемонстрировать эрудицию, компетентность, сформировать логическое мышление, навыки принятия решений.

Цели деловой игры выступают в трёх ракурсах:

1. игровые;
2. дидактические (учебно-познавательные);
3. педагогические.

Определение места и роли деловой игры в образовательном процессе зависит от ряда факторов:

- целевой установки (познавательная игра, обобщающая и закрепляющая изученный материал, контролирующая усвоение материала);
- специфики игровых действий (театрализованная, имитационная, соревновательная и т. п.);
- материально-технического обеспечения (технические средства обучения, видеоматериалы, музыкальное оформление);
- возможностей и способностей самих обучающихся, от их интереса к игре и творческой активности.

В последние годы деловые игры используются, как правило, в трёх различных аспектах:

- игра – обучение;
- игра – тренинг;
- игра – исследование;

Различные исследователи выдвигают свои виды классификации деловых игр. Н. В. Збаровская, кандидат педагогических наук, преподаватель СПбГУКИ классифицирует следующие виды деловых игр: игры-тренинги, ролевые игры, моделирующие игры, организационно-деятельностные игры.

По данной классификации, **игры-тренинги** направлены на развитие умений и навыков систематизации информации.

Ролевые игры предусматривают распределение ролей, переработку информации и подготовку материала в соответствии с предложенной ролью.

Моделирующие игры – игры, содержащие элементы моделирования деятельности или объектов. Они позволяют органически соединить приёмы работы с информацией и конкретную профессиональную деятельность библиотеки.

Как разработать деловую игру

1. Определить цели и критерии оценки игры;
2. Взять за основу необходимые навыки или компетенции;
3. Разработать тесты для участников;
4. Подготовить необходимый теоретический материал;
5. А затем все переработать в захватывающий сценарий.

Сценарий игры должен быть основан на реальных событиях.

Необходимо использовать «жизненную» ситуацию из практики работы библиотеки. В итоге участники гарантированно получают не только заряд эмоций, но и в совершенстве овладеют десятком-другим навыков. Игра игрой, но фантастичность и нереальность игровой фабулы влечёт за собой самую главную ловушку: участники не воспринимают мероприятие серьёзно.

Самый главный принцип деловой игры можно охарактеризовать так: «Главное не победа – главное участие!» Это значит, что каждый участник вне зависимости от того, выиграет ли его команда или нет, гарантированно испытает (под «гарантированно» понимается следующее: участники уже мотивированы на обучение и принимают активное участие в процессе) в игре те навыки и компетенции, которые запланированы.

В игре закладывается определённая последовательность действий, которая не оставляет шанса участнику любой команды оставить тот или иной навык без внимания (т. е. без отработки).

Этапы проведения деловых игр

В структуре деловых игр обычно предусматривают несколько стадий: подготовительный этап, вводная часть, работа в группах (собственно деловая игра), анализ результатов, подведение итогов.

На **I этапе (организационный)** проводится обоснование темы и цели игры, формирование мини-групп (по 4–5 чел.), создание арбитража (4–5 чел.), информирование участников об условиях игры, вручение игровых документов.

Осуществляется диагностика состояния игрового объекта, выявляются проблемы, болевые точки, определяется стратегия игры, формируется её предварительная структура, продумывается состав групп с учётом различных подходов игроков к рассматриваемой проблеме, подготавливается раздаточный материал, разрабатываются критерии игры. После составления игрового сценария прописываются и просчитываются все возможные варианты действий участников. Также разрабатываются «ложные ходы», чтобы усилить отработку того или иного навыка или компетенции. После этого готовится необходимая атрибутика игры и согласовывается раздаточный материал.

II этап (подготовительный) включает в себя самостоятельную работу мини-групп, изучение ситуации, инструкции, распределение ролей, сбор дополнительной информации, заполнение сводных таблиц, оценку письменных ответов арбитражем.

Профессиональные качества библиотекаря можно разделить на группы, отражающие:

- отношение к работе;
- общий стиль поведения и деятельности;
- креативные способности личности;
- отношение к людям;
- отношение к себе.

Эти качества можно объединить в интегральные характеристики библиотекаря:

- профессиональное самосознание;
- индивидуальный стиль деятельности и общения;
- рефлексия и саморазвитие;
- творческий потенциал.

Таким образом, профессиональные качества представляют собой сложный комплекс знаний, умений и навыков, уровень которых определяет качество и эффективность деятельности работника. В настоящее время деловую игру можно рассматривать и как область деятельности и научно-технического знания, и как имитационный эксперимент, и как метод обучения, исследования, решение практических задач.

III этап (игровой) мини-группы имитируют подготовленные задания. После ответа другие мини-группы дополняют, уточняют или опровергают их действия; арбитры вводят импровизации, которые должны быть решены в режиме сжатого времени. Здесь предусматриваются ориентирование коллектива на цели и задачи игры, осуществляется психологическая подготовка участников, мобилизация их творческого и интеллектуального потенциала. Команды получают заранее подготовленные материалы. Если игра разбита на несколько этапов и её проведение требует предварительного изучения литературных источников и правовой документации, то участникам может быть предложена лекция, консультация, обзор литературы, сформулировано домашнее задание.

Работа в группах. Каждая группа работает обособленно, вступая в деловой контакт с другими группами или исполнителями ролей только при функциональной игровой необходимости. Участники в каждой команде выдвигают предложения по решению проблемы.

IV этап. (Анализ решений. Подведение итогов.) Арбитрами анализируется процесс игры, поведение и активность слушателей, обращается внимание на ошибки и правильные решения, подводятся итоги соревнования.

В ходе анализа результатов и подведения итогов деловой игры целесообразно корректно разъяснить причины возникших в ходе игры проблем, отметить недостатки в проектах команд, сообщить, что все проекты будут доработаны и приняты за основу, разъяснить участникам, что результаты не приведут к административным и организационным выводам, так как раскрывают проблемную ситуацию и намечают пути её разрешения.

Результат игры должен быть выражен количественно.

- что оценивать?
- кто и как это будет оценивать?
- в каких единицах оценивать?

Любая задача, поставленная перед специалистами должна иметь чёткие критерии оценки. Оценка результатов игры – не исключение. Однако здесь важно не путать критерии оценки игры и критерии оценки навыков и компетенций. В данный момент говорится именно о критериях оценки игры. Шкалы и критерии оценки компетенций – совсем другое дело.

Разъяснение в виде небольшого теоретического блока, обобщающей итоговой сессии, должны завершать игру или симуляцию.

Ситуация «Поиграли-Разбежались», отходит в прошлое. Каждый, даже самый продвинутый участник, ждёт объяснения того, какой итог игры является самым лучшим и как его можно достичь, какие алгоритмы отработывались и что в конкретной ситуации можно улучшить. И ещё с десяток вопросов из разряда «Как», «Что», «Почему». Если этого не будет, участник будет чувствовать себя обманутым. Ведь он столько сил отдал игре. И ему важно понять, что конкретно он должен улучшить в своей профессиональной деятельности и как ему быстрее и эффективнее это сделать! Здесь верно упомянуть поговорку «Люди ломают ноги о кочки, а не о горы». Поэтому, даже самый опытный специалист всегда делает для себя определённые выводы.

Для этого рекомендуется одно-двух часовой блок. Обычно он проходит в формате семинара. В нём ведущий разъясняет участникам, что именно происходило в игре, какие алгоритмы отработывались. Попутно разъясняется, как наиболее эффективно действовать в заданной ситуации. При «семинарской» форме подачи материала сохраняется статус-кво каждого человека. А это особенно важно, когда группа состоит из руководителей или в ситуации, когда руководитель находится в одной группе со своими подчинёнными.

А. А. Вербицкий предлагает структурную схему, в которой обобщаются представления о концептуальных основах деловой игры.

<i>Методическое обеспечение</i>	<i>Игровая модель</i>				<i>Техническое обеспечение</i>
	Цели игровые	Комплект ролей и функций игроков	Сценарий игры	Правила игры	
	Цели педагогические	Предмет игры	Графическая модель взаимодействия участников игры	Система оценивания	
	<i>Имитационная модель</i>				

Рис. 1. Структурная схема деловой игры по А. А. Вербицкому

Главное достоинство деловых игр – их участники могут в свободной манере общаться друг с другом, проявлять активность, предлагать для рассмотрения любую профессиональную идею, личные альтернативные варианты.

Деловые игры развивают профессиональный интерес, мобилизуют слушателей, раскрывают организаторские и коммуникативные способности, способствуют повышению профессиональной компетентности специалистов.

Деловая игра всегда познавательна и выполняет функции приобретения новых и углубления имеющихся профессиональных знаний и умений. Играя, слушатели используют экспромт и импровизацию, проявляют фантазию, реализуют и развивают мыслительные, речевые, психологические качества, столь необходимые в процессе обслуживания читателей.

Отслеживая инновационные традиции в сфере непрерывного библиотечного образования, обоснована необходимость использования деловых и ситуативных игр в обучении и переподготовке библиотечных специалистов.

Сегодня динамично развивающаяся библиотечная практика и постоянно рождающиеся в ней инновации требуют регулярного обновления профессиональных библиотечных знаний. Существует мнение, что ежегодно библиотекарь должен обновлять 5% теоретических и 20 % практических профессиональных знаний.

В США, например, установлена даже своеобразная единица измерения устаревания знаний специалистов – так называемый период полураспада компетентности, когда в результате появления новой информации компетентность специалистов снижается наполовину. В течение последних десятилетий этот период резко сокращается. Если 50 % устареваний знаний специалиста – выпускника 1940 г. наступало через 12 лет, то для выпускника 1960 г. – уже через 8-10 лет, а для нынешних выпускников оно наступит всего через 2-3 года. (Бражникова С. Профессионал должен учиться непрерывно // Библиотечная газета. – 2002. – № 17. – С. 3) Таким образом, постоянное овладение библиотечными специалистами новыми знаниями становится непременным условием его профессионализма.

Но для российских библиотекарей сохранение профессиональной компетентности становится все более сложной задачей: недостаточное финансирование не позволяет в полной мере осуществить непрерывное библиотечное образование. Из-за этого нет возможности соблюдать рекомендации Международной федерации библиотечных ассоциаций (ИФЛА) и Министерства культуры РФ, которые предусматривают «...в консолидированном бюджете на культуру в части расходов на библиотеки не менее пяти процентов средств на переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров». (Решение коллегии МК РФ, 05. 03. 2003 г.)

Использование проблемного подхода в обучении, когда мышление и личность специалиста постоянно развиваются, приводит библиотекаря в

статус ученика-исследователя и действительно творца будущего – своего и своей организации. Смена ролей «обучающий» и «обучающийся» имеет свои плюсы: это позволяет нам дифференцировать обучение, быть внимательнее к проблемам друг друга в одной и той же ситуации, на ходу корректируя своё поведение и тактики взаимодействия для достижения цели обучения.

Игра должна стать одним из принципов обучения библиотекарей, способным обогащать, творчески развивать обучаемого. Только при таких условиях она будет мощным импульсом творческого развития и личности, и коллектива в целом. А если прибавить к этому всем известную формулу: «10-30-90»? То есть участник запоминает 10% из услышанного, 30% из увиденного и 90% из того, что сделает сам!

Актуальность данной темы видится в том, что, во-первых, деловая игра выступает как форма, в которой наиболее успешно могут осваиваться содержание новой деятельности, во-вторых, это эмоциональная опора личности, в-третьих, как элемент творческого самовыражения, проявления самостоятельности и активности. Все это в совокупности даёт толчок в самоутверждении и самореализации человека.

Приложение 1

Игра-тренинг

«Случай из жизни библиотеки»

Цель игры: повышение профессионального мастерства библиотечных работников, отработка навыков разрешения конфликтных ситуаций.

Из числа участников отбирают 3 экспертов. Выбираются 5 человек, играющие роль читателей (разные типы читателей). Остальные участники делятся на 2 команды.

Подготовительный этап. Ведущий предлагает разделить на подгруппы и после 15–20 минутной подготовки по очереди проиграть различные варианты разрешения конфликтной ситуации. Каждая подгруппа получает карточку с описанием ситуации для проигрывания, карточку с описанием типа читателя (нетерпеливый, высокомерный, разговорчивый, сверх вежливый, безответственный). Подгруппы выбирают участника, который будет проигрывать роль библиотекаря, готовятся проиграть ситуацию.

Параллельно группа участников, играющая роль читателей, получает карточку с описанием ситуации для проигрывания, карточку с описанием типа читателя, которого придётся изображать.

Ход игры. Ведущий зачитывает ситуацию для первой подгруппы. Участники первой подгруппы проигрывают ситуацию на сцене, в игру вступает читатель. Далее ведётся диалог «читателя» и «библиотекаря», последний из которых должен стремиться к *конструктивному* разрешению конфликтной ситуации.

Примерные задания-ситуации

1. В воскресенье к молодому начинающему библиотекарю читального зала подошла работница абонемента и предупредила, что читателя (*высокомерный тип*), который сейчас раздевается в гардеробе и направится, по-видимому, в читальный зал, некоторое время назад лишили права пользования этой библиотекой, т. к. он был уличён в сознательной порче книг. У кафедры в читальном зале образовалась очередь. Подошёл тот читатель, о котором предупредили библиотекаря. *Действия библиотекаря.*

2. В конце рабочего дня, когда вся наиболее спрашиваемая литература «лёгкого чтения» разобрана, к библиотекарю обращается читатель (*нетерпеливый тип*) с просьбой выдать ему литературу именно такого характера. Библиотекарь отвечает, что все уже выдано. Читатель настаивает. Тогда библиотекарь предлагает фантастику, что глубоко оскорбляет читателя. Разговор продолжается на повышенных тонах, доходит до оскорблений.

(Ваш вариант выхода из конфликтной ситуации.)

3. Читатель (нетерпеливый тип) не в первый раз обращается к библиотекарю за определённой книгой, она в библиотеке есть, но в данный момент отсутствует. У кого она находится выяснить не удалось (такое иногда случается в библиотеке). Читатель сердится, негодует и требует книгу, мотивируя тем, что уже 2 месяца пытается её получить, и что она ему очень нужна. *Ваши действия.*

4. В библиотеке читатель выбирает книги. В этот момент библиотекарь читального зала приглашает его на массовое мероприятие. Читатель отказывается (разговорчивый тип). *Задача библиотекаря: заинтересовать и убедить посетить мероприятие.*

5. Читатель (сверх вежливый тип) пришёл за книгой. Библиотекарь выясняет, что он должник, не посещал библиотеку 5 месяцев, ему неоднократно напоминали о том, что следует вернуть книгу в библиотеку. По правилам библиотеки его должны исключить из неё. Вместе с тем, такая мера не способствует возврату книги. *Действия библиотекаря.*

6. Один из постоянных читателей подошёл к библиотекарю и сообщил, что читатель (безответственный тип) спрятал книгу у себя в одежде. На абонементе много народа. *Действия библиотекаря.*

<i>Тип читателя</i>	<i>Как распознать?</i>
Нетерпеливый	Всегда очень спешит, всегда ему некогда, так как он очень занят. Не желает ждать ни минуты, при малейшем промедлении начинает нервничать. Часто аудиальный канал восприятия информации закрыт.
Высокомерный	Смотрит свысока. Держит дистанцию. Немногословен. Информацию о своем запросе выдает ограниченно. Разговаривает нехотя. На вопросы отвечает односложно.
Разговорчивый	На первый взгляд – обычный приветливый читатель. Охотно идёт на контакт. Интересуется всем. Готов поддержать любой разговор, который постепенно переходит в откровенный интимный монолог «разговорчивого».
Сверх вежливый	Слащаво вежливый, сверх обходительный и деликатный. Голос тихий, вкрадчивый, часто переходящий в шёпот. Себе на уме.
Безответственный	Всегда забывает сдать книгу в срок, и на это у него уйма важных причин. На открытый конфликт не идёт, создавая видимость «примерного» читателя. С требованиями библиотеки соглашается, но постоянно их нарушает.

Вопросы для обсуждения и подведения итогов игры

1. Как была организована работа внутри каждой подгруппы?
2. Как общались между собой члены подгруппы?
3. Какие приёмы придумала подгруппа, чтобы найти решение?
4. Удалось ли подгруппам показать именно тот стиль поведения, который задуман в начале?
5. Получилось ли подгруппам разрешить конфликтную ситуацию конструктивно?
6. Какое настроение создала игра?

(Составитель А. А. Утевалиева, главный библиотекарь НМО ОУНБ им. Н. К. Крупской.) Игровые ситуации взяты из материалов профессионального конкурса «Книжана -2001».

Обучающая игра
«Словарь С. И. Ожегова»

Игра-тренинг

Цель – развитие навыков систематизации информации.

Задачи:

- развитие навыков логического и аналитического мышления;
- формирование умения решать нетрадиционные информационные задачи;
- развитие навыков коллективной работы.

Сценарий

Участники делятся на три команды.

Игра проводится в три этапа.

I этап. Участникам игры (одной из команд) раздаются карточки из двух комплектов: в одном – слова, во втором – толкования. Игроки должны правильно подобрать определения к слову.

Вторая команда в это время заполняет таблицу, группируя карточки со словами по разделам: «Архаизмы», «Жаргонизмы», «Канцеляризм» и т. п.

Третья команда ищет пропущенные слова – вставляет карточки со словами в распечатанный текст в тех местах, где эти слова пропущены.

II этап. Команды меняются местами и исправляют ошибки, допущенные их предшественниками.

III этап. Команды снова меняются местами и проверяют выполненные задания.

Игровое время – 90 минут.

Раздаточный материал

Карточки со словами и определениями; таблица; распечатанный с максимально возможным увеличением или рукописный текст.

Система оценок

- Правильно выполненное задание – 5 баллов.

- Допущенная ошибка – «-» 1 балл.
- Найденная и исправленная ошибка – «+» 1 балл.

Пример игры 1

Задание «Найди пару»

Вариант 1. Настольный. Карточки перемешиваются и раскладываются на столе. Участники игры выстраивают колонки из слов и толкований.

Пример:

Балахон	Просторный, длинный халат, а также вообще слишком просторная бесформенная одежда.
Дама	Женщина из интеллигентских, обычно обеспеченных, городских кругов.
Ланита	Боковая часть лица от скулы до нижней челюсти.
Шубейка	Лёгкая, короткая шубка.

Вариант 2. Командный. Участники делятся на две команды. Игрокам одной команды раздают карточки со словами, игроки второй получают карточки с толкованиями. Участник из первой команды называет слово, игрок второй, у которого находится толкование данного слова, подходит к нему. Таким образом, создается пара.

Задание «Таблица»

Устаревшие слова	Жаргонизмы	Канцеляризмы
Ланита	Клёво	Вышеизложенное
Шуйца	Комп	Нижеследующий
Десница	Чисто	Обжаловать
Казённокоштный	Братва	Вверенный

Задание «Заполни пробелы»

Карточки со словами раскладываются на большом листе с текстом.

«Наверно, всем ещё памятна ужасная [...], разыгравшаяся в 1865 году, в пору весеннего равноденствия, когда с северо-востока налетел ураган и [...] упал до семисот девяти миллиметров... Разрушенные [...], леса, вырванные с корнем, [...], опустошенные морскими валами величиной с [...], выброшенные на [...] [...], исчислявшиеся сотнями по сводкам бюро Веритас, целые края, превращённые в [...] губительной силой смерчей, всё сокрушавших на своём пути, многие [...] людей, погибших на суше или погребённых в [...] морской, – таковы были последствия этого грозного урагана....» (Верн Ж. Таинственный остров).

Карточки со словами: барометр; берег; буря; гора; город; корабли; побережья; пустыни; пучине; тысячи.

Пример игры 2 «Словарь по библиотечному делу»

Задание «Найди пару»

1. Библиотечное обслуживание	2. Обслуживание читателей	3. Библиотечная выставка	4. Реферат
5. – основная функция библиотеки, направленная на удовлетворение читательских потребностей в произведениях печати и других носителях информации, оказание помощи при их выборе и использовании		6. – деятельность библиотеки по пропаганде и выдаче произведений печати и других документов или их копий, оказание помощи в их выборе и использовании	
7. – публичная демонстрация специально подобранных и систематизированных произведений печати и других носителей информации, рекомендуемых пользователям библиотеки для обозрения и ознакомления		8. – вторичный документ, представляющий собой краткое изложение содержания первичного документа или его части	

Ключ к упражнению: 1–6; 2–4; 3–7; 4–8.

(Составитель Н. В. Збаровская, кандидат педагогических наук, преподаватель СПбГУКИ)

Приложение 3

Моделирующая игра

«Реклама»

Игра проводится с сотрудниками, не имеющими специального библиотечного образования.

Цель – сформировать представление о структуре книги.

Задачи:

- развить навыки работы с несколькими источниками информации;
- сформировать представления о рекламной информации;
- развить навыки коллективного решения проблемы.

Игровая ситуация. Объявлен конкурс на лучшее издание. Команды «издательства» должны представить макеты книг и провести рекламную кампанию.

Из числа участников выбираются эксперты – 3 человека.

Остальные делятся на команды по 5 человек.

Игровое время – 90 минут.

Задания для команд:

- изучить предложенную литературу;
- подготовить макет книги;
- разработать текст рекламы;
- подготовить вопросы конкурентам.

Критерии:

- качество и аккуратность макета;
- качество рекламы;
- наличие списка литературы;
- наличие иллюстраций;
- коллективность работы;
- корректность поведения.

Документное обеспечение

Вспомогательная литература по теме и книжному делу.

Раздаточный материал

Чистые тетради (или сброшюрованные листы) для макетов, карандаши, линейки, ручки. Оценочные таблицы.

(Составитель Н. В. Збаровская – кандидат педагогических наук, преподаватель СПбГУКИ)

Приложение 4

Деловая игра (ДИ)

«Пишем заявку на грант»

Цель ДИ – выработка у сотрудников библиотеки навыков написания заявок на грант, как одного из путей поиска внебюджетных средств финансирования библиотеки.

Грант – это деньги, которые какая-либо организация или фонд дарят некоммерческой организации. Заявка – это письменное обращение с просьбой о гранте, в которой администрация некоммерческой (бюджетной) организации пытается убедить дарителей вложить деньги в их организацию.

Примерная программа игры

1. Вводная часть: деление на команды (по 3–5 человек) с определением ролей (директор, заместитель директора, заведующий отделом и т. д.) и должностных обязанностей в соответствии с выбранным каждой командой профилем библиотеки; выбор кандидатур на роли глав фондов – учредителей грантов.

Регламент – 10 минут.

2. Поиск: каждой команде выдаётся открытый список фондов и организаций, которые могут поддерживать то начинание, каким хочет заниматься каждая команда (библиотека), и рекомендации по работе с учредителями грантов. Их задача – выбрать одного из учредителей гранта, разработать такую стратегию и тактику, чтобы вызвать интерес учредителя к себе. Регламент – 20 минут.

Примерный список учредителей грантов и рекомендации по поиску и работе с ними:

а) Коммерческие фирмы (ООО «Внешинвест», ОАО «Интерсервис», банк «Приорбанк» и т. д.)

Поинтересуйтесь:

– Какие фирмы более процветают в вашем регионе? Они, как правило, имеют стабильный бюджет и могут поделиться с вами.

– Какие компании выпускают продукт, производство которого реализуется правительством? Такие компании должны иметь хорошие отношения с местными избирателями.

– Какие компании продают акции? Такие компании должны иметь хорошие отношения с инвесторами.

– Какие компании больше всего нанимают людей? Такие компании хотят иметь работников, которые гордились бы местом своей работы.

б) Государственное финансирование (местный исполнительный комитет, ПДВ (партия доброй воли) и т. д.):

– попросите у чиновников и ваших депутатов информацию о грантах от местного, провинциального, регионального и национального правительства. Возможен вариант работы с какой-либо политической авторитетной, хорошо финансируемой партией.

в) Фонды, предоставляющие гранты (Президентский фонд, Институт «Открытое общество», IREX и т. д.):

– свяжитесь с ближайшей конторой местного фонда. Попросите других обладателей грантов назвать имена лучших, наиболее ярких служащих данного фонда и работайте с ними.

3. Пишем заявку.

3.1. Выбираем форму. Ведущему необходимо объяснить разницу оформления заявки в частную фирму и государственное учреждение.

Пакет документов для частной фирмы должен состоять из следующих 3 частей: 1) письмо-объяснение; 2) заявка; 3) дополнительные материалы.

Письмо-объяснение, подписываемое директором ЦБС представляет собой материал, в котором кратко описывается проект и даются разъяснения грантодателям, насколько важен предлагаемый проект. В письме необходимо подтвердить, что руководство библиотеки всемерно поддерживает проект, что существенно для получения гранта.

Дополнительные материалы должны ограничиваться лишь самым необходимым.

Пакет документов в государственное учреждение состоит из таких же трёх частей.

Письмо-запрос – это краткое (2–3 абзаца) заявление, подписываемое директором. В письме кратко описывается суть заявки, важность и значимость предлагаемого проекта. Письмо должно отражать поддержку и одобрение проекта администрацией и быть подписано, кроме директора ещё одним официальным лицом, например, заместителем директора.

Заявка, направляемая в государственный фонд обычно длиннее, чем направляемая в частный фонд (обычно 10–20 страниц). В своих рекомендациях при составлении заявок фонды обычно указывают объём и последовательность изложения. Скрупулёзно следуйте правилам, предложенным грантодателем, во избежание получения им неблагоприятного впечатления о вашей библиотеке.

Регламент – 15 минут.

3.2. Заявка. Она может строиться по следующей (к примеру) схеме:

а) основные данные о библиотеке (название, почтовый адрес, номера телефонов администрации, номер факса, E-mail);

б) источники дополнительного финансирования проекта;

в) краткие данные о руководителе и участниках проекта (Ф.И.О., дата, год и место рождения, гражданство, паспортные данные (№, серия, кем и когда выдан), место работы, должность, краткая биография, степень участия в проекте (например, руководитель проекта);

г) обоснование проекта. Состоит из разделов:

- непосредственные цели проекта;
- суть проекта;
- перспективные цели проекта;
- полезность проекта;
- актуальность, научно-практическая новизна проекта;
- мероприятия по реализации проекта;
- проект бюджета;
- обоснование проекта бюджета;

– обоснование требуемого для реализации проекта оборудования.
Регламент – 2 часа.

4. Изучение проектов грантодателями (экспертами). Подведение итогов ДИ, оценка проектов. Регламент – от 30 минут до 1 часа

Общие затраты времени на ДИ – 3–3,5 часа.

Составитель Ю. И. Максименко, заведующий отделом Гомельской областной универсальной библиотеки
<http://jumax.iatp.by/html/razrabotki.html#56>

Список источников

1. **Абрамова, Г. С.** Деловые игры: теория и организация / Г. С. Абрамова, В. А. Степанович. – Екатеринбург : Деловая книга, 1999.
2. **Айламазьян, А. М.** Актуальные методы воспитания и обучения : деловая игра /А. М. Айламазьян. – Москва : Владос – пресс, 2000.
3. **Алапьева, В. Г.** Методические рекомендации по организации учебнотехнических и деловых игр. / В. Г. Алапьева. – Екатеринбург : Деловая книга, 1999.
4. **Алексеева, И. Е.** Деловая игра в ЦБС / И. Е. Алексеева // Науч. и техн. б-ки. – 1989. – № 5. – С. 33–34.
5. **Бражникова, С. А.** Профессионал должен учиться непрерывно // Библиотечная газета / С. Бражникова. – 2002. – № 17. – С. 3
6. **Бельчиков, Я. М.** Деловые игры / Я. М. Бельчиков, М. М. Бирштейн. – Рига : Авотс, 1989. – 304 с.
7. **Библиотекарь и читатель: искусство общения :** сценарий деловой игры / Обл. дет. б-ка ; А. Полякова. – Оренбург, 1995. – 16 с.
8. **Богдашина, Г.** Спокойной жизни не сулит / Г. Богдашина // Библиотека. – 2001. – № 2. – С. 73–75.
9. **Ван, З.** Познай профессию, играя / З. Ван, Ю. Чернякова // Библиотека. – 1999. – № 6. – С. 80–81.

10. **Голенок, Л. Н.** Библиотечные деловые игры: уровень разработки и организации / Л. Н. Голенок // Науч. и техн. б-ки. – 1995. – № 7. – С. 58– 64.
11. **Голенок, Л. Н.** Игровое моделирование библиотечной деятельности : учеб. пособие / Л. Н. Голенок. – Самара : Изд-во СГАКИ,1997. – 145 С.
12. **Деловые игры** : метод. рекомендации при проведении семинаров библ. работников / Обл. юнош. б-ка. – Оренбург, 1993. – 18 с.
13. **Деловые игры в библиотеке** : сб. метод. материалов / Обл. универс. науч. б-ка им. Н. К. Крупской ; науч.-метод. отдел ; сост. А. А. Утевалиева. – Оренбург, 2008. – 54 с.
14. **Деловые игры для библиотекарей**: метод. рекомендации в помощь профессиональному образованию / Обл. универс. науч. б-ка им. Н. К. Крупской; сост. Г. Н. Губская. – Оренбург, 2003. – 23 с.
15. **Джерелиевская, И. К.** Групповой тренинг коммуникативных навыков библиотекарей / И. К. Джерелиевская, М. А. Джерелиевская // Науч. и техн. б-ки. – 1994. – № 7. – С. 68–80.
16. **Джерелиевская, И. К.** ЦБС в условиях перехода к рыночным отношениям (По результатам деловой игры) / И. К. Джерелиевская // Библиотековедение. – 1994. – № 1. – С. 44–49.
17. **Дыченко, Л. Ф.** Деловая игра в системе повышения квалификации библиотекарей / Л. Ф. Дыченко // Науч. и техн. б-ки. – 1990. – № 4. – С.12–13.
18. **Ерёменко, Т. В.** Метод «кейс-стади» в повышении квалификации библиотекарей / Т. В. Ерёменко. – НТБ. – 2004. – № 12. – С. 19–31.
19. **Жадько, Н. В.** Стратегия развития тренинг центров / Н. В. Жадько. – Москва : Елена, 2000. – 64 с.

20. **Жадько, Н. В.** Тренинг: результаты = задачи : Проектный подход в тренинге / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. – 2002. – № 11. – С. 52–55.
21. **Жадько, Н.** Учатся все: от сотрудника до директора (Проектный подход к организации учебных семинаров для специалистов) / Н. Жадько // Библиотека. – 1997. – № 8. – С. 61.
22. **Збаровская, Н. В.** Идеал и реальность: профессиональные качества библиотекаря / Н. В. Збаровская // Библ. дело. – 2004. – № 2. – С. 35–38.
23. **Збаровская, Н. В.** Деловая игра как способ составления профессиограммы / Н. В. Збаровская // Библиотека. – 2000. – № 8. – С. 50–52.
24. **Збаровская, Н. В.** Деловые игры для занятий библиотечных специалистов : сб. метод. материалов / Н. В. Збаровская. – Москва : ЛИБЕРЕЯ-БИБИНФОРМ, 2005. –120 с.
25. **Збаровская, Н. В.** Образовательные технологии в системе библиотечного обслуживания / Н. В. Збаровская // Библиотековедение. – 2004. – № 5. – С. 23– 28.
26. **Збаровская, Н. В.** Обучающие игры в библиотеке : Технологии игрового имитационного моделирования / Н. В. Збаровская. – Санкт-Петербург : Профессия, 2000. – 96 с.
27. **Збаровская, Н. В.** Управление персоналом / Н. В. Збаровская // Библиотека. – 2005. – № 5. – С. 45– 47.
28. **Збаровский, В. С.** Технология развивающего обучения : учеб. пособие / В. С. Збаровский, Н. В. Збаровская. – Санкт-Петербург : Профессия, 1997. –188 с.
29. **Лихачёва, Л. Д.** Деловая методическая игра «Методическое путешествие» /Л. Д. Лихачёва // Клас. руководитель. – 2004. – № 4. – С. 43– 48.

30. **Максименко, Ю. И.** Деловые игра – активный метод обучения библиотечных кадров [Электронный ресурс] // www.jumax.iatp.by/. – Режим доступа: [http: jumax.iatp.by/razrabotki.html](http://jumax.iatp.by/razrabotki.html)
31. **Наумов, С. В.** Организационно-деятельностные игры [Электронный ресурс] // www.cirle.ru. – Режим доступа: [http: www.cirle.ru/archive/naumov.html](http://www.cirle.ru/archive/naumov.html)
32. **Платов, В. Я.** Деловые игры: разработка, организация и проведение : учебник. – Москва : Профиздат, 1991. – 156 с.
33. **Сукиасян, Э. Р.** Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докладов. – Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 448 с.
34. **Сукиасян, Э. Р.** Метод ситуационного анализа при проведении тренинг-семинара по управлению персоналом / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2002. – № 11. – С. 25– 45.
35. **Тикунова, И. П.** Тренинг как форма эффективного обучения сельских библиотекарей : метод. рекомендации / И. П. Тикунова // Молодые в библиотечном деле. – 2004. – № 11– 12. – С. 128–139.
36. **«Что наша жизнь? – игра»:** материалы в помощь проведению в библиотеке ролевых игр экологической тематики / Рос. гос. юнош. б-ка ; сост. Н. В. Бубекина. – Москва, 1994. – 25 с.