

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Государственная публичная научно-техническая библиотека
Сибирского отделения Российской академии наук

Е. Б. Артемьева, И. В. Домбровская

**Творческие компетенции библиотечных
специалистов как условие реализации
инноваций в профессиональной деятельности**

Новосибирск



2016

УДК 023.5
ББК 78.3п
А86

*Рекомендовано редакционно-издательским советом
Государственной публичной научно-технической библиотеки
Сибирского отделения Российской академии наук*

Научный редактор

кандидат педагогических наук Г. М. Вихрева

Рецензенты

доктор педагогических наук, доцент С. Д. Бородина
доктор педагогических наук, профессор Л. А. Кожевникова

ISBN 978-5-94560-284-7 © Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Государственная публичная научно-техническая библиотека
Сибирского отделения Российской академии наук
(ГПНТБ СО РАН), 2016
© Е. Б. Артемьева, 2016
© И. В. Домбровская, 2016

Оглавление

Введение	4
<i>Глава 1. Профессиональная деятельность работников библиотек в условиях инновационного развития общества</i>	<i>11</i>
1.1. Функциональный и предметный анализ профессиональной деятельности библиотекарей.....	12
1.2. Роль творческих компетенций специалистов в профессиональной деятельности	31
<i>Глава 2. Формирование творческих компетенций библиотечных специалистов в учреждениях дополнительного профессионального образования.....</i>	<i>51</i>
2.1. Современные теории творческого мышления (креативности) как основа формирования творческих компетенций библиотечных специалистов	52
2.2. Возможности формирования творческих компетенций персонала библиотек на основе применения методик в области психологии	63
2.3 Создание психолого-педагогических условий для развития творческих компетенций библиотечных специалистов в центрах повышения квалификации	100
Заключение	112
Список литературы	114
Приложения	
1. Диагностические методики исследования.....	126
2. «Фотография» рабочего дня сотрудника библиотеки	192
3. Экспертная оценка «Характеристики библиотечного работника».....	193
4. Программа формирования творческих компетенций специалистов библиотек для реализации инноваций	194
5. Программа психологического практикума «Библиотекарь-профессионал».....	200

Введение

В XXI в. во всем цивилизованном мире, включая Россию, происходят изменения, которые носят кардинальный характер и знаменуют собой фактически новый эпохальный переход: от постиндустриального общества к обществу информационному и далее – к обществу знаний. Ускорение темпов этого перехода предполагает необходимость инновационной стратегии общественного развития и подготовки специалистов, готовых работать в условиях трансформаций. В связи с этим проблемы становления личности профессионала, формирования у него позитивной мотивации труда, удовлетворенности работой, профессионального самосовершенствования привлекают все большее внимание ученых, в том числе в области библиотековедения.

В рамках открытого общества существует объективная потребность в создании условий для формирования готовности библиотекарей к осуществлению преобразований. Меняется миссия библиотеки, связанная с активным внедрением инфокоммуникационных технологий и развитием новых социально-культурных практик, что требует специалистов, способных качественно удовлетворять возросшие информационные запросы населения. В то же время профессионализм библиотекаря следует рассматривать не только с позиций его способности овладевать передовыми технологиями, но и как ценностную ориентацию, повышающую мотивацию библиотечного специалиста к реализации инноваций. В более интенсивном, эмоционально насыщенном и динамичном пространстве, обеспечивающем широкий доступ к информации, изменяются процессы ее восприятия и усвоения, а также деятельность оперирующих информацией специалистов.

В условиях эволюционирующего информационного общества важно перманентное повышение квалификации библиотечных кадров – не только постоянное обновление ими знаний, но и изменение способа мышления, приобретение умений преодоления пси-

хологических барьеров, освоение новых интеллектуальных технологий, актуальных для библиотечной деятельности. Перед нами в первую очередь стоят задачи, связанные с изменением мышления библиотекарей-профессионалов через развитие у них креативности и инновационной направленности. При этом *творческая компетенция является одной из основных характеристик готовности работников к инновациям.*

Учитывая то, что в настоящее время общепризнанным становится *компетентностный подход* к профессиональной деятельности, развитие творческих способностей нельзя рассматривать в отрыве от него. Все это определяет актуальность темы монографии.

Понятие компетентностного подхода в библиотековедении сформировалось вначале в области высшего образования, в связи с чем следует упомянуть работы Р. З. Богоудиновой, Ю. Н. Дрешер и Т. И. Ключенко¹; С. Д. Бородиной, Ю. Г. Емановой и Г. М. Кормишиной²; Е. В. Вохрышевой и В. Н. Стрельникова³; В. В. Вязниковой⁴; Н. И. Гендиной и М. Н. Корниловой⁵; М. Н. Колесниковой⁶; Е. Л. Кудриной⁷; О. А. Лопатиной⁸; А. М. Мазурицкого, Г. А. Кузичкиной

¹ Информационная инфраструктура гуманитарного вуза: качество образования и интеграция в мировое информационное пространство / Р. З. Богоудинова, Ю. Н. Дрешер, Т. И. Ключенко [и др.]. М. : ВИНТИ, 2007. 224 с.

² *Бородин С. Д., Еманова Ю. Г., Кормишина Г. М.* О необходимости подготовки библиотечно-информационных специалистов для реализации коммуникационной политики библиотек // Вуз культуры и искусств в образовательной системе региона : материалы всерос. науч.-практ. конф. Самара, 2007. С. 10–14.

³ *Вохрышева Е. В., Стрельников В. Н.* Компетентностный подход в библиотечно-информационном образовании // Методология библиографии. Самара, 2005. С. 127–143. (Академические тетради ; вып. 4).

⁴ *Вязникова В. В.* Моделирование подготовки специалистов библиотечно-информационной сферы в условиях реформирования образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2008. 24 с.

⁵ *Гендина Н. И., Корнилова М. Н.* Информационная культура личности тех, кто учит, и тех, кто учится: итоги эксперимента. Кемерово, 2011. 150 с.

⁶ *Колесникова М. Н.* Размышления о подготовке бакалавра библиотечно-информационной деятельности // Библиосфера. 2012. С. 72–74.

⁷ *Кудрина Е. Л.* Состояние, проблемы и перспективы подготовки кадров в области библиотечно-информационной и социально-культурной деятельности с учетом компетентностного подхода в многоуровневом образовании // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2013. № 22, ч. 1. С. 201–211.

⁸ *Лопатина О. А.* Соотношение компетентности и качества подготовки библиотекаря в условиях новой реальности // Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки. 2013. № 2. С. 64–74.

и О. А. Калегиной⁹; Е. Н. Орловой¹⁰; И. С. Пилко, Л. Г. Тараненко, М. Г. Ли и О. В. Абалаковой^{11–13} и др. Позднее вопросы компетентностного подхода стали рассматривать и в связи с профессиональной деятельностью, повышением квалификации библиотечных кадров, что нашло отражение в публикациях Ю. Б. Авраевой¹⁴, И. В. Борис¹⁵, С. Д. Бородиной¹⁶, Л. В. Грековой¹⁷, Ю. Н. Дрешер¹⁸, С. Д. Колегаевой и Н. Ф. Илларионовой^{19, 20},

⁹ *Мазурицкий А. М., Кузичкина Г. А., Калегина О. А.* Автопортрет современного высшего библиотечно-информационного образования // Научные и технические библиотеки. 2013. № 10. С. 5–14.

¹⁰ *Орлова Е. Н.* Компетентность библиотечного специалиста и задачи образования // Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки. 2013. № 2 : Спец. вып. С. 104–107.

¹¹ Библиотечно-информационное образование: новые концепции и технологии развития / И. С. Пилко, Л. Г. Тараненко, М. Г. Ли, О. В. Абалакова. Москва : Литера, 2014. С. 106–164.

¹² *Ли М. Г.* Опыт формирования компетентностной модели библиотечного специалиста // Библиосфера. 2010. № 1. С. 46–50.

¹³ *Пилко И. С., Абалакова О. В.* Разработка профессионального стандарта специалиста в области библиотечно-информационной деятельности // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 27. С. 195–203.

¹⁴ *Авраева Ю. Б.* Проблемы повышения профессиональной компетентности руководителей библиотек // Библиосфера. 2013. № 2. С. 30–33.

¹⁵ *Борис И. В.* Инновационная компетентность как результат профессионального развития библиотечного специалиста : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хабаровск, 2010. 16 с.

¹⁶ *Бородина С. Д.* Инновационная личность как субъект и объект дополнительного образования библиотекарей // Научные и технические библиотеки. 2010 № 1. С. 112–117.

¹⁷ *Грекова Л. В.* Формирование концептуальной модели компетентностно-ориентированной системы дополнительного профессионального библиотечного образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Краснодар, 2009. 22 с.

¹⁸ *Дрешер Ю. Н.* Формирование коммуникативной компетентности специалистов библиотечного дела: обучение взрослых // Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса : материалы Девятнадцатой Междунар. конф. «Крым 2012». Москва, 2012. URL: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/018.pdf> (дата обращения: 07.02.2015).

¹⁹ *Колегаева С. Д., Илларионова Н. Ф.* Изучение профессиональной компетентности как инструмент совершенствования работы с библиотечными кадрами (Польша, Чехия, Словакия) // Библиотечное дело : XXI век. 2006. № 2 (12). С. 178–182.

²⁰ *Колегаева С. Д.* Компетентностный подход к дополнительному образованию библиотечных кадров // Библиотечное дело – XXI век. Москва, 2010. № 2. С. 232–241.

Т. Я. Кузнецовой²¹, М. С. Мамонтовой²², И. С. Пилко²³, Л. М. Ракитской²⁴, З. В. Руссак²⁵, А. А. Таращенко²⁶ и др.

С точки зрения авторов настоящей монографии, посредством обучающих мероприятий в учреждениях дополнительного библиотечного образования можно обеспечить развитие **профессионально-творческих компетенций специалистов** для реализации инноваций. Эффективному решению этой задачи может помочь применение *достижений научных дисциплин, изучающих смежные социальные системы*, в частности, психологии, педагогики, культурологии и социологии: концепции таких авторов, как Р. Бадер²⁷, Д. Б. Богоявленская²⁸, Ю. В. Варданян²⁹, А. А. Вербицкий и О. Г. Ларионова³⁰, Р. Х. Гильмеева³¹;

²¹ Кузнецова Т. Я. Вызовы нового времени и кадровая ситуация в библиотечном деле: возможные пути решения кадровых проблем отрасли // Информационный бюллетень РБА. 2007. № 45. С. 57–60.

²² Мамонтова М. С. Информационная компетентность библиотечного специалиста как условие профессионального развития : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2013. 17 с.

²³ Пилко И. С. Методика выявления профессиональных компетенций специалистов библиотечно-информационной сферы // Информационный бюллетень РБА. 2005. № 35. С. 151–154.

²⁴ Ракитская Л. М. Апробация методики «Анализ общекультурных и профессиональных компетенций специалиста библиотечно-информационной сферы» на базе Российской государственной библиотеки // Румянцевские чтения 2014 : материалы междунар. науч. конф. (15–16 апр. 2014). Москва : Пашков дом, 2014. Ч. 2. С. 138–144.

²⁵ Руссак З. В. Дополнительное профессиональное образование в становлении и развитии компетенций библиотечных специалистов // Вестник Томского государственного университета. Сер. Культурология и искусствоведение. 2015. № 1. С. 139–143.

²⁶ Таращенко А. А. Обучающий курс по инноватике как пример повышения компетентности специалистов библиотек. URL: elibr.tomsk.ru/elibr/data/2012/2012-0225/2012 (дата обращения: 04.04.2015).

²⁷ Бадер Р. О подходе к формированию социокультурной компетенции как лингводидактической задаче (постановка проблемы) // Мир науки, культуры, образования. Вып. 2. 2014. С. 263–265.

²⁸ Богоявленская Д. Б. Психологические основы интеллектуальной активности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Москва : АПН СССР, НИИ, 1987. 36 с.

²⁹ Варданян Ю. В. Строеение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием (на материале подготовки педагога и психолога) : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 1999. 18 с.

³⁰ Вербицкий А. А., Ларионова О. Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции. Москва : Логос, 2009. 336 с.

³¹ Гильмеева Р. Х. Формирование профессиональной компетентности учителя в системе постдипломного образования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Казань, 1999. 49 с.

Л. Н. Захарова, В. В. Соколова и В. М. Соколов³², Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк и Д. Н. Заводчиков^{33–35}, И. А. Зимняя^{36, 37}, В. Я. Ляудис³⁸, А. В. Райцев³⁹, В. Ф. Тенищева⁴⁰, В. Д. Шадриков⁴¹; И. С. Якиманская и др.⁴² Особо следует акцентировать внимание на разработках в области психологии, которые могут быть востребованы для исследования проявлений психического в любой сфере жизни отдельного человека или социальной группы^{43–48}. Заметим, что разработки в области психологии издавна ис-

³² *Захарова Л. Н., Соколова В. В., Соколов В. М.* Профессиональная компетентность учителя и психолого-педагогическое проектирование. Нижний Новгород : Нижегород. гуманитар. центр, 1995. 136 с.

³³ *Зеер Э. Ф.* Психология личностно ориентированного профессионального образования. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф-пед. ун-та, 2000. 258 с.

³⁴ *Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э.* Модернизация профессионального образования : компетентностный подход. Москва : Моск. психол.-соц. ин-т, 2005. 216 с.

³⁵ *Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. Н.* Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. 2007. № 11. С. 39–46.

³⁶ *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 38 с.

³⁷ *Зимняя И. А.* Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование сегодня. 2005. № 11. С. 14–20.

³⁸ *Ляудис В. Я.* Инновационное обучение и наука. Москва : Изд-во РАО, 1992. 52 с.

³⁹ *Райцев А. В.* Развитие профессиональной компетентности студентов в образовательной системе современного вуза : дис... д-ра пед. наук. Санкт-Петербург, 2004. 309 с.

⁴⁰ *Тенищева В. Ф.* Интегративно-контекстная модель формирования профессиональной компетенции : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 2008. 26 с.

⁴¹ *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. Москва : Логос, 1996. 320 с.

⁴² Компетентностный подход в образовании: проблемы и пути модернизации. Кн. 2 / И. С. Якиманская, Т. Н. Белкина, М. В. Громова [и др.]. Новосибирск : СИБПРИНТ, 2013. 159 с.

⁴³ *Бурлачук Л. Ф.* Психодиагностика. 2-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург : Питер, 2011. 378 с.

⁴⁴ *Елисеев О. П.* Практикум по психологии личности. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 554 с.

⁴⁵ *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Психотерапия, 2009. 539 с.

пользуются специалистами в библиотечно-информационной деятельности – можно обратиться к трудам как Н. А. Рубакина^{49, 50}, так и современных специалистов, например, К. И. Воробьевой^{51, 52}, Ю. Н. Дрешер^{53, 54}, Л. Ф. Дыченко⁵⁵, С. А. Езовой^{56, 57}, О. Л. Кабачек⁵⁸, В. А. Минкиной⁵⁹, Э. Р. Сукиасяна⁶⁰ и др.⁶¹

⁴⁶ *Богоявленская Д. Б.* Психологические основы интеллектуальной активности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Москва : АПН СССР, НИИ, 1987. 36 с.

⁴⁷ *Акимова М. К.* Интеллект как динамический компонент в структуре способностей : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва : ПИ РАО, 1999. 20 с.

⁴⁸ *Акимова М. К.* Психологическая диагностика. Санкт-Петербург : Питер, 2005. 304 с.

⁴⁹ *Рубакин Н. А.* Библиологическая психология : [сборник]. Москва : Акад. проект : Трикта, 2006. 799 с.

⁵⁰ *Рубакин Н. А.* Психология читателя и книги: краткое введение в библиологическую психологию. Москва : Книга, 1977. 264 с. (Труды отечественных книговедов).

⁵¹ *Воробьева К. И.* Развитие отечественной библиопсихологии в 20–30-е годы XX века. Санкт-Петербург, 1996. 219 с.

⁵² *Воробьева К. И.* Отечественная библиологическая психология: История, состояние, перспективы. Санкт-Петербург : Культ-информ-пресс, 1996. 312 с.

⁵³ *Дрешер Ю. Н.* Психологические основы библиотечной деятельности // Информационный бюллетень РБА. 2007. № 42. С. 96–97.

⁵⁴ *Дрешер Ю. Н.* Диагностика и оценка деятельности слушателей в условиях системы дополнительного профессионального образования // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Москва, 2013. Вып. 23. С. 45–54.

⁵⁵ *Дыченко Л. Ф.* Психология и библиотекарь : учеб.-практ. пособие. Москва : Либерея-Бибинформ, 2006. 143 с.

⁵⁶ *Езова С. А.* Формирование и развитие положительной Я-концепции библиотекаря. Улан-Удэ : Бурят. кн. изд-во, 1995. 98 с.

⁵⁷ *Езова С. А.* Личностный и ситуационный подходы к изучению библиотечных явлений // Научные и технические библиотеки. 2006. № 5. С. 35–43.

⁵⁸ *Кабачек О. Л.* Этико-психологические проблемы библиотечного общения // Библиотечное обслуживание на рубеже XXI века : проблемы и перспективы : материалы науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 2002. С. 126–127.

⁵⁹ *Минкина В. А.* Библиотечная конфликтология: приглашение к продолжению дискуссии // Научные и технические библиотеки. 2001. № 10. С. 39–48.

⁶⁰ *Сукиасян Э. Р.* Библиотечная конфликтология: за и против // Научные и технические библиотеки. 2000. № 11. С. 17–24.

⁶¹ Библиопсихология и библиотерапия : сб. ст. / Рос. акад. образования, Психол. ин-т им. Л. Г. Щукиной ; ред. Н. С. Лейтес [и др.]. Москва : Шк. б-ка, 2005. 479 с.

Применение определенных психологических методик и проведение тренингов, по нашему мнению, может способствовать формированию творческих компетенций библиотекарей для успешной инновационной деятельности.

Для подтверждения этой гипотезы было проведено *экспериментальное исследование* по формированию творческих компетенций специалистов библиотечной отрасли, участниками которого стали коллективы библиотечных систем различных ведомств г. Хабаровска. Опытно-экспериментальной площадкой являлся Центр профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона, функционировавший в структуре Дальневосточной государственной научной библиотеки (ДВГНБ). Исследование проводилось с 2007 по 2014 г. и содержало ряд логически взаимосвязанных этапов. Первый этап (2007 г.) носил констатирующе-поисковый характер. В этот период был накоплен обширный теоретический и эмпирический материал. Второй этап (2008–2009 гг.) включал теоретическое обоснование поставленной проблемы, разработку программы формирования творческих компетенций библиотечных специалистов, организацию тренингов в рамках эксперимента на первой стадии. Третий этап (2010–2011 гг.) – проведение эксперимента во второй стадии – исследование процесса формирования компонентов готовности работников библиотек к инновационной деятельности на основе применения методик психологии. Четвертый этап (2012–2014 гг.) был связан с систематизацией и обобщением полученных результатов, разработкой методических рекомендаций по формированию творческих компетенций и их внедрением в практику библиотек разных ведомств г. Хабаровска. Эксперимент был проведен под руководством И. В. Домбровской, имеющей высшее психологическое и высшее библиотечное образование (в настоящее время кандидат педагогических наук), ее консультантом являлась доктор психологических наук, профессор К. И. Воробьева; доктор педагогических наук Е. Б. Артемьева выступала в роли эксперта, принимала участие в обобщении и интерпретации полученных данных. Представленные в монографии материалы – результаты *экспериментального исследования* – своего рода один из вариантов решения проблемы формирования творческих компетенций библиотечных специалистов в условиях постоянно меняющихся социально-культурных практик посредством нетрадиционных для библиотековедения методов. Наша книга адресована практикующим специалистам по работе с кадрами, методистам, руководителям библиотек всех форм собственности.

Глава 1

Профессиональная деятельность работников библиотек в условиях инновационного развития общества

Переход от постиндустриального общества к информационному, интенсивное внедрение информационно-коммуникационных технологий, новых социокультурных практик и в то же время стихийно-объективное развитие общества, способствующее декультуризации социума и снижению личностного потенциала, – эти явления новой цивилизации изменили стратегию библиотек.

Современная библиотека не может эволюционировать без постоянного совершенствования различных сторон своей деятельности. Только предоставляя своим пользователям новые ресурсы и услуги, библиотека сможет получить общественное признание, стать поистине социально значимой. В этой ситуации, на наш взгляд, возрастает роль работы с кадрами, основой которой является развитие персонала библиотеки, формирование творческого коллектива. Понимание необходимости активной работы со специалистами в целях повышения их креативности⁶² обусловило проведение анализа профессиональной деятельности библиотекарей.

⁶² Креативность (*англ.* create – «создавать», creative – «созидательный», «творческий») творческие способности, характеризующиеся готовностью к созданию принципиально новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления, и входящие в структуру одаренности в качестве независимого фактора, а также способность решать проблемы, возникающие внутри статичных систем. Креативность (*лат.* creo – «творить», «создавать») способность творить, способность к творческим актам, которые ведут к новому необычному видению проблемы или ситуации.

1.1. Функциональный и предметный анализ профессиональной деятельности библиотекарей

Для выявления потенциальной готовности работников библиотек к инновационным преобразованиям целесообразно проанализировать основные параметры профессии, в которых наиболее ярко проявляется эффективность субъекта труда, степень его удовлетворенности профессией в целом, а также трудовым процессом и его условиями. Для решения этой задачи нами был проведен функциональный и предметный анализ профессиональной деятельности библиотекарей и основных регуляторов профессиональной активности, в частности, субъект-объектных и субъект-субъектных отношений. В исследовании рассматривалась роль творческих компетенций в профессиональной деятельности специалистов.

Анализ профессиональной деятельности работников библиотек проводился с использованием результатов широкого круга исследований. В основу были положены *методологические концепции системного и субъектно-деятельностного подхода*, изложенные в работах известных психологов К. А. Альбухановой-Славской⁶³, А. В. Брушлинского⁶⁴, Е. А. Климова⁶⁵, С. Л. Рубинштейна⁶⁶. Субъектно-деятельностный подход заключается в признании человека субъектом многообразных форм произвольной активности. Он преодолевает ограниченность «постулата непосредственности», согласно которому внутренняя и внешняя активность человека прямо обуславливается воздействием окружающей среды и раскрывает способность человека к самодетерминации, самоопределению, саморазвитию.

Результаты психологических разработок В. А. Бодрова⁶⁷, Е. А. Климова⁶⁸, А. К. Марковой⁶⁹, Л. М. Митиной⁷⁰, Е. Ю. и Н. С. Пряж-

⁶³ Альбуханова-Славская К. А. Личность в процессе деятельности // Психология личности : хрестоматия. Самара : Бахрах, 1999. 240 с.

⁶⁴ Брушлинский А. В. Субъект: мышление, учение, воображение. Москва : Воронеж : МОДЭК, 1996. 392 с.

⁶⁵ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Москва : Академия, 2004. 304 с.

⁶⁶ Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.

⁶⁷ Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Москва : ПЭР СЭ, 2001. 511 с.

⁶⁸ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Москва : Академия, 2004. 304 с.

⁶⁹ Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 312 с.

⁷⁰ Митина Л. М. Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение. Москва : Моск. психол.-соц. ин-т, 2005. 235 с.

никовых⁷¹, В. Д. Шадрикова⁷² послужили теоретическим фундаментом данного исследования. В трудах этих специалистов сформулированы основы профессиоведения, концепции кризисов профессионального развития, трудовой мотивации как внутреннего ресурса и побудителя профессионального развития личности, сопровождения профессиональной деятельности, а также представления о профессиональном самосознании. В. А. Бодров отмечает следующее: «Профессиональная деятельность, как предмет исследования, представляет собой систему, компонентами которой являются объект и субъект труда, а особенностями их характеристик и взаимосвязей (взаимовлияний) изучаются посредством профессиографии»⁷³.

В этой системе, согласно определению Е. А. Климова, объектом труда является «трудовой пост, структура которого включает социально-фиксированные цели (трудовая задача), предмет и средства труда, профессиональные служебные обязанности (функции, действия, операции и правила их исполнения). Также сюда входят права работника (по трудовому законодательству), производственная среда (условия труда: социально-контактные, информационные, предметные). Субъектом труда является человек, инициатор активности, целенаправленно и осознанно реализующий себя (свои желания, знания, способности, возможности) в конкретной профессиональной деятельности посредством взаимодействия с нормативно организованными компонентами труда»⁷⁴.

Анализ деятельности работников библиотеки предполагает раскрытие как объективной, так и субъективной ее сторон. К объективной стороне деятельности относятся: признаки, которые характеризуют ее предметное содержание и организацию; способы, средства и условия ее осуществления; система критериев, позволяющая определить уровень профессиональной компетентности библиотекаря. К субъективной стороне относятся признаки, которые отражают осознание библиотечным специалистом как субъектом деятельности ее объективных составляющих, а также характер овладения и осуществления им нормативно заданных форм и способов

⁷¹ Пряжников Е. Ю., Пряжников Н. С. ПрофорIENTATION. Москва : Академия, 2008. 496 с. (Серия: Высшее профессиональное образование).

⁷² Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. Москва : Логос, 1996. 320 с.

⁷³ Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Москва : ПЭР СЭ, 2001. С. 57.

⁷⁴ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Москва : Академия, 2004. С. 56.

действий. Данные признаки в своей совокупности образуют индивидуальную психологическую структуру деятельности. Эта структура состоит из мотивационного и операционального компонентов деятельности библиотекаря.

Мотивационный компонент характеризуется совокупностью внешних и внутренних элементов, которые побуждают, регулируют и направляют деятельность, обеспечивая при этом индивидуально-специфический характер ориентировки в целях и нормах библиотечной профессии и практического овладения ими. Средствами, обеспечивающими ориентировку и построение субъективного образа профессиональной библиотечной деятельности, а также построения профессионального «Я-образа», являются цели, мотивы и потребности деятельности, ценностные ориентации библиотечного специалиста, его интересы, ожидания, установки, профессиональные притязания и личностный смысл профессиональной деятельности⁷⁵.

Операциональный компонент – это совокупность психологических средств (знания, умения, навыки) и психологических ресурсов (психологические качества личности), которые работник библиотеки использует для непосредственной реализации функциональных обязанностей. Наличие этой совокупности обуславливает реальный уровень выполнения задач профессиональной деятельности в библиотеках, обеспечивая соответствие процессуальной стороны нормативным требованиям.

Ряд исследователей (А. А. Деркач и Н. В. Кузьмина⁷⁶, В. Г. Зазыкин⁷⁷, А. К. Маркова⁷⁸) считают профессиональные знания основой для формирования профессиональной культуры и необходимой предпосылкой успешного выполнения работы. Профессиональная деятельность человека, ее стратегия и уровень реализации определяются ее предметным содержанием и задачами, на которые она направлена. А. Н. Леонтьев определяет профессиональную деятельность как «особенный» вид: «Отдельные конкретные виды деятельности можно различать между собой по какому угодно

⁷⁵ *Домбровская И. В.* Соотношение мотивации и уровня креативности в профессиональном развитии работников библиотек // Библиосфера. 2009. № 3. С. 35–39.

⁷⁶ *Деркач А. А., Кузьмина Н. В.* Акмеологические пути достижения вершин профессионализма // Социально-политические процессы, организация и управление (экономика). Москва : РАУ, 1993. С. 55–59.

⁷⁷ *Зазыкин В. Г.* Психология творчества. Москва : Унив. кн., 2008. 300 с.

⁷⁸ *Маркова А. К.* Психология профессионализма. Москва : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 312 с.

признаку: по их форме, способам их осуществления, их эмоциональной напряженности, их временной и пространственной характеристике, по физиологическим механизмам. Однако главное, что отличает одну деятельность от другой, состоит в различии их предметов. Ведь именно предмет деятельности и придает ей определенную направленность»⁷⁹.

Главным системообразующим фактором профессионализма личности, по мнению А. А. Деркача и Н. В. Кузьминой⁸⁰, является образ искомого результата, к которому стремится субъект деятельности. Потребность в его достижении, анализ меры продвижения по направлению к нему, поиск причин, содействующих или препятствующих его получению, формируют профессионализм личности.

Библиотеке как социальному институту присущи три *основные* социальные функции: информационная, культурная, образовательная. Деятельность библиотекарей строится в соответствии с этими функциями, она разнопланова и многофункциональна по своему характеру и содержанию по сравнению со многими другими специальностями. Взяв за основу типологию профессий, предложенную Е. А. Климовым, мы можем констатировать, что на сегодняшний день работники библиотек, как уникальные специалисты, относятся к четырем из пяти выделенных им типов. Периодически меняя вид деятельности, они, как *субъекты труда*, участвуют в следующих профессиональных операциях:

- «человек – техника» – деятельность специалистов в области информационно-коммуникационных технологий, а также всего персонала, работающего с множительной и другой оргтехникой;
- «человек – человек» – работа библиотекарей и библиографов с читателями, удовлетворение их информационных запросов, что и является основной составляющей труда работников библиотек;
- «человек – знаковая система» – работа библиотекарей с миром условных знаков и символов, который представлен языковыми системами книг;
- «человек – художественный образ» – работа сотрудников библиотеки (в ее лучшем понимании) с книгой не только как носителем информации, но и как произведением художественной культуры и искусства.

⁷⁹ Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва : Политиздат, 1975. С. 69.

⁸⁰ Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеологические пути достижения вершин профессионализма // Социально-политические процессы, организация и управление (экономика). Москва : РАУ, 1993. – С. 55–59.

Согласно типологии Е. А. Климова, профессию библиотекаря можно охарактеризовать и *по признаку целей труда*. По признаку преобладания целей все профессии сгруппированы в три блока: а) распознать, оценить нечто неизвестное; б) преобразовать нечто в объекте труда; в) изыскать, придумать нечто неизвестное. Все эти цели присутствуют в работе библиотечного профессионала. Например, в первом блоке – изучение новой литературы, сетевых ресурсов (баз данных, электронных периодических изданий) для рекомендации информационных ресурсов пользователям; выявление и изучение ГОСТ по описанию документов, новых форм работы с читателями и т. д. Во втором блоке – практически все библиотечные процессы (работа сотрудников отделов обслуживания, библиографов и др.). В третьем блоке – деятельность специалистов в области информационно-коммуникационных технологий, внедрение инновационных форм работы с читателями и т. д.

В психологической классификации профессий Е. А. Климова специальности разделяются *по признаку средств труда*, при этом автор указывает: «В данном контексте средством труда будем считать любую целостность, которую человек преднамеренно использует для реализации образов желаемого будущего (целей деятельности)»⁸¹. У работников библиотек средствами труда являются не только вещественные предметы, но и речь, все поведение, а также мысленные схемы решения задач.

Подобное было отмечено еще сто лет назад, на основании чего, в 1920-е гг. Институтом охраны труда под руководством И. Шпильрейна была разработана профессиограмма библиотекаря. Основные необходимые психологические качества при этом выделялись следующие: «слух, зрение и интеллект» (см. К. И. Воробьева⁸²). Хотя библиотекари снабжены минимальным количеством внешних вещественных средств, к их функциональным, внутренним средствам труда предъявляются высокие требования. Из этих групп средств библиотекари применяют в качестве функциональных внешние средства труда (речь, поведение) и внутренние (стереотипы успешного поведения, то есть невербальные психические образования), и вещественные средства труда (традиционные и электронные ресурсы). Кроме того, в рассматриваемой классификации

⁸¹ *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. Москва : Академия, 2004. С. 213.

⁸² *Воробьева К. И.* Отечественная библиологическая психология: история, состояние, перспективы. Санкт-Петербург : Культ-информ-пресс, 1996. С. 27.

профессий сотрудников библиотек по признаку основных средств труда можно отнести ко всем четырем классам. Это зависит от уровня автоматизации в библиотеке. Например:

- профессии ручного труда – во всех библиотеках;
- профессии машинно-ручного труда – во всех библиотеках с минимальным уровнем автоматизации;
- профессии, связанные с применением автоматизированного оборудования, – во всех крупных, хорошо оснащенных библиотеках;
- профессии, связанные с заметным преобладанием функциональных, в частности внутренних, средств труда – в библиотеках именно эти средства труда являются определяющими.

Следующая профессиональная классификация, на которой необходимо остановиться, построена по *признакам условий труда*. При этом представления об условиях труда вытекают из понимания структуры среды. Среда предстает как множество предметных физических обстоятельств, которые крайне важны и обозначены в справочниках по вопросам гигиены и охраны труда. Опираясь на эти данные, можно утверждать, что самым вредным фактором в библиотеках остается книжная пыль, являющаяся аллергеном. Поэтому проведение влажной уборки – необходимое явление в работе любой библиотеки. Кроме того, часто работа в библиотеках связана с проведением всего рабочего дня перед монитором компьютера, переноской тяжестей, пребыванием в плохо проветриваемых помещениях. Большинство проблем связано с недостаточным финансированием библиотек.

Е. А. Климов отмечает как «важнейший фактор условий труда – микроклимат в коллективах, который включает в себя целую группу понятий»⁸³. В каждом коллективе этот параметр зависит от множества разноплановых факторов. В персонализации работника на определенном этапе профессиональной деятельности у специалиста должен сформироваться индивидуальный подход, который имеет несколько признаков: целостность, неповторимость, автономность, активность, творчество. Эти признаки во многом совпадают с чертами креативной личности, что позволяет нам рассуждать о творческих компетенциях в профессии библиотекаря. Профессиональная индивидуальность складывается в результате неповторимого опыта каждого человека и тех обстоятельств, в которых он реализует себя. Тренинги, проводимые в условиях искусственно созданной творческой среды, способствуют

⁸³ *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. Москва : Академия, 2004. С. 79.

становлению профессиональной индивидуальности, что, в свою очередь, дает возможность повышения уровня креативности.

В контексте нашего исследования очень важен вопрос о соотношении профессионализма и творчества. Здесь выделяются следующие категории: творческая индивидуальность, процесс саморазвития и самосовершенствования, креативный опыт как результат самоактуализации.

Охарактеризуем основные категориальные направления. Профессиональную деятельность можно трактовать как личностную категорию, как созидательный процесс и как результат творческой деятельности. «Специалист, реализуясь в профессиональной деятельности, обязательно включается в креативный процесс, который актуализируется в креативном результате»⁸⁴, – отмечает Л. С. Подымова. Этот результат выражается не только в материальных или духовных ценностях, а в личностном преобразовании – в самом процессе создания как субъективно, так и объективно нового продукта. Исходя из этого, можно предположить, что профессиональная деятельность образует структуру, основанием которой является рефлексия (осмысление личностью собственной поисково-творческой деятельности), затем идет креативно-преобразовательная деятельность и, в итоге, сотворчество.

Для осознания структуры профессиональной деятельности в библиотеках рассмотрение системы соотношения творчества и профессионализма имеет большое значение. Оно несет в себе скрытое противоречие, которое заключается в следующем. С одной стороны, профессионализм в каждой области имеет систему дифференциальных признаков, несоблюдение которых лишает человека профессиональности; с другой стороны, высокий уровень сложности задач требует инновационных проявлений, стремления к преодолению норм, созданию новых продуктов и способов работы. Инновации требуют от профессионала творческого подхода, который должен апробироваться в условиях взаимодействия с другими людьми.

Л. С. Подымова отмечает, что «если первоначально рефлексия опирается на критерии, которые являются специфичными для всей профессии, то со временем, с применением более совершенной саморегуляции, необходим выход за ее пределы. При этом привлекаются общекультурные средства и способы, включаются

⁸⁴ Подымова Л. С. Акмеологические основы профессионально-личностного развития специалиста // Развитие личности в образовательном процессе. Курск, 2003. Ч. 2. С. 57.

интеллектуальные критерии наряду с личностными и индивидуальными качествами специалиста»⁸⁵.

По мере профессионального роста человека в процессе деятельности возрастает и индивидуализация, что характеризует возрастное психическое развитие. В профессиональной деятельности работника библиотеки это проявляется и выражается как специфическая форма развития индивида. При этом процесс индивидуализации в библиотечном труде может иметь разные выражения:

- индивидуальные различия как фрагментарные проявления в профессиональном поведении или деятельности;
- индивидуальный стиль как длительно и устойчиво сохраняющиеся в течение длительного времени различия в профессиональной деятельности;
- индивидуальное профессиональное мировоззрение.

Индивидуальные особенности сотрудников могут проявляться во всех компонентах профессиональной деятельности и являться основой для развития творческих компетенций, условием готовности специалистов к преобразованиям. Становление подобных качеств происходит в ходе более глубокого включения индивида в профессиональную среду, которая создается в нашем случае через обучение по программе тренингов развития креативности. В данном случае профессиональная деятельность – это путь к самореализации; приобретая устойчивый характер, индивидуальные различия могут способствовать становлению индивидуального стиля профессиональной деятельности в библиотеках, что в свою очередь ведет к развитию творческого мышления.

Индивидуальный стиль – это обусловленная природными особенностями человека устойчивая система способов и тактик деятельности, которая складывается при стремлении к наилучшему ее осуществлению. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности определяется как природными, то есть врожденными, способностями человека (физические особенности), так и качествами личности, которые сложились в ходе взаимодействия человека с социальной и предметной средой.

Е. А. Климов указывает, что «при этом механизмами становления индивидуального стиля профессиональной деятельности являются адаптация, компенсация и коррекция. Адаптация состоит в использовании человеком (осознанно или неосознанно) своих

⁸⁵ Подымова Л. С. Акмеологические основы профессионально-личностного развития специалиста // Развитие личности в образовательном процессе. Курск, 2003. Ч. 2. С. 58.

природных качеств, которые благоприятствуют успеху в деятельности. Компенсация – в выборе условий труда, которые помогут избежать ситуаций, где возможно проявление неблагоприятных качеств специалиста. А механизмы коррекции обеспечивают выполнение какой-либо деятельности в оптимальных границах»⁸⁶.

Во всех этих процессах поведение человека определяется логикой профессиональной деятельности и уровнем творческих компетенций, и при достаточно высоком уровне профессионализма возможен выход специалиста из нормативных рамок профессии и осуществление реконструкции профессиональной деятельности, опережение ее требований через творческий вклад в профессию. Существует предположение Л. С. Подымовой, что «при таких условиях процесс развития специалиста не ограничивается тремя механизмами, а включает новые, пока малоизученные, которые приводят к появлению творческого стиля профессиональной деятельности»⁸⁷. Саморазвитие профессионала означает готовность к развитию себя для общества, самоотдаче своих способностей в профессии и в сочетании профессионализма с гуманистической направленностью. Творческая индивидуальность включает ряд личностных характеристик: интеллектуально-творческую инициативу; интеллектуальные способности (интеллектуальную и эмоциональную гибкость); наличие творческих компетенций; склонность к сомнениям; информационный голод, чувство новизны и саму креативность, в содержание которой эти понятия входят.

Основные функции профессиональной творческой самореализации библиотечного специалиста:

- обогащение профессии значимыми преобразованиями;
- преобразование личности и – через нее – самого профессионального процесса;
- нахождение новых технологий, определяемых по критериям продуктивности и значимости;
- саморазвитие на основе самоопределения.

Таким образом, мы можем констатировать, что повышение уровня креативности работников библиотек, развитие творческих компетенций и формирование творческого подхода к профессиональной деятельности – это динамичный и инновационный по своей

⁸⁶ *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. Москва : Академия, 2004. С. 100.

⁸⁷ *Подымова Л. С.* Акмеологические основы профессионально-личностного развития специалиста // Развитие личности в образовательном процессе. Курск, 2003. Ч. 2. С. 60.

сути процесс преобразования и саморазвития личности. В результате развития профессионального самосознания, которое является одним из следствий проведения психологических тренингов, у работников библиотек проявляются следующие черты:

- осознание своей неповторимости;
- совокупность креативных проявлений;
- внутреннее единство индивидуальных креативных особенностей;
- динамичность и непрерывность процесса саморазвития личности;
- осознание собственных компетентности и значимости в личном и социальном аспектах^{88, 89}.

Очень важный аспект развития – это профессиональная активность человека. Достаточно часто в библиотечной деятельности специалист стоит перед выбором: действовать как обычно или наметить новую траекторию поведения. От этого выбора зависит и готовность библиотечного профессионала к инновационной деятельности. Можно предположить, что если специалист предрасположен к принятию, пониманию и выработке норм и к использованию коррекции поведения при отклонениях от нормы, то такой профессионал, соответственно, предрасположен и к нахождению лучших форм и методов деятельности, и к глубокому пониманию их содержания. В основе инновационного поведения лежит стремление к совершенству в контексте профессиональной библиотечной деятельности. При таком поведении могут быть различные проявления в общении, в выполнении профессиональных действий, в самоопределении и во многом другом.

Личностный тип реагирования начинается с модификации библиотечным профессионалом нормы, что в большей степени обусловлено повышением креативности, ввиду чего возникает профессиональная проблематика, что ведет к новым возможностям в инновационных подходах. Благодаря появлению у личности новых возможностей, которые открываются благодаря трансформации

⁸⁸ Домбровская И. В. Творческие компетенции и их роль в профессиональном инновационном развитии работников библиотек // Десятые Макушинские чтения : материалы науч. конф. (Томск, 12–14 мая 2015 г.). Новосибирск, 2015. С. 335–339.

⁸⁹ Домбровская И. В., Артемьева Е. Б. Профессиональная деятельность библиотекарей: креативность или творческий подход? // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 4, ч. 1. С. 101–103.

норм и своих способностей в ходе тренинговой работы, библиотечный специалист акцентируется на поиске новых направлений в своей деятельности. Мотивация креативной личности проявляется в тенденции достижения и проверки своих потенциальных возможностей, а также развития творческой индивидуальности.

Ориентация на новизну, наличие у библиотечного специалиста социокультурных ценностей и необходимость построения стратегии деятельности вызывают развитие самосознания. При этом осознание потребности в повышении квалификации и инновациях перестает быть случайным и становится постоянным явлением. Рефлексия при этих процессах также становится регулярной, тем более что библиотечный специалист попадает в условия эксперимента, которые моделируют это состояние, способствующее самосознанию и саморазвитию.

Очевидно, что рано или поздно в деятельности специалиста наступает момент, когда стандартные, обычные способы и процедуры работы в библиотеке уже не способствуют достижению необходимого уровня решения профессиональных задач. В подобных случаях специалист должен прибегнуть к новым способам и разнообразным приемам работы, которые необходимо использовать в данной ситуации. Л. С. Подымова отмечает, что в этот период «профессионалом задействуются механизмы самооценки, прогноза последствий и анализа ситуации, при этом объективность должна обеспечиваться соответствующим уровнем компетентности и корректности в использовании данных»⁹⁰.

При условии правильно отрефлексированной ситуации возможно широкое использование личностных качеств, которые во многом определяют успех инновационной деятельности: организованность, работоспособность, ограничение тревожности, нахождение компромисса, категоричность, коммуникативность и совместимость с другими участниками процесса. Функции библиотеки, соответственно, определяют и характер деятельности работников библиотек, основными задачами которой являются следующие:

- создание и закрепление навыков чтения у пользователей;
- содействие систематическому образованию всех уровней, равно как и самообразованию;
- обеспечение возможностей для творческого развития личности;

⁹⁰ Подымова Л. С. Акмеологические основы профессионально-личностного развития специалиста // Развитие личности в образовательном процессе. Курск, 2003. Ч. 2. С. 59.

- развитие воображения и творческого начала у детей и молодежи;
- приобщение людей к культурному наследию и развитие в них способности воспринимать искусство, научные достижения и новшества;
- обеспечение доступа к культурным проявлениям всех видов искусства;
- развитие диалога между культурами и поощрение культурной самобытности;
- обеспечение доступа населения ко всем видам информации;
- предоставление надлежащего информационного обслуживания местным предприятиям, объединениям и группам по интересам;
- помощь в овладении информационной и компьютерной грамотностью;
- поддержка и участие в осуществлении мероприятий и программ развития грамотности, ориентированных на все возрастные группы, а при необходимости – создание и организация таких программ⁹¹.

В «Общем библиотековедении» Н. С. Карташова и В. В. Скворцова отмечается, как мы уже указывали выше, что «библиотека выполняет три основные функции – информационную, культурную, образовательную; деятельность библиотекарей строится в соответствии с этим»⁹².

Информационная функция – это совокупность видов деятельности по информационному обеспечению материального и духовного производства и воспроизводства. Реализация функции выражается в виде процесса удовлетворения информационных потребностей читателей библиотеки (физических и юридических лиц) за счет массива информации, накопленного в ней, а также других источников информации.

Культурная функция библиотеки – это совокупность видов работ, направленная на свободное духовное развитие читателей, приобщение к ценностям отечественной и мировой культуры, создание условий для культурной (репродуктивной и продуктивной) деятельности. Реализация этой функции заключается в том, что библиотека, являясь частью культуры и учреждением культуры, в то же время представляет собой один из важнейших факторов

⁹¹ Справочник библиотекаря / науч. ред. А. Н. Ванеев, В. А. Минкина. Санкт-Петербург : Профессия. 2000. 406 с. (Библиотека).

⁹² *Карташов Н. С., Скворцов В. В.* Общее библиотековедение : учебник. В 2 ч. Ч. 2. Москва : Профиздат, 1996. С. 19.

культурного развития, распространения, обновления и приращения культурного наследия стран и народов.

Образовательная функция библиотеки – это совокупность видов деятельности библиотеки, направленная на информационное обеспечение духовного воспроизводства общества, которое включает социализацию ее членов, их образование и самообразование, воспитание и самовоспитание⁹³.

Интенсивность проявления этих социально-значимых функций колеблется в зависимости от наличия различных факторов, но наиболее активным элементом библиотеки является библиотечный специалист. Его деятельность служит основой взаимодействия и воссоединения всех элементов библиотеки, реализации их социального содержания. Работники библиотеки обладают таким фундаментальным качеством, как способность с помощью остальных элементов библиотеки активно взаимодействовать с читателем, воплощая собой непрерывность функционирования этой организации.

В определенный момент своего развития традиционная библиотека выбрала путь автоматизации, и этот выбор был предопределен. Автоматизация библиотечных процессов стала неизбежным следствием развития как самой библиотеки, так и ее внешнего окружения, при этом дестабилизацию отдельных традиционных процессов можно рассматривать как конструктивный механизм эволюции. Информационно-коммуникационные технологии породили качественно иную библиотечную систему, которая обладает большими степенями свободы.

В настоящее время библиотековедение предлагает различные модели библиотек, которые, в свою очередь, требуют и различного уровня реализации инноваций. Е. Ю. Гениева в рамках системного подхода выделяла два способа рассмотрения структуры библиотеки. Первая, функциональная модель описывает «абстрактную» структуру «вообще», не соотношенную ни с конкретной социальной средой, ни с конкретным историческим временем. Именно на этом уровне библиотека как связанная система обладает ограниченным набором свойств (элементов), которые связаны между собой определенными отношениями⁹⁴. Автор отмечает: «принято считать, что таких элементов в библиотеке всего четыре:

- 1) документ на определенном носителе;

⁹³ *Карташов Н. С., Скворцов В. В.* Общее библиотековедение : учебник. В 2 ч. Ч. 2. Москва : Профиздат, 1996. С. 19.

⁹⁴ *Гениева Е. Ю.* Библиотека как центр межкультурной коммуникации. Москва, 2007. С. 37–38.

- 2) пользователь (абонент, читатель);
- 3) сотрудник – посредник между фондом и пользователем (библиотекарь);
- 4) материально-техническая база (здание, оборудование, программное обеспечение и т. п.)»⁹⁵.

Такой абстрактный подход позволяет рассматривать библиотеку в ее неизменности, которая абстрактна и независима от времени существования и географического пространства.

Вторая модель, сформированная на основе социально-семиотического подхода, – это модель просвещенческой (монологической) библиотеки. Ее основными характеристиками являются следующие:

- наличие одного определенного смыслового ядра;
- иерархия социальных ролей внутри библиотечного «мира»;
- закрепление традиционных форм поведения внутри сообщества;
- исключение «чуждых элементов из жизни библиотечного сообщества»⁹⁶.

Весь мир в глазах работников библиотек делится по отношению к книге; те, кто не попадает в поле зрения, не интересуют библиотеку и не соотносятся с ней. Именно поэтому мир такой библиотеки является замкнутым и избирательным и подразделяется на «центр» и «периферию». Конечно, большинство современных библиотек провозглашают «равный доступ к информации» и «приоритетные права читателей», они активизируют внешние связи, развивают дополнительные функции, но пока не переосмыслена сама роль библиотеки и библиотекаря, ничего кардинальным образом не изменится. «Просвещенческая» библиотека часто функционирует не явно, а скрыто, что не осознается ни читателями, ни библиотекарями.

Недостатки такой библиотечной модели, по мнению Е. Ю. Гениевой:

- «деятельность библиотеки организуется на основе “овеществленного”, “молчаливого” фонда;
- все нечитающие представители общества исключены из поля ее деятельности;
- между представителями сообщества выстраиваются иерархические отношения;

⁹⁵ Гениева Е. Ю. Библиотека как центр межкультурной коммуникации. Москва, 2007. С. 37.

⁹⁶ Там же. С. 37.

– недостаточно внимания уделяется общению и взаимодействию людей вне стен библиотеки»⁹⁷.

Таким образом, библиотека предлагает обществу одностороннюю форму коммуникации, при которой личность читателя не учитывается и отношения развиваются в плоскости объект-субъектных отношений, где объектом воздействия является читатель или пользователь библиотеки.

Новая, третья модель библиотеки – это модель коммуникационная или плюралистическая. В ней библиотека нового типа «должна устанавливать связи с природной средой, вписываться в ансамбль внешнего социума...». Главное отличие новой библиотеки в том, что она не имеет логического центра, а только площадку, где встречаются и взаимодействуют все субъекты деятельности. В этом новом пространстве читатель имеет право работать в любой зоне библиотеки и особую роль играет виртуальная среда⁹⁸. Именно ей принадлежит основная роль, которая заключается в разрушении границ библиотеки как замкнутого пространства. Причем это происходит одновременно как во внешнем направлении (ресурсы Интернета, электронные документы), так и во внутреннем (каталоги и документы, создаваемые самой библиотекой). При этом внешние ресурсы неотделимы от ресурсов внутренних и переход между ними незаметен. Потоки информации формируются тремя основными каналами: каналом невербальной коммуникации, письменным документальным каналом (использование фонда) и каналом устной коммуникации – диалогические мероприятия библиотеки.

Третья модель библиотеки формируется иначе, и это зафиксировала И. П. Тикунова в своем исследовании. Называя мемориальную, коммуникационную, информационную, образовательную, социализирующую и культурную функции библиотеки, автор акцентирует внимание на том, что «современная библиотека с полным основанием может быть определена как интегративный социальный институт, включающий информационные и культурные компоненты. Ее миссия продиктована усилением значения информации и знаний в качестве катализатора общественного развития. Она имеет несколько аспектов: содействие обращению и развитию накопленного человечеством знания путем обеспечения свободного

⁹⁷ *Геннева Е. Ю.* Библиотека как центр межкультурной коммуникации. Москва, 2007. С. 38.

⁹⁸ Там же. С. 38.

доступа к нему; сохранение документированного знания как общественного достояния»⁹⁹.

В этой модели фонд теряет свою центральную роль и становится лишь одним из источников информации. Самая обширная коммуникация в «новой» библиотеке – это межличностное общение и установка субъект-субъектных отношений между работниками библиотеки и пользователями в ходе проведения различных мероприятий; библиотека при этом играет роль места (площадки), где это общение происходит. Плюралистическая модель библиотеки на сегодняшний день в условиях России скорее идеальный образ, чем реальность, но наличие в библиотеках достаточного числа работников с высоким уровнем креативности позволит постепенно ввести инновационные практики в библиотечную действительность.

Анализ вышеперечисленных моделей позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время в российском обществе наметилась тенденция и появилась необходимость в превращении большинства библиотек в центры коммуникации и в одно из главных звеньев современного коммуникативно-образовательного процесса. Главное для этого – выход сотрудников библиотек из привычных ролей, готовность к принятию новых предложений, уже во многом сформированных современным обществом. В большинстве своем все предложения базируются на коммуникационной модели библиотеки, меняя само представление об этой структуре. Внедрение новых ролей в деятельность библиотек, включение их во внешнее пространство, изменение привычного образа жизни показывают необходимость развития креативности и изменения профессионального сознания, без которого инновации в библиотечном деле будут невозможны.

Новые формы работы библиотек являются сегодня естественным состоянием, продуктом процесса самоорганизации в условиях быстро меняющегося мира. Очевидно, что библиотеки переходят на другую стадию своего развития, и изменения, которые происходят в связи с этим, требуют от работников трансформаций профессиональных качеств на базовом уровне. Многие библиотекари, к сожалению, не готовы к таким переменам в силу различных обстоятельств и личностных особенностей.

⁹⁹ *Тикунова И. П.* Концептуальная модель современной библиотеки : социально-философский анализ : автореф. дис. ... канд. филос. наук. Архангельск, 2007. С. 9–10.

Изучение менталитета библиотекарей не получило в России широкого распространения, но некоторые вопросы все же затрагивались. В ходе всероссийского исследования «Библиотекарь-90», в котором активное участие принимали специалисты Ленинградского государственного института культуры (в настоящее время – Санкт-Петербургский государственный институт культуры), был определен перечень личностных качеств работников отечественных библиотек – «консервативное профессиональное сознание, тоталитарное мышление, боязнь нового, иждивенчество и инфантилизм, завышенное самомнение, которые определяют кризисный менталитет, характеризующийся нестабильностью, неустойчивостью, изменчивостью представлений библиотекарей о своем месте в обществе»¹⁰⁰. Согласно исследованию «Корпоративная культура в представлениях работников публичных библиотек Санкт-Петербурга» (1998–1999 гг.), проведенному Санкт-Петербургским университетом культуры и искусств и Центральной городской публичной библиотекой им. В. В. Маяковского, мнения библиотекарей в целом подтверждают распространенные в обществе образы библиотеки, в том числе нестатусность профессии, которая сильно влияет на социальную уверенность библиотекарей и на возможность удовлетворенности своим трудом.

На фоне постоянно и повсеместно возникающих в библиотечном сообществе проблем, требующих решения, отчетливо видна «...необходимость борьбы с устойчивыми в библиотечной среде профессиональными стереотипами»¹⁰¹, – замечает американский исследователь Дж. Моран. Этот факт отмечают и отечественные авторы, которые сходятся во мнении, что самое главное в настоящий момент для работников библиотек – это изменение сознания как условия эффективных перемен¹⁰². К сожалению, обычно традиционная деятельность поглощает все внимание работников библиотек, делая их очень уязвимыми при любом изменении ситуации.

¹⁰⁰ *Дыченко Л. Ф.* Менталитет российского библиотекаря в исторической интерпретации // Библиотека в контексте истории : тез. докл. и общ. второй науч. конф. 21–23 окт. 1997 г. Москва, 1997. С. 23–24.

¹⁰¹ *Moran J. R. F.* We Need to Take the Blinders Off // *Journal of Creative Behavior*. 2008. Vol. 22, N 3. P. 151.

¹⁰² *Сапогова И. Н.* «НОМА LEGENS» : проект формирования книжной и литературной культуры местного сообщества // Человек читающий: проект формирования книжной и литературной культуры местного сообщества // Информационный бюллетень РБА. 2006. № 40. С. 69–72.

У сотрудников отделов обслуживания постоянное общение в системе «человек-человек» приводит в ряде случаев к эмоциональному выгоранию, когда из-за различных внутренних факторов невозможно качественное исполнение своих обязанностей и выполнение запросов читателей. Это, в свою очередь, несет в себе конфликтный заряд и вызывает депрессивное состояние у работников. В системе внутренних отделов существуют другие негативные факторы, такие как монотонность труда, способствующая постоянному утомлению. Все это усугубляется небольшими зарплатами работников этой сферы и общими негативными тенденциями, которые отчетливо проявляются в библиотечном деле в последние десятилетия.

В эмоциональном выгорании выделяют три компонента: эмоциональное и физическое истощение, деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность. Эмоциональное и физическое истощение проявляется в чувстве опустошенности, в психическом перенапряжении, ощущении истощенности своих ресурсов. Сотрудник библиотеки чувствует, что не может продолжать работу активно и творчески. Деперсонализация всегда связана с возникновением равнодушного и негативного отношения к людям: как к своим коллегам по работе, так и к читателям. Все контакты с ними начинают носить формальный и обезличенный характер. Возникающие негативные установки часто имеют вначале скрытый характер, проявляясь во внутреннем скрытом раздражении, но со временем принимают открытые формы и часто приводят к межличностным конфликтам. Все более отчетливо проявляется безразличие к работе и изменение отношения к себе как к личности.

Мотивационный потенциал работника библиотеки побуждает его к продуктивной деятельности в рамках своей профессии. В то же время надо отметить часто возникающую отрицательную зависимость от физического и психического состояния личности. Монотонность, утомление и психическое напряжение вызывают нежелание у библиотекарей выполнять работу, к которой вначале имелся сильный положительный интерес. Деятельность, подкрепленная творческим подходом, позволит библиотечному специалисту отчетливо осознавать возникновение этих психологических моментов и даст возможность работать над своим внутренним состоянием более успешно.

Причины неудовлетворительного психического состояния могут быть следующие: специалист не может адекватно оценить значимость своей работы и работы своих коллег, не удовлетворен своим

профессиональным ростом или ощущает излишний контроль и недостаток самостоятельности. Необходимо отметить роль креативности в замедлении процесса возникновения «профессионального выгорания», так как быстрота его появления зависит не только от личностных особенностей, но и от деловых и профессиональных качеств. Решение этих задач сопряжено с преодолением многих внутренних и внешних барьеров и невозможно без применения инноваций в профессиональной деятельности.

Главную роль при любых изменениях играет человеческий фактор. Каждая структура требует периодического проведения реструктуризации, но если в организации эти изменения не происходят или тормозятся (как это часто бывает), то возникает следующее: жесткие элементы структуры начинают преобладать над гибкими, что неизбежно приводит к излишнему упорядочиванию и даже может привести к «омертвлению» организации. Идея меняющейся библиотеки связана с проникновением в библиотечную сферу идей современного менеджмента, а также возможностями поиска новых эффективных подходов. Дж. Моран дает ряд рекомендаций, которые направлены на повышение уровня готовности работников к переменам и «на достижение успехов в библиотечной практике:

- необходимость увеличения количества времени, потраченного на рефлексию того, что происходит в самой библиотеке и вокруг нее;
- необходимость видеть неочевидное на первый взгляд;
- необходимость использовать то, что сразу приходит в голову;
- расширение круга лиц, вовлеченных в анализ деятельности и увеличение вероятности, благодаря этому новых путей развития»¹⁰³.

Таким образом, в условиях быстро меняющегося социума, когда возрастает количество оказывающих информационные услуги структур, представляющих конкуренцию для учреждений библиотечной отрасли, все большее значение будет иметь готовность работников библиотек к внедрению инновационных продуктов и услуг в работу организаций. Процесс подготовки конкурентоспособного специалиста, готового к инновациям, предполагает формирование у него не только профессиональных, общекультурных (социально-личностных), но и творческих компетенций.

¹⁰³ Moran J. R. F. We need to take the blinders off // Journal of Creative Behavior. 2008. Vol. 22, N 3. P. 151.

1.2. Роль творческих компетенций специалистов в профессиональной деятельности

Результаты анализа научной литературы по проблеме компетентностного подхода и компетенций показывают всю сложность, многомерность и неоднозначность трактовки понятий «компетенция», «компетентность» и основанного на них «компетентностного подхода». Понятия «компетенция», «компетентность» и «компетентный» широко использовались в быту и литературе в XX в.; их толкования приводились в различных словарях. Например, в психолого-педагогическом словаре дается следующее определение: «компетентный (*лат.* способный) – знающий, сведущий в определенной области; имеющий право судить о чем-либо»¹⁰⁴. Как указывает И. А. Зимняя¹⁰⁵, в 1960–1970-е гг. характерно введение в научный аппарат категорий «компетенция» и «коммуникативная компетентность», а также создание предпосылок для разграничения понятий «компетенция» и «компетентность»; в 1971–1990 гг. отмечается активное использование категорий «компетенция» и «компетентность» в теории и практике обучения языку, а также при анализе профессионализма в управлении, руководстве, менеджменте, общении. В этот период разрабатывается содержание понятий «социальные компетенции» и «социальная компетентность».

Результаты изучения трудов специалистов по данному вопросу (Э. Ф. Зеер и Д. Н. Заводчиков¹⁰⁶, И. А. Зимняя¹⁰⁷, Н. В. Кузьмина¹⁰⁸, А. К. Маркова¹⁰⁹, Л. М. Митина¹¹⁰, Л. А. Петровская¹¹¹,

¹⁰⁴ Психолого-педагогический словарь / под ред. Л. М. Юмсоновой. Улан-Удэ, 2001. С. 44.

¹⁰⁵ Зимняя И. А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.

¹⁰⁶ Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. Н. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. 2007. № 11. С. 39–46.

¹⁰⁷ Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 38 с.

¹⁰⁸ Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва : Высш. шк., 1990. 119 с.

¹⁰⁹ Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. 1990. № 8. С. 23–26.

¹¹⁰ Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. Москва : Моск. психол.-соц. ин-т : Флинта, 2002. 400 с.

¹¹¹ Петровская Л. А. Активные методы социально-психологического воздействия на коммуникативные процессы : Общение и оптимизация совместной деятельности. Москва : МГУ, 1987. 137 с.

Дж. Равен¹¹², Ю. Г. Татур¹¹³, А. В. Хуторской¹¹⁴, С. Е. Шишов и И. Г. Агапов¹¹⁵ и др.) подтвердили, что существует много определений сущности понятий «компетенция» и «компетентность». Эти понятия либо отождествляются (В. А. Болотов и В. В. Сериков¹¹⁶, В. С. Леднев и Н. Д. Никандров¹¹⁷ и др.), либо дифференцируются (А. А. Вербицкий и О. Г. Ларионова¹¹⁸, И. А. Зимняя¹¹⁹).

Например, Дж. Равен в работе «Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация» (2002) определяет понятие *компетентности* как специфической способности, необходимой для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающей узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия. Автором дается развернутое толкование феномена компетентности, состоящей, по его мнению, из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, некоторые – относятся скорее к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной, эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения. Как подчеркивает Дж. Равен, сущность всех видов компетентности заключается в том, что они являются мотивированными способностями, проявляющимися в личностно значимой для субъекта деятельности, причем ценностный аспект является решающим при определении компетентности¹²⁰.

¹¹² Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Москва : Когито-Центр, 2002. 396 с.

¹¹³ Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С. 20–26.

¹¹⁴ Хуторской А. В. Ключевые компетенции. Технологии конструирования // Народное образование. 2003. № 2. С. 58–64.

¹¹⁵ Шишов С. Е., Агапов И. Г. Компетентностный подход к образованию как необходимость // Мир образования – образование в мире. 2001. № 4. С. 8–19.

¹¹⁶ Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель : от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10. С. 8–14.

¹¹⁷ Леднев В. С., Никандров Н. Д., Рыжаков М. В. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования: теория и практика. Москва : МПСИ, 2002. С. 33.

¹¹⁸ Вербицкий А. А., Ларионова О. Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции. Москва : Логос, 2009. 336 с.

¹¹⁹ Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 38 с.

¹²⁰ Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Москва : Когито-Центр, 2002. 396 с.

Автором рассмотрено 37 видов компетентностей, среди которых: тенденция к более ясному пониманию ценностей и установок по отношению к конкретной цели, эмоциональное отношение к деятельности, готовность и способность к самообучению, уверенность в себе и адаптивность, некоторые характеристики мышления (в частности, привычка к абстрагированию, критичность, реакция на существующую проблему), готовность к инновациям и способность к принятию решений, способность к коллективной деятельности и др.¹²¹

Другие ученые под компетентностью понимают:

– личные возможности должностного лица, его квалификацию (знания и опыт), позволяющие ему участвовать в разработке конкретных проблем или решать вопросы самому благодаря наличию у него определенных знаний и навыков (А. С. Роботова, Т. В. Леонтьева и И. Г. Шапошникова¹²²);

– проявленные на практике стремление и способность (готовность) реализовать потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальной сферах, на основе осознания социальной значимости и личной ответственности за результаты этой деятельности, необходимости ее постоянного совершенствования (Ю. Г. Татур¹²³);

– сложившуюся на данный момент систему ответственных отношений и установок к миру, другим людям и к самому себе, профессиональные мотивы, профессионально важные качества личности специалиста, его особенности, способности, знания, умения, навыки и пр. (А. А. Вербицкий и О. Г. Ларионова¹²⁴).

М. А. Холодная выделяет *творческую компетентность* как одно из условий проявления креативной способности. Творческие компетенции, с ее точки зрения, представляют собой индивидуально-психологические и двигательные особенности индивида, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности,

¹²¹ *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Москва : «Когито-Центр», 2002. С. 201.

¹²² Введение в педагогическую деятельность : учеб. пособие / А. С. Роботова [и др.]. Москва : Academia, 2006. 206 с.

¹²³ *Татур Ю. Г.* Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С. 20–26.

¹²⁴ *Вербицкий А. А., Ларионова О. Г.* Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции. Москва : Логос, 2009. 336 с.

но не сводятся к знаниям, умениям и навыкам, которые уже выработаны у него. Креативность охватывает ряд мыслительных и личностных качеств, определяющих способность к творчеству¹²⁵. Таким образом, *творчество рассматривается* не как процесс и даже не как деятельность, а *как характеристика личности, образ или стиль жизни, способ отношений с миром*. Судьба творчества в индивидуальном развитии определяется взаимодействием, диалогом личности с культурой. Другими словами, творчество как выражение своей индивидуальности в ограниченных сферах практики может выражаться и в готовности специалистов к реализации инноваций в профессиональной деятельности, и в участии в инновационных процессах организации.

Специалисты в области библиотечно-информационной деятельности (И. С. Пилко, Л. Г. Тараненко, М. Г. Ли, О. В. Абалакова) считают, что «компетентность – это уровень знаний, умений и способностей личности, отражающей степень соответствия определенным требованиям и позволяющий действовать конструктивно в стандартных и меняющихся социальных условиях»¹²⁶.

Понятие *компетенция* в научной литературе трактуется как:

– сочетание знаний, умений и опыта, обеспечивающее в своей совокупности способность решать практические задачи в различных сферах жизни и деятельности (самостоятельная, познавательная, гражданско-правовая, социально-трудовая, культурно-досуговая) (И. С. Сергеев и В. И. Блинов)¹²⁷;

– обобщенный способ действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности (Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова и Э. Э. Сыманюк¹²⁸, С. Е. Шишов и И. Г. Агапов¹²⁹);

¹²⁵ *Холодная М. А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. 2-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 272 с.

¹²⁶ Библиотечно-информационное образование: новые концепции и технологии развития : монография / И. С. Пилко, Л. Г. Тараненко, М. Г. Ли, О. В. Абалакова. Москва : Литера, 2014. С. 18.

¹²⁷ *Сергеев И. С., Блинов В. И.* Как реализовать компетентностный подход на уроке и во внеурочной деятельности. Москва : АРКТИ, 2007. 132 с.

¹²⁸ *Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э.* Модернизация профессионального образования : компетентностный подход. Москва : Моск. психол.-соц. ин-т, 2005. 216 с.

¹²⁹ *Шишов С. Е., Агапов И. Г.* Компетентностный подход к образованию как необходимость // Мир образования – образование в мире. 2001. № 4. С. 8–19.

– «сквозные» знания и умения, способности личности, необходимые для работы повсюду и по любой профессии (Г. И. Ибрагимов, Е. М. Ибрагимова и Т. М. Андрианова¹³⁰, А. М. Новиков¹³¹);

– внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека как актуальных, деятельностных проявлениях (И. А. Зимняя¹³²);

– совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним (Е. А. Боярский и С. М. Коломиец^{133, 134}, А. В. Хуторской¹³⁵).

В библиотечковедческой литературе (И. С. Пилко, Л. Г. Тараненко, М. Г. Ли, О. В. Абалакова) мы встречаем такое определение: «компетенция – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, навыков, освоенных способов деятельности, волевых характеристик), обеспечивающих возможность качественных и продуктивных действий в конкретных ситуациях, включая проблемные»¹³⁶.

Как следует из вышеизложенного, сегодня нет единой трактовки сущности и различия понятий «компетенция» и «компетентность», что затрудняет процесс реализации компетентностного подхода, в том числе и в библиотечном деле. *Компетенцию* трактуют как *совокупность знаний, умений, навыков, способов деятельности, задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной*

¹³⁰ Ибрагимов Г. И., Ибрагимова Е. М., Андрианова Т. М. Теория обучения : учеб. пособие. Москва : ВЛАДОС, 2011. 383 с.

¹³¹ Новиков А. М. Методология образования. Москва : Эгвес, 2002. 320 с.

¹³² Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.

¹³³ Боярский Е. А., Коломиец С. М. Обобщенные компетенции выпускников вузов // Высшее образование сегодня. 2007. № 6. С. 84–86.

¹³⁴ Коломиец С. М. Творческие компетенции студентов социально-экономических специальностей. Москва : Изд-во «Перо», 2010. 181 с.

¹³⁵ Хуторской А. В. Компетентный подход в обучении : науч.-метод. пособие. Москва : Эйдос ; Изд-во Ин-та образования человека, 2013. 73 с. (Серия «Новые стандарты»).

¹³⁶ Библиотечно-информационное образование: новые концепции и технологии развития / И. С. Пилко, Л. Г. Тараненко, М. Г. Ли, О. В. Абалакова. Москва : Литера, 2014. С. 17–18.

деятельности. Под компетентностью понимают компетенцию, **прошедшую через деятельность, характеристику личности, включающую в себя готовность реализовать на практике свой потенциал.**

Различных компетенций в аспектах человеческой деятельности выявлено несколько десятков. При этом существуют и разные взгляды на принципы классификации компетенций. Например, известна следующая классификация:

– общие (универсальные), которые важны для конкретных социальных групп (работодателей, профессорско-преподавательского состава): инструментальные, межличностные и системные;

– специальные (профессиональные), относящиеся к предметной области, которые обеспечивают своеобразие и самостоятельность конкретных образовательных программ: общепрофессиональные (теоретические и практические профессиональные навыки) и профильно-специализированные¹³⁷.

Классификация, предложенная В. И. Байденко¹³⁸, иная, она характеризуется интегративностью и включает:

– социально-личностные компетенции, которые раскрывают способность личности к позитивному интеллектуальному, психологическому и волевому саморазвитию и изменению, а также ее готовность к жизнедеятельности во многих контекстах социального взаимодействия, достижения согласия с другими;

– общенаучные компетенции, которые выражают готовность и способность личности к конструктивному использованию знания, методов и технологий, находящихся в динамичном обновлении и развитии;

– организационно-управленческие компетенции, которые представляют собой способность личности к целесообразной деятельности по формированию производственных коллективов, команд, обеспечивая их эффективную работу в условиях рисков и неопределенностей;

– общепрофессиональные компетенции, которые очерчивают круг способностей личности к методологическому использованию теоретических основ их профессиональной деятельности;

¹³⁷ Козлова А. В., Михно О. С., Чмыхова Е. В. Классификация компетенций и возможности их измерения в вузе с информационно-телекоммуникационными образовательными технологиями. URL: http://www.edit.muh.ru/content/mag/trudy/09_2008/07.pdf (дата обращения: 15.07.2016).

¹³⁸ Байденко В. И. Компетентный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы) : метод. пособие. Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 114 с.

– специальные компетенции, которые выражают собственно профессиональный профиль специалиста, идентифицирующий его деятельность в конкретной предметной области на соответствующем квалификационном уровне.

Во всех рассмотренных выше классификациях компетенции группируются по разнообразным признакам. *Однако в них отсутствует как самостоятельная такая важнейшая группа, как творческие компетенции, хотя общеизвестно, что творчество присуще любому виду деятельности.*

Любое творчество требует больших знаний, умений и навыков, а компетенция включает в себя прежде всего знания, умения и навыки. Но парадокс состоит в том, что в творчестве важны не сами эти знания, умения и навыки, а возможность с их помощью добывать новые идеи, мысли, новые подходы и решения. С нашей точки зрения, «творческие компетенции» должны быть выделены в общей иерархии. Творческое развитие находится в тесной взаимосвязи с уровнем усвоения знаний, умений и навыков: чем больше и лучше происходит овладение ими, чем свободнее оперирование, «перенос» из одной деятельности в другую, тем богаче творческие проявления¹³⁹.

В связи с этим особый интерес в рамках нашего исследования представляет классификация компетенций, предложенная И. А. Зимней¹⁴⁰, доработанная позже С. М. Коломийцем¹⁴¹. Она включает:

1. Познавательные (когнитивные) компетенции:

– глубокое знание дисциплины, включая знание истории ее развития, основных закономерностей, связей со смежными дисциплинами, а также связей различных разделов дисциплины между собой;

– способность критически подходить к изучаемой дисциплине: анализ ее внутренней логики, выявление сильных и слабых сторон, принятых ограничений (в том числе и по умолчанию) и их обоснованность применительно к конкретной задаче; применение полученных знаний к решению практических задач;

– способность самостоятельного приобретения знаний из различных источников информации, включая самостоятельное определение этих источников.

¹³⁹ Лихолетов В. В. Теория и технологии интенсификации творчества в профессиональном образовании : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 2002. 41 с.

¹⁴⁰ Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.

¹⁴¹ Коломиец С. М. Творческие компетенции студентов социально-экономических специальностей. Москва : Перо, 2010. 181 с.

2. Творческие компетенции:

– способность отыскивать причины тех или иных явлений, находить неизвестные связи известных величин, новые подходы к известным проблемам, выявлять возможности практического применения закономерностей известных дисциплин в нетрадиционных ситуациях;

– способность решать нестандартные задачи, в том числе из областей, внешне далеких от изучаемой области знаний;

– способность выявлять основные противоречия в изучаемой области; ставить новые задачи и проблемы.

3. Социально-психологические компетенции:

– способность следовать нормам принятого в обществе социального поведения, в том числе в отношениях с руководителями и подчиненными;

– способность видеть и понимать мир как единое целое, осознавать свое место в нем, включая способность целеполагания, выбора средств для достижения поставленной цели и их планомерного применения;

– способность принятия решений.

4. Профессиональные компетенции:

– глубокие, критические знания как дисциплин, определяемых профессиональной деятельностью, так и смежных дисциплин, включая способность самостоятельного выявления перечня смежных областей знания;

– способность анализа основных противоречий, возникающих в рамках профессиональной деятельности, и прогнозирование возможных будущих конфликтов;

– способность творческого решения реальных практических задач профессиональной деятельности, постановки новых задач.

Как видим, И. А. Зимняя и С. М. Коломиец *выделяют творческие компетенции в отдельную группу* и определяют их в большей степени как способность выявления новых подходов, нестандартных решений, противоречий, что очень созвучно с определением креативности. При этом все указанные выше группы компетенций связаны между собой, так что в определенном смысле это деление является условным. Для разных специальностей соотношение указанных групп компетенций может быть различным. Так, у научных работников профессиональные компетенции в значительной мере совпадают с познавательными и творческими (но не сводятся к ним); у социальных работников – с социально-психологическими и т. д.

Вопросами формирования творческих и профессионально-творческих компетенций (компетентностей) занимались такие ученые, как А. А. Вербицкий и О. Г. Ларионова¹⁴², О. В. Воробьев¹⁴³, Е. В. Вострокнутов¹⁴⁴, Е. А. Климов¹⁴⁵, С. М. Коломиец¹⁴⁶, Н. А. Пахтусова¹⁴⁷, А. И. Попов и Н. П. Пучков¹⁴⁸ и др. Однако указанные исследователи обращаются преимущественно к изучению *отдельных аспектов профессиональной творческой компетенции*, не рассматривая ее как целостное явление. Во многих работах рассматривается процесс формирования творческих и профессионально-творческих компетенций (компетентностей), но сама трактовка сущности понятия «творческие компетенции» отсутствует.

Н. А. Пахтусова определяет профессионально-творческую компетентность как «комплексную характеристику педагога, отражающую его готовность выполнять эффективную педагогическую деятельность на творческом уровне и способность к личностному и профессиональному саморазвитию»¹⁴⁹. Данное определение для нас является недостаточным, так как речь идет только о компетентности педагога.

Исследователи А. И. Попов и Н. П. Пучков понимают творческие компетенции с позиции инновационного подхода как «готовность

¹⁴² *Вербицкий А. А., Ларионова О. Г.* Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции. Москва : Логос, 2009. 336 с.

¹⁴³ *Воробьев О. В.* Формирование ключевых компетенций в процессе подготовки студентов к профсамоопределению учащихся // Школа будущего. 2010. № 5. С. 5–8.

¹⁴⁴ *Вострокнутов Е. В.* Формирование творческих компетенций будущих инженеров // Теоретические и прикладные аспекты личностно-профессионального развития : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Омск, 2011. Ч. 1. С. 56–58.

¹⁴⁵ *Климов Е. А.* Пути в профессионализм. Психологический взгляд. Москва : МПСИ «Флинта», 2003. 320 с.

¹⁴⁶ *Коломиец С. М.* Творческие компетенции студентов социально-экономических специальностей. Москва : Перо, 2010. 181 с.

¹⁴⁷ *Пахтусова Н. А.* Основы формирования профессиональной творческой компетенции педагога профессионального обучения : учеб. пособие. Челябинск : Цицеро, 2014. 110 с.

¹⁴⁸ *Попов А. И., Пучков Н. П.* Методологические основы и практические аспекты организации олимпиадного движения по учебным дисциплинам в вузе. Тамбов : Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2010. 212 с.

¹⁴⁹ *Пахтусова Н. А.* Основы формирования профессиональной творческой компетенции педагога профессионального обучения : учеб. пособие. Челябинск : Цицеро, 2014. 110 с.

к эффективному инновационному поведению в современных социально-экономических условиях и выполнению конкретной работы в соответствии с установленными требованиями»¹⁵⁰. В данном определении речь идет о готовности к переменам, которая является важной составляющей профессиональной мобильности, а компетенции – это прежде всего совокупность знаний, умений, навыков и способов деятельности, необходимых для решения практических задач. Е. В. Вострокнутов считает возможным трактовать «творческие компетенции как совокупность знаний и способов деятельности, необходимых для создания, усовершенствования, оптимизации и материальных и духовных ценностей, удовлетворяющих потребности общества»¹⁵¹.

Таким образом, систематизируя представленные выше определения понятий «компетенция» и «творчество», «творческие компетенции» можно трактовать как *совокупность знаний и способов деятельности, необходимых для создания, усовершенствования, оптимизации материальных и духовных ценностей, удовлетворяющих потребности общества на инновационном этапе.*

Существует тесная взаимосвязь творческих компетенций и процесса внедрения инноваций в профессиональной деятельности, в том числе работников библиотек, так как только нетрадиционный подход к работе позволяет реализовать нововведения. При этом знания очень важны, но основой является творческий подход, а культура и традиции определяют в большей степени уровень креативности и ее форму.

В свою очередь, важнейшим для рассмотрения инновационных процессов является понятие «инновация», или «нововведение», которое позволяет раскрыть сущность явления через структуру инновационного процесса. Е. Ю. Качанова отмечает: «В научной литературе слово “нововведение” определяется как целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое»¹⁵². С ее точки зрения, «инновация – это результат

¹⁵⁰ Попов А. И., Пучков Н. П. Методологические основы и практические аспекты организации олимпиадного движения по учебным дисциплинам в вузе. Тамбов : Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2010. С. 112.

¹⁵¹ Вострокнутов Е. В. Формирование творческих компетенций будущих инженеров // Теоретические и прикладные аспекты личностно профессионального развития : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Омск, 2011. Ч. 1. С. 57.

¹⁵² Качанова Е. Ю. Библиотечная инноватика как теория изменений. Хабаровск : РИЦ ХГИИК, 2002. С. 14.

реализации новых идей в целях их практического использования для удовлетворения определенных запросов потребителей»¹⁵³.

В общем виде схема инновационного процесса может быть представлена следующим образом. Первый компонент инновационного процесса – новации, то есть новые идеи, знания – это результат законченных научных исследований, научно-технические результаты. Вторым компонентом является внедрение, введение новации в практическую деятельность, то есть инновация. Третьим компонентом является диффузия инноваций, под которой подразумевается распространение уже однажды освоенной, реализованной инновации, то есть применение инновационных продуктов, услуг или технологий в новых местах и условиях.

Любые преобразования, связанные с социальными составляющими, неизбежно влекут за собой неоднозначную реакцию на изменения. И в этих условиях задача руководства библиотек заключается в следующем: адекватно оценить реакцию своих работников, сформировать команду единомышленников и адаптировать к переменам большую часть сотрудников. Психологически обусловлено, что перемены, даже незначительные, большинство людей расценивает как неудобство и угрозу личным интересам. Симптомами, индикаторами «инновационного шока» могут быть тревожность, фрустрация, депрессия и т. п.

Успех новшества зависит от того, до какой степени удастся изменить негативное отношение сотрудников к инновациям на позитивное. В таком случае можно говорить об успешной адаптации к новому не как о «ломке», а как об условии самореализации специалиста¹⁵⁴. Знание причин, по которым человек отвергает инновации, помогает убрать или ослабить влияние этих факторов, а также сформировать позитивное отношение к переменам.

В своей монографии Е. Ю. Качанова делит библиотечный персонал по отношению к изменениям на три категории: инициаторы, пассивные наблюдатели и оппоненты. Именно от активности работников зависит результативность изменений. Наличие руководства, проводящего в коллективе изменения, с одной стороны, и готовность работников библиотеки идти навстречу этим изменениям, с другой, обуславливает успех инновационной деятельности всего учреждения. Она констатирует, что «необходимо рассмотреть оба направления»,

¹⁵³ Качанова Е. Ю. Библиотечная инноватика как теория изменений. Хабаровск : РИЦ ХГИИК, 2002. С. 16.

¹⁵⁴ Осипов М. Е., Изоткина М. Ю. Современные проблемы инноватики. Томск : STT, 2012. С. 63–73.

и отмечает ряд задач, стоящих перед руководителями библиотек в условиях инновационной деятельности:

- заинтересованность в инновационном обновлении;
- создание надежной команды для оценки творческих идей;
- организация работы по личностному и профессиональному развитию персонала библиотеки, учету возможностей, сильных и слабых сторон работников библиотек – выявлению психологических особенностей сотрудников и взаимоотношений в библиотечном коллективе, соответствия профессиональной подготовки сотрудников инновационному характеру библиотечной деятельности;
- развитие у работников определенных качеств личности библиотекаря-новатора, способностей анализировать библиотечные процессы и явления в их развитии и целостности, умение отказываться от сложившихся стереотипов и шаблонов, искать и находить новые оценки, обобщения, подходы, использовать новые идеи¹⁵⁵.

Важнейшим моментом является разработка «среды творческого развития библиотекаря», то есть средств и методов развития творческого потенциала библиотечных работников, рационализации, эффективности, улучшения отношений между сотрудниками, экономической заинтересованности. Необходим учет влияния на работников библиотек как позитивных, так и негативных последствий. Преодоление сопротивления изменениям может быть смягчено использованием следующих мер: привлечение сотрудников к планированию нововведений, информирование всех членов коллектива, использование средств обратной связи, которая позволяет проанализировать психологическое состояние работников библиотеки и выбрать средства для повышения их инновационной активности.

Известна классификация работников по их отношению к процессу готовности принятия инноваций, предложенная П. Стребелом. В ее основу положены два базовых аспекта: восприятие работниками предложений (активное или пассивное); их отношение к инновационному процессу (положительное или отрицательное). В итоге в коллективе формируются четыре группы:

- реформаторы – молодые активисты, изнутри приводят организацию в движение, ориентируются на собственные внутренние ценности и желание самосовершенствоваться;
- антиреформаторы – сотрудники, активно отрицающие изменения, видя в них угрозу своему комфорту, стараются сохранить все свои полномочия, защитить статус;

¹⁵⁵ Качанова Е. Ю. Инновации в библиотеках. Санкт-Петербург : Профессия, 2003. 318 с. (Серия «Библиотека»).

– созерцатели – пассивные сотрудники, у которых положительный настрой появляется только после понимания смысла инноваций;

– консерваторы – те, кто сразу понял цели инноваций, но хотят все сохранить без изменений. Они уже научились работать в соответствии со своими должностными инструкциями и чувствуют себя комфортно в корпоративной системе организации¹⁵⁶.

Формирование творческих компетенций и повышение мотивации работников библиотек к реализации инноваций являлось одной из основных задач нашего исследования. «Мотивационная структура личности позволяет определить устойчивую индивидуальную систему мотивов, систему, которая побуждает людей к действию и позволяет определить их направленность, а также цели и результаты»¹⁵⁷, – указывают Э. Д. Телегина и Т. Г. Волкова. При личностном развитии профессионала мотивационный процесс проходит следующие этапы:

– первый этап – это возникновение потребностей. Потребность проявляется в виде ощущения личности, что ей чего-то не хватает. Эти потребности могут иметь самую различную направленность, но условно их можно разделить на три группы: физиологические, психологические и социальные. Причем каждая из групп потребностей имеет определенную профессиональную направленность;

– второй этап – поиск путей решения проблемы. Потребность возникла и появилась необходимость найти возможность ее удовлетворить, подавить или не замечать. Таким образом у человека возникает необходимость в каких-либо действиях;

– третий этап – определение целей (направления) действия. В этот момент человек определяет, что, как и какими именно средствами он будет пользоваться, чего он хочет добиться, чтобы устранить возникшую потребность;

– четвертый этап – это само непосредственное действие. Именно на данной стадии человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые в итоге должны предоставить ему возможность получения требуемого. Надо отметить, что профессиональная деятельность оказывает обратное действие на мотивацию, поэтому на этом этапе может происходить корректировка профессиональных целей и задач;

¹⁵⁶ *Стребел П.* Управленческие технологии внедрения инноваций // Маркетинг. 2000. № 1. С. 76–77.

¹⁵⁷ *Телегина Э. Д., Волкова Т. Г.* Мотивация и процессы целеобразования. Психологические механизмы целеобразования. Москва : Психол. науки, 1977. С. 86–91.

– пятый этап – получение вознаграждения за осуществленные действия. Проведя определенную работу, профессионал получает непосредственно то, что он может использовать для реализации личной или профессиональной потребности, или то, что он может обменять на желаемый для него объект. На данном этапе выясняется, насколько именно выполнение конкретного действия дало ожидаемый результат;

– шестой этап – устранение потребностей.

В зависимости от степени снятия напряжения, которое определено потребностью, а также от того, вызывает ли ее устранение ослабление или усиление мотивации к деятельности, человек либо прекращает деятельность до появления новой потребности, либо продолжает искать возможности и осуществлять действия по реализации потребности¹⁵⁸.

Инновация возникает в результате творческого применения знаний и содержит две важные составляющие: креативность в любом своем проявлении (творческая, научная или иная) и набор знаний. При этом знания очень важны, но основой является творческий подход, а культура и традиции определяют в большей степени уровень креативности и ее форму. Ш. Юсуф отмечает, что инновационный процесс – это последовательная цепь событий от новой идеи до ее реализации в конкретном продукте, услуге или технологии и дальнейшее распространение нововведения. В этом логическом ряду отчетливо просматривается тенденция прохождение от креативности к инновациям, причем последние имеют различные формы, меняют структуру и повышают возможности организации¹⁵⁹.

Творческие компетенции и личностная креативность зависят от физических, эмоциональных и интеллектуальных составляющих, и одной из задач креативного общества являются инвестиции в человеческий капитал, с тем, чтобы повысить его объем и качество. По наблюдениям Д. Файнштейна и его соавторов, «креативность заключается в соединении или сложении двух элементов, которые до этого не были сложены»¹⁶⁰. Развитие творческих компетенций сопровождается повышением эффективности инновационной деятельности и восхождение к подлинному профессионализму.

¹⁵⁸ Телегина Э. Д., Волкова Т. Г. Мотивация и процессы целеобразования: Психологические механизмы целеобразования. Москва : Психологические науки, 1977. С. 86–91.

¹⁵⁹ Шахид Ю. От креативности к инновации // Вопросы образования. 2007. № 4. С. 159–172.

¹⁶⁰ Файнштейн Д., Иден Д., Крэйг Г. Энергетическая психология: уникальные методики трансформации личности. Москва, 2009. С. 11.

Существует ряд субъективных и объективных факторов, способствующих этому процессу. К объективным относятся: качество полученного образования, а к субъективным – способности, ответственность, компетентность, умение эффективно решать поставленные проблемы и т. д. Эти факторы можно скорректировать в сторону увеличения с помощью тренингов^{161–163}, что было доказано нами в проведенном формирующем эксперименте.

Проблема готовности к инновациям в профессиональной деятельности социально востребована и лично значима, так как затрагивает жизненно важные вопросы. Современная жизнь по-новому ставит вопрос об успешном и эффективном библиотечном специалисте. В настоящее время образовался существенный разрыв по целому ряду направлений: *между* глобальными потребностями общества и результатами деятельности, объективными требованиями времени и существующим уровнем квалификации кадров, профессиональной ориентацией и потребностью личности в гармоничном удовлетворении разнообразных познавательных интересов, современными методологическими подходами к образованию и уровнем их использования.

Структура готовности к профессиональной деятельности обусловлена, прежде всего, структурой самой предстоящей деятельности, например, инновационной^{164–167}. Развитие инновационного процесса предполагает рождение, разработку и освоение новшеств во всех областях библиотечного дела, то есть реализацию содержательной структуры инновационного процесса, одним из компонентов которой является готовность работников библиотек. Для нашего исследования важны сущностные аспекты формирования

¹⁶¹ *Макшанов С. И.* Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. Санкт-Петербург : Образование, 1997. 238 с.

¹⁶² Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. Санкт-Петербург : Речь, 2014. 267 с.

¹⁶³ *Збаровская Н. В.* Деловые игры для занятий библиотечных специалистов : сб. метод. материалов. Москва : Либерея-Бибинформ, 2005. 120 с.

¹⁶⁴ *Матлина С. Г.* Инновационное творчество библиотекарей в контексте социокультурной динамики: (постановка проблемы) // Библиотековедение. 1998. № 2. С. 39–53.

¹⁶⁵ *Серейчик С. С.* Управление изменениями в библиотеках: опыт и возможности реализации // Библиотековедение. 1997. № 4. С. 64–80.

¹⁶⁶ *Толканюк Н. А.* Инновационные процессы в библиотечном деле: теория и методика : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 1994. 16 с.

¹⁶⁷ *Чуприна Н. Т.* Профессиональная инноватика как фактор развития современной библиотеки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2003. 16 с.

профессиональной готовности к инновационной деятельности и освоения инновационных идей.

Необходимо развитие не только «познающего» интеллекта, нужен подход, при котором должен формироваться «преобразующий» интеллект и творческие компетенции, позволяющие библиотечному специалисту стать саморазвивающейся личностью, легко адаптирующейся в новых социально-экономических условиях. Целостное осмысление инновационных процессов в библиотеках и их освоение субъектами деятельности требуют раскрытия сущности и структуры готовности к инновациям, определения ее критериев. Следует отметить, что в настоящее время науку и практику в большей степени интересуют не столько способности и знания человека, сколько его потенциал и готовность к саморазвитию и самоопределению. Л. С. Выготский отмечал: «Функциональное направление исследует готовность к деятельности как особое состояние психики, которое, будучи сформированным, обеспечивает более высокий уровень достижений в соответствующей деятельности»¹⁶⁸.

«Личностный подход трактует готовность как качество, устойчивую характеристику личности, формирующуюся в результате подготовки к определенному виду деятельности»¹⁶⁹, – подчеркивает В. П. Кваша, с ним согласен и Г. В. Головин¹⁷⁰. В процессе трудовой деятельности работников библиотек проявляются как устойчивые качества личности, так и ситуативные психические состояния, связанные с трудовым процессом. Например, в готовности к реализации инновационной деятельности выделяют следующие компоненты:

– мотивационный компонент, который предполагает положительное отношение к деятельности, потребность успешно выполнять поставленную задачу, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны;

– ориентационный компонент, который включает в себя знания и представления об особенностях и условиях профессиональной деятельности, о ее требованиях к личности;

– операциональный компонент, который подразумевает владение способами и приемами профессиональной деятельности, знаниями, умениями, навыками, анализом и синтезом; самостоятельность;

¹⁶⁸ *Выготский Л. С.* Собрание сочинений. Т. 1. Москва, 1982. С. 79.

¹⁶⁹ *Кваша В. П.* Управление инновационными процессами в образовании : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Минск, 1994. С. 12.

¹⁷⁰ *Головин Г. В.* Педагогические мастерские как средство профессионально-личностной подготовки учителя. Москва : Просвещение, 1997. С. 36.

– волевой компонент – самоконтроль, самомотивация, умение управлять действительностью;

– оценочный компонент – самооценка своей профессиональной деятельности¹⁷¹.

Я. Л. Коломинский, рассматривая готовность как профессиональную «техническую» подготовку и формирование определенной личностной готовности к труду, называет ее социально-психологической готовностью. Социально-психологическая готовность рассматривается как «определенный уровень развития личности, предполагающий сформированность целостной системы ее коммуникативных качеств, включающих в себя ряд эмоциональных и поведенческих компонентов»¹⁷². Автор выделяет следующие критерии сформированности социально-психологической готовности: профорIENTATION зрелость личности и успешность ее социально-профессионального становления в коллективе.

Обращаясь к пониманию готовности, необходимо рассматривать структуру готовности как взаимосвязь трех основных компонентов: когнитивного, аффективного и деятельностного. Постулируя системный подход в изучении явлений, необходимо выстроить иерархию элементов готовности. По нашему мнению, основным системообразующим в готовности к профессиональной деятельности является деятельностный компонент. На справедливость этого утверждения указывает тот факт, что, по мнению многих ученых, психологическая готовность является результатом подготовки, то есть освоения профессиональной деятельности. Исходя из вышесказанного, мы можем констатировать, что профессиональная деятельность предваряет готовность, в ходе работы происходит формирование трех ее компонентов, и результаты деятельности являются основными критериями сформированности психологической готовности.

Когнитивный компонент, в основе которого лежит профессиональная компетентность, предполагающая владение всем комплексом необходимых профессиональных знаний.

Аффективный компонент в своей основе заключает положительное отношение к профессии, читателям, самому себе как работнику библиотеки.

¹⁷¹ Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск : Изд-во БГУ, 1976. С. 107.

¹⁷² Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности) : учеб. пособие. Минск : ТетраСистемс, 2000. С. 56.

Деятельностный компонент состоит из двух подструктур: мотивационной и операционально-технологической. Операционально-технологическая подструктура – совокупность умений и навыков практического решения профессиональных задач. Мотивационная – совокупность мотивов, адекватных целям и задачам профессиональной деятельности в библиотеках.

В контексте нашего исследования нам представляется необходимым рассмотреть психологическую готовность в области гуманитарной профессиональной деятельности, к которой относится и библиотечная.

В структуре профессиональной готовности функционально могут быть выделены следующие компоненты:

- структура знаний, включающая общественно-политические и культурные знания;
- стимулы и мотивы деятельности;
- направленность личности;
- профессионально значимые свойства личности;
- научно-теоретическая готовность – наличие определенного объема общественно-политических, психолого-педагогических и специальных знаний¹⁷³.

При всем разнообразии проблем, которые приходится решать, центральной является подготовка библиотечного специалиста, способного к использованию творческих компетенций, осмыслению опыта, созданию нового, творческому взаимодействию с коллегами. В. А. Сластенин и Л. С. Подымова обосновали мнение, что основной характеристикой готовности к инновациям является креативность¹⁷⁴. А. А. Деркач выделяет условия формирования готовности к творческому труду¹⁷⁵:

- самостоятельность и критическое усвоение культуры;
- активное участие в решении общественно-значимых задач;
- специальное развитие творческого потенциала личности – ее психических процессов.

Инновационный потенциал – это совокупность социокультурных и творческих характеристик личности, выражающая готовность

¹⁷³ Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва : Высш. шк., 1990. 119 с.

¹⁷⁴ Сластенин В. А., Подымова Л. С. Педагогика: инновационная деятельность. Москва : Магистр, 1997. 224 с.

¹⁷⁵ Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеологические пути достижения вершин профессионализма // Социально-политические процессы, организация и управление (экономика). Москва : РАУ, 1993. – С. 55–59.

совершенствовать профессиональную деятельность и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов. Сюда также включается желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы. Существуют огромные трудности при переходе от традиционной деятельности к инновационной, но наличие творческих компетенций специалиста этому способствует.

Подобный потенциал связан со следующими основными параметрами:

– творческой способностью генерировать и продуцировать новые представления и идеи, а главное – проектировать и моделировать их в практических формах деятельности;

– культурно-эстетической развитостью и образованностью, что предполагает интеллектуальную и эмоциональную развитость и высокий уровень культурной грамотности;

– открытостью личности новому опыту, отличному от своего, что базируется на толерантности личности, гибкости и панорамности мышления;

– уровнем профессионального развития.

Применение инноваций в деятельности работников библиотек тесно связано с использованием личностью творческих компетенций. В качестве основных компонентов психологической готовности в профессиональной деятельности работников библиотек мы выделили следующие творческие составляющие:

- действенность мотивов совершенствования;
- степень сформированности идеала;
- уровень развития самооценки, творческих и профессиональных способностей;
- систематичность в работе по самосовершенствованию мастерства;
- самостоятельность в реализации профессиональной деятельности.

Наша точка зрения соотносится с мнением Е. Е. Горбуновой, считающей, что взаимодействие этих компонентов и составляет сущность готовности к профессиональной социокультурной деятельности при ведущей роли креативной составляющей в ее структуре¹⁷⁶.

¹⁷⁶ Горбунова Е. Е. Роль творческой составляющей в структуре готовности будущих специалистов к профессиональной социально-культурной деятельности // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2007. № 5. С. 115–117.

Целью и результатом профессиональной готовности специалиста является направленность на создание такого продукта (материального или идеального), который необходим для достижения социально значимого результата. Именно при таком подходе, как указывает исследователь, профессиональная деятельность специалистов может рассматриваться как преобразующая и творческая, а готовность к ней – как сложное многоуровневое личностное образование.

Выводы

1. Необходимость преобразований в библиотечном деле вызвана тем, что в настоящее время мы наблюдаем значительный разрыв: между глобальными потребностями общества в информации, новых социально-культурных практиках и существующим уровнем профессионализма библиотечарей, влияющим на результаты работы библиотек.

2. Качество деятельности библиотеки определяется эффективностью библиотечного менеджмента, а также знанием и учетом коллективной и индивидуальной психологии работников, умением правильно использовать их *творческие ресурсы* для реализации нововведений.

3. Изучение личностной креативности субъекта труда в профессиональной деятельности библиотечных специалистов предполагает анализ феномена как целостного образования, рассматриваемого во множестве внешних и внутренних отношений, и требует применения в данном исследовании принципов системного, деятельностного и личностного подходов.

4. Анализ характеристик и условий профессиональной деятельности работников библиотек позволил выявить их особенности. Обозначены такие характеристики, как функциональные, временные, социально-психологические и другие, а также условия профессиональной деятельности, связанные в первую очередь со спецификой библиотечной работы.

5. Результаты анализа профессиональной деятельности библиотечных специалистов, подтвердившие тесную взаимосвязь творческого подхода и процесса внедрения инноваций, позволили нам определить позицию в отношении необходимости развития творческих компетенций работников посредством проведения соответствующих обучающих мероприятий в центрах дополнительного профессионального образования.

Глава 2

Формирование творческих компетенций библиотечных специалистов в учреждениях дополнительного профессионального образования

Формирование творческих компетенций библиотечных специалистов как новое направление деятельности требует создания концепции, в рамках которой оно будет осуществляться. В нашем случае концепция – это система взглядов на процесс формирования творческих компетенций библиотечных специалистов, его сущность, цель, принципы, содержание и способы организации, критерии и показатели эффективности.

Полидисциплинарные исследования становятся в последнее время приоритетными, во многом этому способствуют следующие факторы: понимание исследователями невозможности решать эффективно стоящие перед ними задачи, не привлекая накопленные знания из других наук для совместных исследований, а также возможность предложить представителям смежных наук апробированные принципы и способы решения актуальных комплексных научных проблем. Заметим, что в структуре библиотечной психологии на сегодняшний день имеются разработки по вопросам этики общения, психологии библиотечных коллективов, конфликтологии, профессиологии и другим направлениям, но их недостаточно, учитывая глобальные инновационные преобразования, происходящие в библиотеках страны. С нашей точки зрения, в рамках решения проблемы формирования творческих компетенций библиотечных специалистов очень важны положения психологии, которые должны быть востребованы при изучении проявлений психического в любой сфере жизни как отдельного специалиста, так и профессиональной группы. В последние десятилетия психологами разработан ряд разнообразных методик развития творческих способностей, которые

целесообразно использовать в работе с библиотекарями. Учитывая то, что сегодня общепризнанным становится компетентностный подход к профессиональной деятельности, развитие творческих способностей необходимо рассматривать в рамках этого подхода. В контексте повышения квалификации библиотечных специалистов следует подразумевать не только постоянное обновление ими своих профессиональных знаний, но и изменение способа мышления, что может быть осуществлено с помощью применения и использования психологических методик.

2.1. Современные теории творческого мышления (креативности) как основа формирования творческих компетенций библиотечных специалистов

Теоретики системного подхода утверждают, что сложным системам (какой является человек) нельзя навязывать путь развития. При этом необходимо научить человека подходить к своим творческим способностям как к особенностям личной внутренней системы. Формирование этих способностей – одна из актуальных задач профессионального развития, поскольку постоянно трансформирующаяся действительность требует социально активного, мобильного специалиста, способного реализовать себя в изменяющихся условиях. Творческое отношение к труду – важнейшее качество специалиста любой отрасли, в том числе и библиотечной.

Изучая процесс формирования творческих компетенций, мы считаем целесообразным рассмотреть психологические аспекты творчества в профессиональной деятельности. Иерархия ценностных рангов, характеризующая степень предрасположенности человека к творчеству, следующая: способность – одаренность – талантливость – гениальность. Понятие «способность к творчеству» или «творческое мышление» достаточно часто обозначается сегодня как в отечественных, так и в зарубежных психологических исследованиях термином «креативность», поэтому мы используем его в контексте монографии.

Творческое мышление порождает творческий процесс и творческий результат и играет существенную роль в развитии культуры и цивилизации. Прогресс возможен только в том случае, если будет развиваться творческий потенциал личности, поскольку без этого не могут быть осуществлены нововведения, характеризующие движение общества вперед.

В отечественной психологии «креативность» трактуется как «творческие возможности человека, некоторое особое свойство

(устойчивая особенность) человеческого индивидуума, обуславливающее способность проявлять социально значимую творческую активность»¹⁷⁷. В публикациях исследователей это понятие определяется и как «потребность личности в поисково-преобразовательной деятельности индивида при условии активного взаимодействия с микро-средой»¹⁷⁸; «некоторая способность бессознательного творческого субъекта порождать множество моделей мира»¹⁷⁹; «готовность к применению и развитию своих способностей»¹⁸⁰; «способность выйти за рамки ситуации и способность к постановке собственной цели»¹⁸¹.

В зарубежной психологии креативность рассматривается как «способность отказаться от стереотипных способов мышления»¹⁸² (Дж. А. Симпсон, Д. Т. Кенрик); «как дивергентное мышление»¹⁸³ (Дж. П. Гилфорд); «как способность к обостренному восприятию недостатков, пробелов в знании, дисгармонии»¹⁸⁴ (Е. П. Торренс); «как особенности поведения личности, которое выражается в оригинальности, новых способах решения проблемы»¹⁸⁵ (Дж. С. Рензулли и Р. К. Хартман); «как процесс применения элементов в новых комбинациях»¹⁸⁶ (С. А. Медник).

В изучении творческого (креативного) мышления выделяют четыре основных направления: исследование процессов, продуктов, личности и среды. Все вышеперечисленные подходы тесно связаны между собой и реализуются в комплексных проектах.

В контексте исследования нас интересовало изучение развития творческой личности. В свою очередь, в изучении понятия

¹⁷⁷ Психолого-педагогический словарь / под ред. Л. М. Юмсоновой. Улан-Удэ, 2001. С. 44.

¹⁷⁸ Козленко В. Н. Проблема креативности личности // Психология творчества: общая, дифференциальная, прикладная. Москва, 1990. С. 132, 146.

¹⁷⁹ Дружинин В. Н. Психология общих способностей. Москва : Наука, 2006. С. 67.

¹⁸⁰ Петухов В. В. Психология ощущений и восприятия. Москва : МГУ, 1995. С. 14.

¹⁸¹ Богоявленская Д. Б., Богоявленская М. Е. Психология одаренности: понятие, виды, проблемы. Москва : МИОО, 2005. С. 47.

¹⁸² Simpson J. A., Kenrick D. T. Evolutionary social psychology. New York, 1992. P. 59.

¹⁸³ Gilford J. P. The Nature of human intelligence. New York, 1967. P. 78.

¹⁸⁴ Torrance E. P. Torrance tests of creative thinking. Bensenville : Scholastic Testing Service, 1974. P. 98.

¹⁸⁵ Renzulli, J. S., Hartman R. K. Scale for rating behavioral characteristic of superior students // Exceptional Children. 1977. P. 38.

¹⁸⁶ Mednick S. A., Amabile T. M. The social psychology of creativity. New York : Springer-Verlag. 1983. P. 59.

креативности или творческого мышления существует ряд направлений, которые разделяют по следующим видам:

1. Когнитивное направление (Г. Айзенк¹⁸⁷ и Л. Кэмин¹⁸⁷, Э. де Боно¹⁸⁸, Дж. П. Гилфорд¹⁸⁹, Е. П. Торренс¹⁹⁰, Л. С. Выготский¹⁹¹, Б. М. Теплов¹⁹² и др.), рассматривающее креативность как интеллектуальную способность.

2. Личностное направление (А. Адлер¹⁹³, Я. Л. Морено¹⁹⁴, А. Маслоу¹⁹⁵, К. Р. Роджерс¹⁹⁶, Н. Роджерс¹⁹⁷, Е. Л. Яковлева¹⁹⁸ и др.), определяющее это явление как свойство творческих личностей.

3. Синтезирующее направление (Дж. С. Рензулли¹⁹⁹, А. Дж. Танненбаум²⁰⁰, Д. Б. Богоявленская²⁰¹, В. Н. Дружинин²⁰², Я. А. Поно-

¹⁸⁷ Айзенк Г. Ю., Кэмин Л. Природа интеллекта – битва за разум. Как формируются умственные способности. Москва : Эксмо-Пресс, 2002. 352 с.

¹⁸⁸ Боно Э. Гениально! : инструменты решения креативных задач : пер. с англ. Москва : Альпина Паблишер, 2015. 380 с. Пер. изд. : Serious creativity. 240 p.

¹⁸⁹ Gilford J. The Nature of human intelligence. New York, 1967. 538 p.

¹⁹⁰ Torrance E. P. Guiding creative talent. Prentice Hall, 1962. 278 p.

¹⁹¹ Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. Москва : Педагогика, 1991. 480 с.

¹⁹² Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий. Москва : Психол. исслед., 1961. 536 с.

¹⁹³ Адлер А. Наука о характерах: понять природу человека : пер. с англ. 5-е изд. Москва : Акад. проект, 2015. 242 с.

¹⁹⁴ Морено Я. Л. Социометрия : эксперим. метод и наука об обществе: пер. с англ. Москва : Акад. проект, 2004. 315 с.

¹⁹⁵ Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 478 с.

¹⁹⁶ Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. Москва : Прогресс : «Универс», 1994. 480 с.

¹⁹⁷ Роджерс Н. Творчество как усиление себя // Вопросы психологии. 1990. № 1. С. 164–168.

¹⁹⁸ Яковлева Е. Л. Психология развития творческого потенциала личности : учеб.-метод. лит. Москва : Флинта, 1997. 224 с.

¹⁹⁹ Renzulli J. S. The three-ring conception of giftedness: A developmental model for creative productivity // Sternberg R. J., Davidson J. E. (Eds.). Conceptions of Giftedness. N. Y., 1986. P. 53–92.

²⁰⁰ Tannenbaum A. J. Giftedness: a psychological approach // Conceptions of giftedness. Cambridge, 1986. 276 p.

²⁰¹ Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей: логика и история. Москва : Академия, 2002. 320 с.

²⁰² Дружинин В. Н. Психология общих способностей. Москва : Наука, 2006. 380 с.

марев²⁰³, В. С. Юркевич²⁰⁴ и др.), в основе которого – *изучение творческого подхода* как многомерного явления, обусловленного одновременно интеллектуальными и личностными факторами.

Большинство авторов определяют творчество как деятельность одаренной личности, направленную на создание оригинальных идей, преобразующих мир (Т. В. Кудрявцев²⁰⁵, С. Л. Рубинштейн²⁰⁶, М. Г. Ярошевский²⁰⁷ и др.). Потребность в творчестве как важнейшая черта творческой личности есть не что иное, как постоянная и сильная потребность в творческой фантазии. Определяющим для творческой фантазии является направление сознания (и бессознательного), заключающегося в отходе от наличной действительности и реального «Я» в известную относительно автономную и свободную деятельность сознания (и бессознательного). Эта деятельность отличается от непосредственного познания действительности и своего «Я» и направлена на их преобразование и создание новой (мысленной) действительности.

Существуют три основных подхода к проблеме развития творческих способностей. Они могут быть сформулированы следующим образом.

1. Как таковых творческих способностей нет. Интеллектуальная одаренность выступает в качестве необходимого, но недостаточного условия творческой активности личности. Главную роль в детерминации творческого поведения играют мотивации, ценности, личностные черты (А. Дж. Таннебаум²⁰⁸, А. Маслоу²⁰⁹ и др.). К числу основных черт творческой личности эти исследователи относят когнитивную одаренность, чувствительность к проблемам, независимость в неопределенных и сложных ситуациях.

²⁰³ Пономарев Я. А. Психология творчества и педагогика. Москва : Педагогика, 1976. 309 с.

²⁰⁴ Юркевич В. С. О наивной и культурной креативности // Основные современные концепции творчества и одаренности. Москва, 1997. 567 с.

²⁰⁵ Кудрявцев Т. В. Выбор и надситуативность в творческом процессе: опыт логико-психологического анализа проблемы // Психологический журнал. 1997. № 1. С. 16–31.

²⁰⁶ Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.

²⁰⁷ Ярошевский М. Г. Психология творчества и творчество в психологии // Вопросы психологии. 1985. № 6. С. 14.

²⁰⁸ Tannenbaum A. J. Giftedness: a psychological approach // Conceptions of giftedness. Cambridge, 1986. 276 p.

²⁰⁹ Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 478 с.

2. Отдельно следует рассматривать концепцию Д. Б. Богоявленской²¹⁰, которая вводит понятие креативной активности личности, полагая, что она обусловлена определенной психической структурой, присущей креативному типу личности. Творчество, с точки зрения автора, является ситуативно нестимулированной активностью, проявляющейся в стремлении выйти за пределы заданной проблемы.

3. Высокий уровень развития интеллекта предполагает высокий уровень творческих способностей и наоборот. Творческого процесса как специфической формы психической активности нет. Эту точку зрения разделяют практически все специалисты в области интеллекта (Д. Векслер²¹¹, Г. Ю. Айзенк и Л. Кэмин²¹², Р. Стернберг²¹³ и др.).

Большой вклад в разработку проблем творческого мышления внесли психологи: Б. Г. Ананьев²¹⁴; Ю. Д. Бабаева, Я. И. Варваричева, А. Е. Войскунский²¹⁵; В. Н. Дружинин²¹⁶; Г. А. Ковалев²¹⁷; В. А. Крутецкий²¹⁸; А. М. Матюшкин²¹⁹; С. Л. Рубинштейн²²⁰;

²¹⁰ Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей: логика и история. Москва : Академия, 2002. 320 с.

²¹¹ *Wechsler D.* Manual for the Wechsler Adult Intelligence Scale. New York, 1955. 110 p.

²¹² *Айзенк Г. Ю., Кэмин Л.* Природа интеллекта – битва за разум. Как формируются умственные способности. Москва : Эксмо-Пресс, 2002. 352 с.

²¹³ *Стернберг Р.* Практический интеллект. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 272 с. (Мастера психологии).

²¹⁴ *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 288 с. (Серия «Мастера психологии»).

²¹⁵ *Бабаева Ю. Д., Варваричева Я. И., Войскунский А. Е.* Познавательные потребности в условиях использования информационных технологий: деятельностный подход // Человек в информационном обществе : сб. науч. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. 31 мая – 1 июня 2012 г. Пенза, 2012. С. 81–86.

²¹⁶ *Дружинин В. Н.* Психология общих способностей. Москва : Наука, 2006. 380 с.

²¹⁷ *Ковалев Г. А.* Социально-психологический климат коллектива и личность. Москва : Мысль, 1983. 207 с.

²¹⁸ *Крутецкий В. А.* Проблема способностей в психологии. Москва : Знание, 1971. 376 с.

²¹⁹ *Матюшкин А. М.* Мышление, обучение, творчество. Москва : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2003. 720 с.

²²⁰ *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.

Б. М. Теплов²²¹; М. А. Холодная²²²; В. Д. Шадриков²²³; В. С. Юркевич²²⁴, и мы учитываем их опыт. Однако в контексте нашего исследования наиболее актуально определение «креативности (творческого мышления)», данное Е. П. Торренсом, который указывал, что «это процесс решения проблем, включающий появление ощущения проблемы (дефицита или несоответствия имеющейся информации); поиск, обнаружение и постановку (формирование) проблемы; выдвижение гипотез о возможных путях решения; проверку этих гипотез, их изменение или отклонение; выдвижение и проверку новых гипотез; нахождение решения (или решений) и формулирование, интерпретацию и сообщение (публикацию) результатов»²²⁵. Достаточно широкое понимание данного термина дает возможность его использования в разных сферах деятельности, в том числе и в библиотекведении. Оно позволяет объединить разные определения креативности как видов способностей и личностных характеристик; как качества, созданного в этом процессе продукта; как условий, которые способствуют творчеству²²⁶. Руководствуясь этим определением, мы можем в процессе дальнейшей работы рассматривать уровень развития креативности у работников библиотек как неотъемлемую часть их профессионального развития и наличия мотивационных факторов в их деятельности.

На наш взгляд, в библиотечном деле творческая компетентность представляет собой совокупность личностных качеств специалиста, включающих ценностно-смысловые ориентации, знания, умения и навыки, а также способности, обусловленные опытом деятельности сотрудника библиотеки в профессиональной и творческой сфере.

К собственно творческим компетенциям можно отнести следующие: умение извлекать пользу из опыта, умение решать проблемы, умение раскрывать взаимосвязь прошлых и настоящих событий,

²²¹ *Теплов Б. М.* Проблемы индивидуальных различий. Москва : Психол. исслед. 1961. 536 с.

²²² *Холодная М. А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. 2-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 272 с.

²²³ *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. Москва : Логос, 1996. 320 с.

²²⁴ *Юркевич В. С.* О наивной и культурной креативности // Основные современные концепции творчества и одаренности. Москва, 1997. 567 с.

²²⁵ *Torrance E. P.* Guiding creative talent. Prentice Hall, 1962. P. 124.

²²⁶ *Щебланова Е. И.* Теория и тесты творческого мышления Е. П. Торренса // Психологическая диагностика. 2004. № 11. С. 3–20.

умение находить новые решения, мотивация на непрерывность образования, владение средствами и методами выполнения определенной задачи, персональная ответственность, уверенность в себе, саморегуляция поведения.

С креативностью связаны творческие способности: зоркость в поисках проблем; беглость речи; гибкость; отдаленность и оригинальность ассоциаций; разносторонность мышления, конкретность мышления, внимательность. В свою очередь, творческие способности формируются в процессе творческой деятельности на основе определенных задатков к творчеству: способность кодирования информации нервной системы – воображение, эмпатия, память, приспособленная к творческой деятельности. Основным механизмом формирования творческой компетенции и компетентности является деятельность в творческом процессе. На их развитие также оказывают влияние мотивация и различные факторы социальной среды.

Таким образом, наличие задатков (природных, типологических, психогенетических особенностей), психические явления (мотивы, способности, память, воля, мышление) способствуют развитию творческих способностей, которые, в свою очередь, в процессе активной деятельности формируют творческую компетенцию профессионала.

Высокий уровень развития творческой компетенции характеризуется наличием следующих качеств:

- умение оценивать, делать выбор из многих альтернатив (критерии элегантности и простоты);
- беглость речи, чтобы облечь новую идею в слова;
- собранность и волевой настрой на завершение начатого;
- готовность памяти;
- способность к свертыванию, переносу, способность порождать оригинальные идеи в условиях разрешения или постановки новых проблем (оригинальность);
- способность применять разнообразные стратегии при решении проблем (гибкость мышления);
- способность детально разрабатывать возникшие идеи (разработанность);
- легкость генерирования идей (беглость);
- отдаленность и оригинальность ассоциаций;
- способность быстро и легко переключаться с одного класса явлений на другой (гибкость);
- проявление значительного уровня интереса, настойчивости в решении проблемных ситуаций.

Средний уровень:

- способность детально разрабатывать возникшие идеи (разработанность);
- легкость генерирования идей (беглость) и умение оценивать, делать выбор из многих альтернатив (критерии эlegantности, изящества, простоты);
- беглость речи, чтобы облечь новую идею в слова;
- готовность памяти, способность к свертыванию;
- способность порождать оригинальные идеи в условиях разрешения или постановки новых проблем (оригинальность);
- способность детально разрабатывать возникшие идеи (разработанность);
- легкость генерирования идей (беглость), отдаленность и оригинальность ассоциаций.

Низкий уровень: низкие показатели по вышеназванным критериям, способность детально разрабатывать возникшие идеи (разработанность), легкость генерирования идей (беглость).

Таким образом, критерии творческой компетенции – это сочетание определенных параметров: умений, креативных способностей и направленности личности, обеспечивающих сформированность творческой компетенции. Одной из наиболее важных целей является формирование установки на творческую деятельность. Современные представления о целостности мышления саморазвивающейся личности предполагают формирование у нее умений мыслить не только логически верно, но и эвристически парадоксально, креативно и созидательно.

Проблема развития способностей является актуальной, поскольку данное качество играет большую роль в развитии личности. Способности необходимы человеку, чтобы он смог познать себя, раскрыть заложенные в себе задатки, найти свое место в жизни. Трудно назвать хоть одно свойство, качество, черту человека, которые не входили бы в круг этой проблемы. Психические свойства и качества людей формируются на протяжении жизни, в процессе обучения, воспитания, деятельности. Центральным моментом в индивидуальных особенностях человека являются его способности, которые и определяют становление личности и обуславливают степень яркости ее индивидуальности.

Р. Стернберг подчеркивал необходимость применения «теории успешного интеллекта»²²⁷ в области тренинга навыков для развития

²²⁷ *Стернберг Р.* Практический интеллект. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 272 с. (Мастера психологии).

творческих способностей. Ученым были разработаны следующие принципы тренинга, направленного на повышение уровня креативности, которые были использованы нами в процессе проведения эмпирического исследования:

1. Тренинг должен быть социокультурно связан с индивидом.

2. Программа тренинга должна быть связана с поведением индивида в реальном мире.

3. Программа тренинга должна содержать четкие инструкции по копированию новых ситуаций и задач.

4. Программа тренинга должна иметь ясные инструкции по обработке информации.

5. Тренинг должен активно поддерживать индивидов в проявлении их различий в стратегиях и стилях.

Именно творческие способности лежат в основе любознательности, желая проникнуть вглубь изучаемого предмета, сделать какие-то выводы. Именно творческие компетенции определяют активное отношение к тому, что задает направленность и уровень способностей.

«В наши дни талант и творческая одаренность становятся залогом экономического процветания и средством национального престижа», – отмечал В. Н. Дружинин²²⁸. Всякая деятельность требует от человека обладания специфическими качествами, определяющими его пригодность к ней и обеспечивающими определенный уровень успешности ее выполнения. В психологии эти индивидуально-психологические особенности называют способностями личности, причем выделяют только такие способности, которые, во-первых, имеют психологическую природу, во-вторых, индивидуально варьируются. Необходимо отметить, что способности проявляются не в самих знаниях, умениях, навыках, а в динамике их приобретения, в том, насколько быстро и легко человек осваивает конкретную деятельность. От способностей зависит качество выполнения деятельности, ее успешность и уровень достижений, а также процесса ее осуществления.

О природе способностей ведется достаточно много споров. Одна из господствующих точек зрения, ведущая свою историю еще от Платона, – способности биологически обусловлены. Обучение и воспитание может лишь изменять скорость их появления, но они всегда проявятся тем или иным образом. Представители другой крайней точки зрения считают, что особенности психики целиком

²²⁸ Дружинин В. Н. Психология общих способностей. Москва : Наука, 2006. 380 с.

определяются качеством воспитания и обучения. Под талантливостью понимают высокий уровень развития специальных способностей. Так же как и способности, талант проявляется и развивается в деятельности. Деятельность талантливого человека отличается принципиальной новизной, оригинальностью подхода. Высший уровень развития способностей называют гениальностью. Высокий уровень одаренности, который характеризует гения, неизбежно связан с незаурядностью в различных областях деятельности.

Развитие способностей определяется не столько продуктами человеческой культуры, сколько деятельностью человека по их присвоению. Как уже отмечалось, способности человека развиваются в деятельности. Классифицируя способности, мы можем выделить следующие:

- природные (или естественные) – биологически обусловленные в своей основе (восприятие, память, мышление и т. д.);
- общие (умственные: тонкость и точность ручных движений, развитая память, совершенная речь и др.);
- специальные (музыкальные, математические, лингвистические, технические, спортивные и др.);
- теоретические и практические;
- учебные и творческие;
- способности к общению, взаимодействию с людьми, предметно-деятельностные, предметно-познавательные (иначе их называют социально обусловленные способности);
- способности межличностного характера (умение убеждать других, оказывать влияние на других, добиваться взаимопонимания и т. д.).

Опыт творческой деятельности, по мнению исследователей, является самостоятельным структурным элементом содержания образования: перенос ранее усвоенных знаний в новую ситуацию, самостоятельное видение проблемы, альтернативы ее решения, комбинирование ранее усвоенных способов в новые и другие.

Главное интеллектуальное качество, которое надо воспитывать – продуктивность мышления, то есть способность создавать новое, то, чего раньше не было, добиваться результата, обладающего новизной и общественной значимостью. Свежий взгляд на привычное, догадка, оригинальный план работы, интересное предложение – все это результаты продуктивного мышления²²⁹. Потребность в творчестве – сложная духовная потребность, которая

²²⁹ Ярошевский М. Г. Проблемы научного творчества в современной психологии. Москва : Наука, 1977. 336 с.

пока не развита у многих в полной мере. А между тем процессы, происходящие в обществе, требуют творческой самоотдачи от каждого профессионала.

Развить заложенную способность к творчеству, воспитать качества, необходимые для того, чтобы в разных видах деятельности профессионал мог успешно действовать и как исполнитель, и как творец – значит воспитать людей, которые будут преодолевать инертность, не будут использовать формы и методы работы, препятствующие ускорению социально-экономического развития общества. Внимание к этой стороне дает гигантское приращение духовных возможностей человека, будет способствовать целеустремленности и эффективности его действий, перестройке мышления, выработке новой психологии, утверждения динамизма как нормы бытия.

С одной стороны, творчество представляет собой возникшую в труде способность человека из доставляемого действительностью материала созидать (на основе познания закономерностей объективного мира) новую реальность, удовлетворяющую многообразным общественным потребностям. Виды творчества определяются характером созидательной деятельности (творчество изобретателя, организатора, научное и художественное творчество и т. д.)²³⁰.

С другой стороны, «творчество характеризует способность к рекомбинации накопленного опыта, формированию механизмов разрушения стереотипов. Творчество связано с отражением действительности, законов ее развития и функционирования, оно – процесс постановки-решения проблем, нестандартных задач. Понимание его как процесса разрешения противоречий, поиска способов удовлетворения потребностей человека – главное в теории творчества. Движущая сила творчества – противоречие; разрешение противоречий – содержание творчества, а удовлетворение потребностей – цель»²³¹.

Мы определяем творческую компетентность как качество личности специалиста, отражающее восприятие своей профессии как творческой, характеризующееся знанием и овладением способами творчества в различных видах деятельности (собственно библиотечной, культурно-просветительской и научно-исследовательской). В структуре творческой компетентности нами выделены

²³⁰ Запорожец А. В. Психология действия : избр. психол. тр. Москва ; Воронеж, 2000. 732 с.

²³¹ Кислов А. В. Диагностика творческих способностей ребенка : практ. пособие. Москва : Речь, 2011. С. 21.

мотивационный, когнитивный, креативный и организационно-деятельностный компоненты. На основе вышесказанного констатируем, что творческая компетентность – это приобретенные творческие компетенции, реализуемые в различных видах профессиональной деятельности.

Процесс формирования определяется как качественно новые изменения личности в духовном плане, влекущие за собой успешную реализацию значимых для нее задач. Под формированием творческой компетентности понимается процесс становления и развития мотивационного, когнитивного, креативного и организационно-деятельностного структурных компонентов творческих компетенций на основе взаимодействия.

Таким образом, в результате проведенного анализа терминологии в области изучения творческого мышления в интерпретации различных ученых нами была разработана схема диагностики сформированности творческой составляющей у специалистов библиотек.

Результаты анализа источников подтвердили необходимость наличия следующих условий развития творческой составляющей:

- общих интеллектуальных и специальных способностей, превышающих средний уровень;
- увлеченность выполняемой задачей;
- соответствующий уровень творческих компетенций.

Основными составляющими творческой компетенции являются креативные способности, знания, умения, навыки, мотивационная направленность. Учитывая решающую роль креативности (способности к творчеству) в творческой компетенции, мы выделили при проведении эксперимента в качестве основных критериев креативных способностей оригинальность, гибкость мышления и творческую направленность личности.

2.2. Возможности формирования творческих компетенций персонала библиотек на основе применения методик в области психологии

Сосредоточив свое внимание на разработках в области психологии, авторы монографии предприняли проведение экспериментального исследования по формированию творческих компетенций сотрудников библиотек. В основу исследования был положен комплекс проблемных вопросов и задач, определивших теоретическую, эмпирическую и диагностическую базы, этапы проведения

и логику изучения; поисковые направления; содержание и технологическое обеспечение процедур.

Экспериментальная работа проводилась в Центре профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона (структурного подразделения ДВГНБ), где в качестве контингента испытуемых выступали сотрудники библиотек различных систем и ведомств г. Хабаровска.

Основная задача исследования: выявление и анализ развития творческих компетенций работников библиотек.

Методы привлечения участников. Учитывая значение мотивации к участию в исследовании для получения достоверных результатов, мы заинтересовали испытуемых следующим:

– это является необходимым условием для участия в программе тренингов;

– после обработки данных результаты будут доведены до сведения каждого участника исследования;

– по результатам исследования будет проведено индивидуальное психологическое консультирование.

Эти организационные мероприятия позволили повысить достоверность полученных результатов исследования.

Состав участников эксперимента. Субъектами научного эксперимента явились сотрудники различных библиотечных систем г. Хабаровска в количестве 124 человек в возрасте от 18 до 67 лет. Выборка была рандомизирована по приблизительно одинаковому социальному положению всех испытуемых, 51 % из которых были семейные. Стаж работы в должности – от 1 года до 40 лет. Основное качество, которое принималось нами за основу для участия в эксперименте, – высокая мотивированность специалистов к участию в тренинге.

Выборка обследуемых формировалась на основе специально разработанных критериев, обеспечивающих соблюдение основных требований репрезентативности как в количественных, так и в качественных характеристиках. Обследование испытуемых проводилось на базе ДВГНБ и библиотечного факультета (сейчас факультет искусств и социокультурной деятельности, кафедра библиотечно-информационной деятельности, документоведения и архивоведения) Хабаровского государственного института искусств и культуры (сейчас Хабаровский государственный институт культуры).

При проведении исследования была искусственно воспроизведена социальная микросреда, которая позитивно влияла на развитие творческого начала у библиотечных специалистов.

Методы и методика исследования. Логика исследования потребовала использования комплекса методов теоретического исследования – анализа научной литературы, изучения и обобщения инновационного опыта; применялись устные опросы, тестирование, беседы и наблюдения, экспертная оценка; эксперимент (констатирующий и формирующий); методы обработки данных (количественный и качественный).

Основным организационным методом исследования явился сравнительный метод, что отвечало цели и задачам исследования. В ходе работы была сформирована группа испытуемых, которая проходила диагностическое обследование до и после проведения тренинговой программы. Это позволило провести сравнительный анализ в данной группе, собрать доказательную базу и сделать выводы об изменениях, произошедших в результате проведения тренингов, направленных на повышение уровня креативности.

Сбор эмпирического материала исследования. До начала преобразующего эксперимента было необходимо определить уровень стартовых возможностей набранной группы. Опрос испытуемых проводился групповым способом. Непосредственно перед началом работы – предварительная беседа (объяснение цели исследования, установление доверительных отношений). В случае если у респондента возникали уточняющие вопросы по ходу выполнения задания, исследователь отвечал на них. Выполнение заданий проходило в несколько этапов и занимало, в соответствии с методиками, от 5 минут до 3 часов (прил. 1).

На *первом* этапе эмпирического исследования проводилось изучение эффективности профессиональной деятельности библиотечных специалистов, которая включает в себя результативность труда, эффективность профессионального общения и инициативность. Исследование результативности профессиональной деятельности работников библиотек проводилось с помощью изучения документов библиотеки, оценки отчетов специалистов, экспертной оценки (прил. 2, 3). Основным критерием результативности труда считалась деятельность в области нововведений.

Для изучения содержания, задач, условий и специфики деятельности работников библиотек, определения уровня их профессионализма использовался профессиографический анализ с применением комплекса методов: анкетирования, тестирования, мониторинга и экспертной оценки.

Для исследования личностных особенностей испытуемых применялись *методики, разработанные в психологии*²³²: «16-факторный личностный опросник» Р. Б. Кеттелла²³³; опросник «Уровень субъективного контроля», модифицированный Е. Ф. Бажиным²³⁴; «Уровень самоактуализации личности (тест САТ, опросник САМОАЛ)»²³⁵, тест «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ) в адаптации Н. В. Паниной²³⁶. При выборе тестов для проведения исследования творческого мышления мы учитывали, что интеллектуальные способности соотносятся с творческим мышлением (креативностью) как необходимый компонент и важная составная часть, поэтому использовали при проведении эксперимента и «Тест структуры интеллекта» Р. Амтхауэра²³⁷.

Для изучения основных регуляторов профессиональной и социальной активности (взаимодействия в процессе профессиональной деятельности) применялись тесты «Определение социальной креативности личности»²³⁸ и «Самооценка»²³⁹ (прил. 1).

Результаты тестирования участников эксперимента до начала проведения тренинговой работы и после нее сравнивались с помощью методов математической статистики, что позволило сделать объективные выводы. Учитывая, что креативность библиотечных специалистов проявляется на всех уровнях деятельности – психофизиологическом, индивидуальном, социальном, – для проведения

²³² Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Психотерапия, 2009. 539 с.

²³³ 16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла. URL: <http://www.gurutestov.ru/test/60> (дата обращения: 15.07.2016).

²³⁴ Опросник. «Уровень субъективного контроля». <http://psylab.info/> Опросник «Уровень субъективного контроля» (дата обращения: 15.07.2016).

²³⁵ Уровень самоактуализации личности (тест САТ, опросник САМОАЛ) URL: <http://psycabi.net/testy/226-uroven-samoaktualizatsii-lichnosti-test-sat-voprosnik-samoal> (дата обращения: 15.07.2016).

²³⁶ Тест «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной. URL: <http://happy.jofu.ru/445565.html> (дата обращения: 15.07.2016).

²³⁷ Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра. URL: <http://psylab.info/> Тест структуры интеллекта Амтхауэра (дата обращения: 15.07.2016).

²³⁸ Определение социальной креативности личности. Тест. URL: <http://www.gurutestov.ru/test/346/> (дата обращения: 15.07.2016).

²³⁹ Тест «Самооценка». Психологические тесты. URL: <http://vsetesti.ru/283> ; <http://conflictology.narod.ru/test/samo/samo.htm> (дата обращения: 15.07.2016).

экспериментального исследования нами были выбраны методики, направленные на:

– диагностику сформированности интеллектуальных функций: общих способностей, умственного развития, гибкости мышления библиотечных специалистов;

– изучение психологических особенностей личности работников библиотеки;

– исследование изменения уровня готовности к инновационной деятельности библиотечных специалистов.

Таким образом, все участники эксперимента были протестированы нами до начала проведения тренингов по вышеназванным психологическим методикам (прил. 1). Исследование участников группы проводилось два раза – на констатирующем и заключительном этапах эксперимента, что являлось необходимым для сравнения и анализа полученных результатов.

В результате проведения *диагностического тестирования* мы получили результаты, позволяющие судить о личностных особенностях работников библиотек.

Так, учитывая взаимодействие и соотношение понятий «творческое мышление», «креативность» и «интеллект», мы выбрали методику, которая позволила провести тестирование особенностей интеллекта, и для этой цели использовали *«Тест структуры интеллекта» Р. Амтхауэра*. Тест предназначен для диагностирования уровня общих способностей в связи с проблемами профессиональной психодиагностики и создан исходя из концепции, согласно которой интеллект является специализированной подструктурой в целостной структуре личности и тесно связан с другими компонентами личности, такими как волевая и эмоциональная сферы, интересы и потребности.

Общий уровень интеллекта определялся нами на уровне итоговой оценки, полученной в результате суммирования баллов по каждому субтесту, которые переводились в стандартный показатель. Отдельные способности существуют не как изолированные элементы, их развитие взаимосвязано и объединено в определенных и в то же время подвижных структурах. Эти структуры способностей являются взаимодополняющими, что обеспечивает не только уникальность, но и универсальность возможностей.

Следующая методика, которая была использована нами при проведении тестирования, – *«Уровень самоактуализации личности»* – состояла из 126 пунктов. Каждый пункт включал два суждения ценностного или поведенческого характера, и испытуемому предлагалось выбрать то, которое в большей степени соответствует его представлениям или привычному для него способу поведения.

Понятие самоактуализации синтетично, оно включает в себя все-стороннее и непрерывное развитие творческого и духовного потенциала человека, максимальную реализацию всех его возможностей, адекватное восприятие окружающих, мира и своего места в нем, богатство эмоциональной сферы и духовной жизни, высокий уровень психического здоровья и нравственности. Мы считаем, что самоактуализация является необходимым условием развития творческого мышления личности и поэтому использовали данную методику.

Концепция самоактуализирующейся личности А. Маслоу связана, с одной стороны, с эвристичностью понятия самоактуализации и возможностью его использования в эмпирических исследованиях. С другой стороны, данная модель личности, подчеркивая положительные проявления человеческой природы (творчество, альтруизм, любовь и так далее), служит эталоном в процессе формирования личности и построения взаимоотношений.

С помощью методики нами измерялся уровень самоактуализации по двум базовым и ряду дополнительных шкал. Базовыми являлись шкалы компетентности во времени и поддержки. 12 дополнительных шкал составили 6 блоков – по две в каждом. Подобная структура теста позволила нам диагностировать большое число показателей, не увеличивая при этом в значительной степени объем теста.

«16-факторный личностный опросник» Р. Б. Кеттелла был использован нами как один из наиболее распространенных анкетных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности. Он был разработан под руководством Р. Б. Кеттелла и предназначен для описания широкой сферы индивидуально-личностных отношений. Отличительной чертой данного опросника является его ориентация на выявление относительно независимых 16 факторов (шкал, черт) личности. Данное качество было выявлено с помощью факторного анализа из наибольшего числа поверхностных черт личности, выделенных первоначально. Каждый фактор образует несколько поверхностных черт, объединенных вокруг одной центральной черты.

Следующая методика – *опросник «Уровень субъективного контроля»*, модифицированный *Е. Ф. Бажиным* – была использована для оценки уровня субъективного контроля работников над разнообразными ситуациями, для определения степени ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Люди различаются по тому, как они объясняют причины значимых для себя событий и где локализируют контроль над ними. Возможны два по-

лярных типа такой локализации: экстернальный (внешний локус) и интернальный (внутренний локус). Рассматривая два типа локализации, мы учитывали, что для каждого характерен свой уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями. Локус же контроля конкретной личности был универсален по отношению к разным типам событий, с которыми ей приходилось сталкиваться, как в случае удач, так и в случае неудач.

В целом людям с экстернальным локусом контроля в большей степени было присуще конформное и уступчивое поведение, они предпочитали работать в группе, были пассивны, зависимы, тревожны и не уверены в себе. Люди с интернальным локусом были более активны, независимы, самостоятельны в работе, они чаще имели положительную самооценку, что связано с выраженной уверенностью в себе и терпимостью к другим людям. Таким образом, степень интернальности была связана с отношением к своему развитию и личностному росту. В сфере личных интересов высокие показатели означали, что человек считал себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкие показатели указывали на то, что субъект считал не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

В сфере действий высокие показатели свидетельствовали о том, что человек считал свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношений в коллективе, своего продвижения и т. д. Низкие показатели указывали на то, что человек склонен придавать большое значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению/невезению. В сфере взаимоотношений высокие показатели свидетельствовали о том, что человек считал себя ответственным за построение межличностных отношений с окружающими; низкие – что человек был склонен придавать значение в этом процессе обстоятельствам или окружающим его людям. Для профессиональной диагностики были наиболее информативны результаты по шкале «интернальности» в производственных отношениях, которые в зависимости от конкретных социальных ситуаций могут изменяться. Это зависело от того, представляется работнику ситуация сложной или простой, приятной или неприятной и т. д.

Следующая методика – *«Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ)*, в адаптации Н. В. Паниной, – была использована нами для определения отношения человека к себе и собственной жизни, оценки общего эмоционального фона и настроения на данный момент. Она содержала утверждения, по отношению к которым необходимо было выразить степень согласия. Помимо индекса

удовлетворенности жизнью мы проанализировали, какие сферы жизни приносят удовлетворение или недовольство, посчитали количество баллов по отдельным шкалам: интерес к жизни, последовательность в достижении целей, согласованность между поставленными и достигнутыми целями, положительная оценка себя и собственных поступков, общий фон настроения. Методика ИЖУ позволила получить информацию об общем эмоциональном состоянии, о сферах жизни, которые, возможно, являются «проблемными» для человека.

Тест «Самооценка» был использован для выбора ряда качеств личности, которые могут быть применены при описании креативности. Из списка слов, характеризующих отдельные качества личности, испытуемый выписывал в одну колонку значимые свойства личности, которые описывали, с точки зрения испытуемого, «креативного» человека, а другие – отрицательные, то есть те, которых ни в коем случае не должно быть у него, в другую колонку. Главное – максимально достоверно описать себя.

С помощью теста *«Определение социальной креативности личности»* была проведена самооценка поведения в нестандартных жизненных ситуациях, определен уровень социальной креативности респондентов.

Таким образом, при проведении диагностики контингента, выявляя начальный уровень, мы стремились придать профессиональной деятельности библиотечных специалистов индивидуально-творческий характер, побудить к творческой активности, профессиональному развитию и самосовершенствованию. В процессе диагностики нами также был использован метод анкетирования («Дневник самоотчета»), который существенно дополнил результаты тестовых методик и помог их адекватной интерпретации.

В данном направлении исследования согласно цели была создана «Фотография рабочего дня» в соответствии с 46 параметрами, из которых затем были выбраны наиболее значимые. Проведение наблюдений заключалось в последовательной и подробной записи специалистами в наблюдательном листе всего происходящего на рабочем месте в библиотеке. Фотографирование проводилось для выявления наиболее значимых с точки зрения инновационной готовности параметров библиотечной работы. Обработка результатов наблюдений начиналась с вычисления актуальности отдельных элементов фотографии рабочего дня. Затем все элементы работы, имеющие одинаковый характер или признак, были объединены в группы и составили сводку родственных работ. Методика проведения фотографии рабочего дня включала в себя следующие

этапы: подготовительный, проведение наблюдения, обработка результатов наблюдения и анализ результатов (прил. 2).

Все участники эмпирического исследования были протестированы по описанным выше методикам. Это было необходимо для анализа и последующей диагностики результатов участников тренингов.

На *втором*, преобразующем этапе исследования осуществлялось формирование и реализация программы тренингов^{240, 241}, направленной на повышение уровня креативности библиотечных специалистов (прил. 4). Исследовательский поиск при этом шел в двух направлениях: во-первых, велась разработка, апробация и модификация тренинговой программы формирования креативности работников библиотек; во-вторых, на основе выработанных ранее подходов проектировалась система создания условий для повышения профессионализма в деятельности. При построении преобразующего этапа мы синтезировали подходы в подборе методов экспериментальной работы. В результате реализации этого этапа нам удалось зафиксировать динамику исследуемых феноменов.

Обучение на тренингах осуществляется в целях передачи инновационного, новаторского и исследовательского опыта, поэтому содержание конструируется в форме программы^{242, 243}. Названные нами условия были реализованы в содержании программы развития творческого мышления в профессиональной деятельности работников библиотек и стали основой для отбора специальных способов повышения уровня креативности.

На основе анализа опытно-экспериментальной работы было выявлено, что реализация инновационных идей невозможна без смены привычных для работников библиотек форм деятельности, которые затрагивают не только его профессиональные умения, но и более глубинные личностные образования (ценности, устоявшуюся «Я-концепцию», его представления о своей роли в организации). При этом происходит процесс активного сопротивления на всех

²⁴⁰ *Фопель К. В.* Технология ведения тренинга : теория и практика : пер. с нем. Москва : Генезис, 2013. 260, [2] с.

²⁴¹ *Гиппиус С. В.* Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств. Санкт-Петербург : Речь, 2001. 346 с. (Психологический тренинг).

²⁴² *Пахно И. В.* Развиваем инновационный потенциал личности и группы: практ. руководство : учеб. пособие. Хабаровск : ХКИППКСПО, 2013. 111 с.

²⁴³ *Абросимова Ю. А.* Тренинг развития инновационного мышления РИМ : учеб. пособие. Саратов : Техно-Декор, 2015. 252, [1] с.

уровнях в результате возникновения феномена, получившего наименование «барьер к нововведениям». Мы подошли к этому явлению как к нормальному процессу, закономерной психологической реакции на любое радикальное нововведение.

Для преодоления психологических барьеров библиотечных специалистов мы применяли дифференцированный подход. Основанием этого явилось объективно существующее разнообразие психологических характеристик участников эксперимента. Столкнувшись при освоении нового с затруднениями субъективного психологического порядка, мы, прежде всего, определяли тип этих затруднений, изначально выяснив, относится ли доминирующая причина имеющихся затруднений к барьерам познания (когнитивным барьерам) либо к барьерам мотивации (регулятивным барьерам). Работая над системой организации диагностики, мы пришли к выводу о возможности рассматривать ее как механизм, позволяющий определить степень профессионального мастерства и существующие проблемы труда; как механизм рефлексивного управления профессиональной деятельностью библиотечных специалистов, позволяющий вести индивидуальную работу по формированию креативности.

При проведении нами формирующего эксперимента мы опирались на выдвинутое предположение, что в определенном отношении генетически задан только интеллект, креативность же во многом является результатом воспитания и развития. Участники экспериментальной группы проходили обучение, которое осуществлялось в соответствии с тренинговой программой.

При построении программы формирования творческих компетенций специалистов библиотек (прил. 4) мы исходили из гипотезы, согласно которой процесс изменений у библиотечных специалистов станет в определенной мере управляемым, если будет удовлетворять ряду специально организованных психологических условий:

- наличие мотивации на творческую, преобразовательскую деятельность;
- творческое преобразующее отношение к профессиональной деятельности;
- диалоговое обучение в тренинге;
- выраженная потребность в самореализации, в преобразовании и воплощении в профессиональной деятельности своих намерений, различных новаций;
- индивидуально-творческое развитие личности профессионала и др.

Возможность создания этих условий в процессе тренингов обеспечивалась разработкой и реализацией подготовки библиотечных специалистов к развитию креативности, овладения новациями в профессии, а также развивающейся чувствительности к преобразованиям, овладению новыми способами работы, то есть программа тренингов была направлена на решение задач переподготовки библиотекарей. В ней были использованы способы подготовки к преобразованиям в библиотеках, предусматривающие обучение освоению инновационных идей и их творческой реализации, а также выстраиванию общего замысла проекта.

В повседневной жизни, как показывают многочисленные исследования, происходит подавление креативных свойств личности. Поэтому формирование подобных качеств возможно для взрослого контингента только в специально организованной среде, которую в нашем эксперименте представляли тренинговые группы. Креативность может формироваться в двух ипостасях: как глубинное (личностное) свойство и как поведенческое (ситуативное). Развитие креативности как свойства поведенческого не затрагивает глубинные пласты психики. Тренинг поддерживает инновационную активность библиотечных работников, помогает им преодолеть инертность библиотечного мышления, позволяет обучать специалистов методам решения психологических, информационных и управленческих проблем, а также осваивать проектные подходы для развития библиотек.

Так как модель нашей программы тренингов включала психологическую работу с взрослыми сформировавшимися людьми, в основном средней и старшей возрастных групп, то задачи, которые ставились нами в процессе проводимой работы, были соответственно скорректированы. В процессе проведения эксперимента изначально не планировалось развитие креативности как глубинного свойства, так как это было сложно решаемой задачей, учитывая возрастной контингент. Мы ставили своей целью повысить уровень психологической гибкости участников эксперимента и добиться на базе этого повышения уровня креативности как поведенческого (ситуативного) свойства, что будет способствовать повышению уровня профессионализма работников библиотек.

Согласно нашей гипотезе, творческое мышление является необходимым условием в деятельности работников библиотек. Ввиду повышенного уровня консерватизма библиотекарей, о чем говорилось в начале данной работы, они в своем большинстве с трудом воспринимают многие инновационные направления в библиотечной деятельности. Поэтому при проведении нашего эксперимента

мы планировали, что, изменив в процессе тренинга часть личностных параметров у экспериментальной группы работников библиотек, мы сможем изменить уровень их креативности и, соответственно, повысить уровень профессионализма в библиотеках в целом.

Мы старались подготовить специалистов, которые быстро адаптируются к изменениям, обладают определенными профессиональными и личностными качествами. Необходимо было обеспечить в процессе эффективное применение этих качеств, ведь инвестиции в обучение кадров дают не меньший эффект, чем приобретение новой техники, а ошибки обходятся очень дорого. Учитывая все вышесказанное, нами была составлена программа психологического практикума *«Библиотекарь-профессионал»*.

Полная программа предусматривала проведение семинаров-тренингов и околотренинговую работу: беседы, консультации, выполнение домашних заданий участниками групп. При организации нашего эксперимента мы исходили из того, что возможность формирования основных компонентов креативности в процессе профессионального саморазвития в библиотечной среде в настоящее время изучена недостаточно.

С одной стороны, система тренингов должна была помочь профессионалу реализовать свои личностные качества в целях самосовершенствования (саморазвития), а с другой – полученные знания должны обеспечить ему достойную работу за счет умелого их использования. Применительно к задачам нашего исследования важно подчеркнуть вытекающее отсюда направление деятельности учреждений, отвечающих за повышение квалификации работников библиотек, определяемое как необходимость формирования самостоятельной и творчески активной личности. В процессе работы создавались условия для снятия внутренней эмоциональной зажатости, нерешительности при высказывании своего мнения, появлению новых идей и мнений, повышению уверенности в своих профессиональных возможностях.

Эксперимент должен был подтвердить следующие положения:

1. Творческие компетенции являются условием повышения уровня профессионализма библиотекарей в профессиональной деятельности.
2. Способы повышения уровня профессионализма у библиотечных работников в настоящее время не совсем эффективны.
3. Внедрение тренинговых программ для работников библиотек в рамках повышения квалификации позволит повысить творческую составляющую в профессиональной деятельности.

В ходе экспериментального исследования был проведен ряд социально-психологических тренингов²⁴⁴, в зависимости от поставленных участниками задач: одних интересовали пути повышения эффективности своих действий, другие развивали свою личность для создания отношений, а третьи стремились посещать психологические тренинги для повышения самооценки.

В ходе *психологического практикума «Библиотекарь-профессионал»* планировалось изменение самосознания работника библиотеки через систему знаний о себе (преображенную в «образ Я» как профессионала), а также формирование позитивных личностных сил, которые обеспечивают конструктивное изменение поведения. Программа названного психологического практикума была рассчитана на шесть тренинг-семинаров как универсального, так и специального библиотечного содержания:

- «Я и мы»;
- «Библиотекарь будущего»;
- «Культура здоровья – культура жизни»;
- «Потенциал творчества»;
- «Я – библиотекарь-профессионал»;
- «Я готов творить».

Тренинги проводились в течение шести месяцев; каждое занятие проходило не менее трех часов (прил. 5).

Тематика тренингов развития творческих компетенций

Развитие креативности, которого мы стремились достичь, работа со специалистами, подразумевает определенную специфику проводимых тренингов. Ряд тестов предполагает обращение участников к сказочным персонажам (методика сказкотренинга находит свое развитие в настоящее время в библиотечной образовательной деятельности²⁴⁵). Использование в психологических тренингах приемов работы со сказками оказалось для взрослых весьма продуктивным, прежде всего, в плане творческого переосмысления участниками существующих отношений с реальными людьми. Кроме того, применяемые игровые формы дают возможность взрослому, сформировавшемуся человеку, «превратиться» опять в ребенка и вновь вернуть себе возможность творческого подхода к любому виду деятельности и нового видения мира.

²⁴⁴ *Ширяева О. С., Ширяева А. С.* Основы организации и проведения социально-психологического тренинга : учеб. пособие. Петропавловск-Камчатский : КамГУ, 2013. 231 с.

²⁴⁵ *Казаринова И. Н.* Сказкотренинг в освоении традиционных и новых методов научного исследования студентами вуза культуры // Труды ГПНТБ СО РАН. Вып. 10. Новосибирск, 2016. С. 404–410.

Психологические тренинги работают на сплочение группы, развитие творческого воображения участников, формирование навыков эффективной коммуникации, развитие эмпатии.

Проведение занятий с периодичностью раз в месяц является оптимальным и необходимо для того, чтобы начавшиеся в процессе тренинга изменения структуры психики человека получили свое развитие, а участники выполнили «психологические домашние задания».

Подчеркнем, что *тренинги развития креативности несут совершенно особое содержание и имеют соответствующую ему форму*. Это многократно подчеркивала в своих работах и доктор психологических наук, профессор Л. М. Митина, возглавлявшая лабораторию психологии профессионального развития личности Психологического института Российской академии образования (РАО) и внесшая огромный вклад в профессиональное развитие через реализацию тренинговых программ^{246, 247}.

Каждый из семинаров-тренингов, который мы проводили, имел законченную форму, но в то же время являлся основой для построения следующего занятия. Частота психологических практикумов была ежемесячной, но могла меняться в зависимости от условий и пожелания участников. Количество тренингов могло также варьироваться в зависимости от ситуации. В некоторых случаях цикл тренингов, проведенный в течение месяца, может оказать не меньшее влияние на его участников за счет интенсивности.

Необходимо отметить, что условия, в которых проходят тренинги, имеют большое значение для успешности этой деятельности. Очень важно помнить, что профессиональное развитие библиотекаря возможно лишь в том случае, если поменяется и восприятие, и осознание им как самого себя, так и своих ценностных ориентаций.

Эффективность курса тренингов определялась сравнением результатов диагностики, как мы уже указывали, в начале и в конце обучения, что дало возможность констатировать следующее:

– разработанный цикл тренингов развития креативности на основе психологической гибкости является действенной программой для данных групп участников;

²⁴⁶ Митина Л. М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение. Москва : Моск. психол.-соц. ин-т, 2005. 235 с.

²⁴⁷ Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. Москва : Моск. психол.-соц. ин-т : Флинта, 2002. 400 с.

– содержание и форма проведения занятий способствуют раскрытию личности профессионала и формированию его творческого потенциала^{248, 249}.

Констатирующий *третий этап*, с применением психологических методов и методик, позволил исследовать креативность, а также определить ее параметры, выраженные в наличии комплекса профессионально значимых качеств.

Для получения подтверждения гипотезы, что основной характеристикой является соответствующий уровень творческих компетенций (креативности), проявляющийся во всех личностных структурных компонентах профессиональной готовности, мы провели проверку результатов исследования с помощью методов сравнительного анализа и обработки статистических данных (*четвертый этап исследования*).

Методы эмпирического исследования. Подбор методов осуществлялся исходя из задач исследования: комплекса методов психологической диагностики, сравнительного метода, статистических методов первичной и вторичной обработки результатов обследования.

Обработка данных включала в себя составление таблиц, в которые вносились полученные данные – как количественные, так и качественные. Применялись способы математической обработки данных, преимущественной формой которой являлась компьютерная технология. Каждая таблица получала название с учетом специфики внесенного в нее материала.

В ходе нашего исследования применялся комплекс методик, направленных на оценку степени выраженности личностных качеств, на изучение и анализ специфики развития такого качества, как творческое мышление.

После проведения цикла тренингов и ретестирования группы участников эксперимента нами были проанализированы полученные

²⁴⁸ Домбровская И. В. Тренинги креативности как фактор профессионального развития специалистов вузовских библиотек // Библиотеки в современном мире образования : материалы регион. науч.-практ. конф. (20–21 окт. 2009 г.). Хабаровск, 2010. С. 129–132.

²⁴⁹ Домбровская И. В. Тренинги развития креативности как условие повышения готовности работников библиотек к инновационной деятельности // VI Юдинские чтения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Красноярск 16–17 окт. 2010 г.). Красноярск, 2010. С. 268–272.

материалы, в частности, проведен анализ взаимосвязи параметров креативности. Для достижения этого были проведены сравнительный, факторный и корреляционный анализ полученных данных. В первую очередь были проанализированы с помощью сравнительного анализа параметры изменения креативности как основы творческих компетенций работников библиотек, которые мы отслеживали по нижеприведенным методикам. Для получения достоверных результатов в качестве метода нами был использован параметрический t-критерий Стьюдента для связанных (парных) выборок. Данный критерий позволяет оценить выявленные различия между показателями до и после эксперимента, измеренными в интервальной шкале.

Таким образом, мы повторно провели диагностику участников эксперимента по следующим методикам с применением сравнительного метода, метода структурного анализа и статистических методов обработки данных.

Вначале мы проанализировали результаты тестирования участников, полученные в ходе их работы с «Тестом структуры интеллекта» Р. Амтхауэра, предназначенного для диагностирования уровня общих способностей в связи с проблемами профессиональной психодиагностики.

Результаты сравнения данных тестирования и ретестирования участников позволяют говорить о повышении результатов уровня интеллекта после тренингов по проверяемым индивидуально-своеобразным особенностям личности (табл. 1, рис. 1). При этом существенное место занимают интеллектуальные особенности, по структуре которых мы могли судить о возможных профессиональных способностях.

Наибольшее изменение после проведения формирующего эксперимента претерпели параметры быстроты и гибкости мышления. Остальные параметры также изменились в сторону увеличения, и таким образом можно констатировать положительные изменения в структуре интеллекта работников библиотек, что в свою очередь способствовало повышению творческой активности личности.

Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия по всем параметрам интеллекта ($p < 0,001$) – показатели изменились в сторону увеличения после проведения эксперимента.

**Динамика параметров интеллекта
(до и после проведения формирующего эксперимента)**

	Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
	Дополнение предложений	24,5	25,9	7,5	0,001
	Исключение слова	23,1	24,8	1,4	0,001
	Аналогии	21,7	23,2	10,9	0,001
	Обобщение	14,2	15,6	12,3	0,001
	Арифметические задачи	11,8	13,1	8,6	0,001
	Пространственное воображение	18,5	19,2	6,0	0,001
	Быстрота	20,8	2,2	13,5	0,001
	Гибкость	19,7	22,3	13,2	0,001

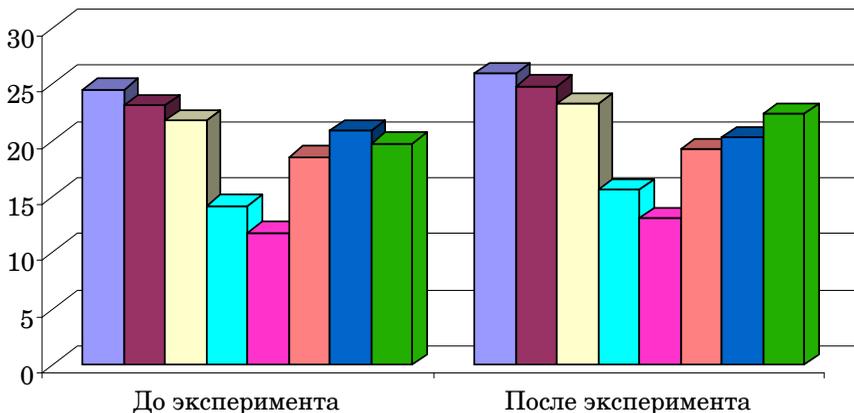


Рис. 1. Динамика параметров интеллекта
(до и после проведения формирующего эксперимента)

Вторая методика, которая была использована нами при проведении исследования, – тест «Уровень самоактуализации личности». Представим результаты, полученные в ходе эксперимента (табл. 2, рис. 2).

Первая шкала – *ориентация во времени*. Высокий балл по этой шкале свидетельствует, во-первых, о способности субъекта жить настоящим, то есть переживать настоящий момент во всей его

Таблица 2

**Динамика параметров самоактуализации
(до и после проведения формирующего эксперимента)**

	Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
■	Ориентация во времени	49,8	50,0	0,6	0,001
■	Поддержка	47,9	50,0	4,6	0,001
■	Ценностная ориентация	47,7	49,5	3,3	0,001
■	Гибкость поведения	47,2	49,9	4,9	0,001
■	Сензитивность	46,8	49,5	4,8	0,001
■	Спонтанность	45,8	48,0	3,9	0,001
■	Самоуважение	52,0	53,7	2,6	0,001
■	Самопринятие	51,0	53,3	3,8	0,001
■	Представления о природе человека	51,2	50,8	0,6	0,001
■	Синергия	46,5	46,7	0,2	0,001
■	Принятие агрессии	44,3	45,0	3,5	0,001
■	Контактность	48,0	48,8	1,6	0,001
■	Познавательные потребности	48,1	50,7	5,9	0,001
■	Креативность	46,5	49,6	7,3	0,001

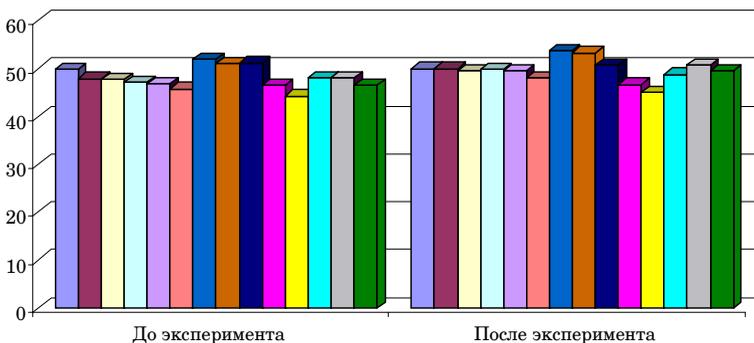


Рис. 2. Динамика параметров самоактуализации
(до и после проведения формирующего эксперимента)

полноте, а не просто как фатальное следствие прошлого или подготовку к будущей «настоящей жизни»; во-вторых, о возможности ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего, то есть видеть свою жизнь целостной. Такое мироощущение, воспри-

ятие времени субъектом свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности. Низкий балл по шкале означает ориентацию человека лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее). Эмпирические исследования свидетельствуют о непосредственной связи ориентации во времени с уровнем личностного развития. Это один из важнейших показателей, но мы видим по данным таблицы 2, что в результате тренингов он увеличился недостаточно, чтобы получить статистическое подтверждение.

Следующая определяющая шкала – *шкала поддержки*, которая измеряла степень независимости ценностей и поведения субъекта от воздействия извне. Человек, имеющий высокий балл по этой шкале, относительно независим в своих поступках, стремится руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями и принципами, что, однако, не означает враждебности к окружающим и конфронтации с групповыми нормами. Он свободен в выборе, не подвержен внешнему влиянию. Низкий балл свидетельствовал о значительной степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъекта, внешнем локусе контроля. Содержание данной шкалы, на наш взгляд, наиболее близко именно к этому последнему понятию.

Данные таблицы 2 подтверждают, что этот важнейший параметр самоактуализации изменился у работников библиотек в сторону увеличения. Таким образом, участники эксперимента стали более независимы в своих поступках, начали руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями и принципами, но без враждебности к окружающим и без конфронтации; стали более свободны в своем выборе и менее подвержены внешнему влиянию.

Шкала ценностных ориентаций измеряла, в какой степени человек разделяет ценности, присущие самоактуализирующейся личности.

Шкала гибкости поведения диагностировала степень гибкости субъекта в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию. Эти шкалы, дополняя друг друга, образовали блок ценностей. Первая шкала характеризовала сами ценности, вторая – особенности их реализации в поведении. Как мы видим из таблицы 2, большему изменению подверглась вторая из этих шкал; таким образом, специалист, даже не всегда разделяя ценности, активно меняет свое поведение, делая его

более гибким. Это качество является максимально важным при готовности к инновационной деятельности.

Следующие шкалы составили блок чувств. Первая, *сензитивности к себе*, определила, насколько человек осознает свои чувства, вторая, *спонтанности* – в какой степени они проявились в поведении. Высокий балл по этой шкале не означал отсутствия способности к продуманным, целенаправленным действиям, он лишь свидетельствовал о возможности не рассчитанного заранее способа поведения, о том, что субъект не боится вести себя естественно и раскованно, демонстрировать окружающим свои эмоции. Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что участники стали лучше осознавать собственные чувства, в меньшей степени, но все же увеличилась и спонтанность их действий.

Шкала самоуважения диагностировала способность субъекта оценивать свои достоинства, положительные свойства характера и уважать себя за них, а *шкала самопринятия* зарегистрировала степень принятия человеком себя таким, как есть, вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков. Эти шкалы составили блок самовосприятия. Работники библиотек не всегда демонстрировали адекватные параметры по этим направлениям. По таблице 2 мы видим, что показатели изменились после тренинга к лучшему, особенно повысилось самопринятие респондентов.

Следующие шкалы были близки по содержанию – они составили блок концепции человека и мало подверглись изменению в результате тренинга. Показательно, что *шкала представлений о природе человека* (склонности субъекта воспринимать природу человека в целом положительно) и *шкала синергии*, которая определяет способность человека к целостному восприятию мира и людей, к пониманию связанности противоположностей – как телесное и духовное и других – не претерпели изменений и не получили статистического подтверждения.

По *шкале принятия агрессии* показатели значимо увеличились. Высокий балл по ней свидетельствовал о способности индивида принимать свое раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы и тренинг помог в осознании этого.

Шкала контактности характеризовала способность человека к быстрому установлению глубоких и тесных эмоционально-насыщенных контактов с людьми или к субъект-субъектному общению. Показатели увеличились, но недостаточно для статистического подтверждения.

Шкалы *познавательных потребностей и креативности* (выраженность творческой направленности личности) составили блок отношения к познанию. Речь шла, в первую очередь, о показателях,

диагностирующих уровень творческой направленности личности как одного из концептуально важных элементов феномена самоактуализации. По этим параметрам произошло самое значительное увеличение показателей, что подтвердило нашу гипотезу о повышении уровня творческого мышления в результате проведения формирующего эксперимента.

Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия в исследуемых группах по всем показателям ($p < 0,001$), за исключением: ориентации во времени, представлений о природе, синергии, контактности. В названных показателях сдвиги произошли, но они не получили статистического подтверждения, так как были незначительными.

Методика «16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла» была использована нами, как мы уже указывали, как один из наиболее распространенных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности, предназначенный для описания широкой сферы индивидуально-личностных отношений. У участников формирующего эксперимента изменился ряд личностных параметров, отслеженных нами по вышеназванной методике.

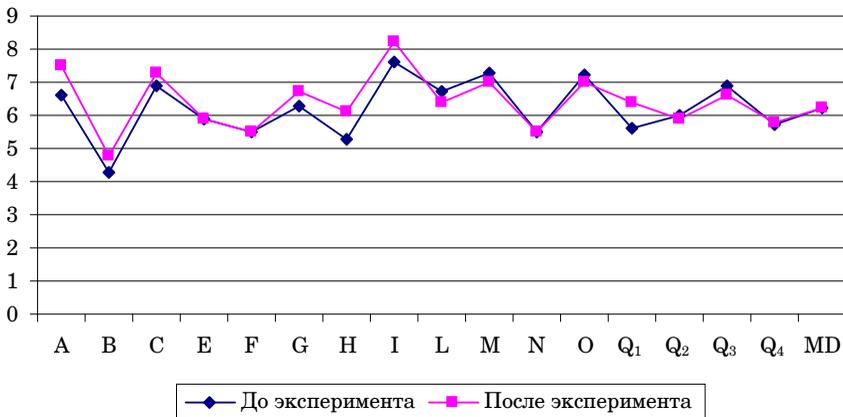
Проанализируем результаты, представленные в таблице 3 и на рисунке 3. Все факторы методики подразделялись на группы, при интерпретации полученных результатов целесообразно было использовать не только выраженность отдельных факторов, но и их сочетаний, образующих комплексы коммуникативных, интеллектуальных, эмоциональных и регуляторных личностных свойств.

Таблица 3

Динамика личностных качеств (до и после проведения формирующего эксперимента)

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
А – общительность	6,6	7,5	5,9	0,001
В – интеллектуальность	4,3	4,8	5,4	0,001
С – эмоциональная устойчивость	6,9	7,3	3,6	0,001
Е – доминантность	5,9	5,9	0,1	0,001
Г – беспечность	5,5	5,5	0,3	0,001
Г – моральная нормативность	6,3	6,7	3,1	0,001

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Н – смелость в социальных контактах	5,3	6,1	5,1	0,001
И – эмоциональная чувствительность	7,6	8,2	4,4	0,001
Л – подозрительность	6,7	6,4	1,9	0,001
М – мечтательность	7,3	7,0	2,4	0,001
Н – дипломатичность	5,5	5,5	0,3	0,001
О – тревожность	7,2	7,0	1,7	0,001
Q ₁ – восприимчивость к новому	5,6	6,4	5,3	0,001
Q ₂ – самостоятельность	6,0	5,9	0,8	0,001
Q ₃ – самодисциплина	6,9	6,6	1,9	0,001
Q ₄ – напряженность	5,7	5,8	1,3	0,001
MD – самооценка	6,2	6,2	0,1	0,001



А – общительность, В – интеллектуальность, С – эмоциональная устойчивость, Е – доминантность, F – беспечность, G – моральная нормативность, Н – смелость в социальных контактах, I – эмоциональная чувствительность, L – подозрительность, М – мечтательность, N – дипломатичность, О – тревожность, Q₁ – восприимчивость к новому, Q₂ – самостоятельность, Q₃ – самодисциплина, Q₄ – напряженность, MD – самооценка

Рис. 3. Динамика личностных качеств (до и после проведения формирующего эксперимента)

Группу коммуникативных свойств образовали факторы, среди которых произошли следующие изменения:

- А – общительность (увеличилась);
- Н – смелость в социальных контактах (увеличилась);
- Е – доминантность (без изменений);
- Л – подозрительность (уменьшилась);
- Н – дипломатичность (без изменений);
- Q₂ – самостоятельность (без изменений).

Группу эмоциональных свойств образовали факторы, среди которых произошли следующие изменения:

- С – эмоциональная устойчивость (увеличилась);
- F – беспечность (без изменений);
- I – эмоциональная чувствительность (увеличилась);
- О – тревожность (без изменений);
- Q₄ – напряженность (без изменений).

Группу интеллектуальных свойств образовали факторы, среди которых произошли следующие изменения:

- В – интеллектуальность (увеличилась);
- М – мечтательность (уменьшилась);
- Н – дипломатичность (без изменений);
- Q₁ – восприимчивость к новому (увеличилась).

Группу регуляторных свойств образовали факторы, среди которых произошли следующие изменения:

- Q₃ – самодисциплина (уменьшилась);
- G – моральная нормативность (увеличилась).

При проведении сравнительного анализа параметров личностных особенностей, выявленных по методике Р. Б. Кеттелла, нами были сделаны следующие выводы. У сотрудников библиотек после проведения тренингов увеличились показатели коммуникативных факторов, таких как «общительность» и «смелость в социальных контактах», уменьшился показатель фактора «подозрительность», что в целом способствует повышению готовности к инновациям. Факторы группы эмоциональных свойств изменились частично, в ряде случаев остались без изменений. В частности, увеличились «эмоциональная устойчивость» и «эмоциональная чувствительность», что в целом содействует развитию творческого мышления. В группе интеллектуальных факторов мы наблюдали увеличение «интеллектуальной» составляющей и уменьшение «мечтательности», что способствует готовности к инновационной деятельности. Уменьшилась «самодисциплина», что было связано с развитием творческой составляющей, и увеличилась «восприимчивость к новому».

Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия в исследуемых группах по фактору

«А» ($t = 5,9; p < 0,001$), по фактору «В» ($t = 5,4; p < 0,001$), по фактору «С» ($t = 3,6; p < 0,001$), по фактору «Г» ($t = 3,1; p < 0,01$), по фактору «Н» ($t = 5,1; p < 0,001$), по фактору «I» ($t = 4,4; p < 0,001$), по фактору «Q₁» ($t = 5,3; p < 0,001$) – показатели увеличились после эксперимента.

По фактору «М» ($t = 5,9; p < 0,001$) показатель уменьшился после эксперимента.

Следующая методика – опросник «Уровень субъективного контроля», модифицированный Е. Ф. Бажиным, – использовался для оценки уровня субъективного контроля работников библиотек над разнообразными ситуациями, для определения степени ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Результаты, представленные в таблице 4 и на рисунке 4, показывают, что уровень личностного контроля в сфере действий, в сфере взаимоотношений и в сфере личных интересов у участников в ходе эксперимента понизился, что свидетельствует о стабилизации их эмоционального фона. Они посчитали, что жесткий контроль над ситуацией «в сфере действий», то есть производственных отношений, не представляется теперь необходимым.

Таблица 4

**Динамика уровня субъективного контроля
(до и после проведения формирующего эксперимента)**

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
В сфере действий	7,7	7,1	1,2	0,01
В сфере взаимоотношений	7,3	7,5	0,3	0,01
В сфере личных интересов	9,7	8,1	2,6	0,01

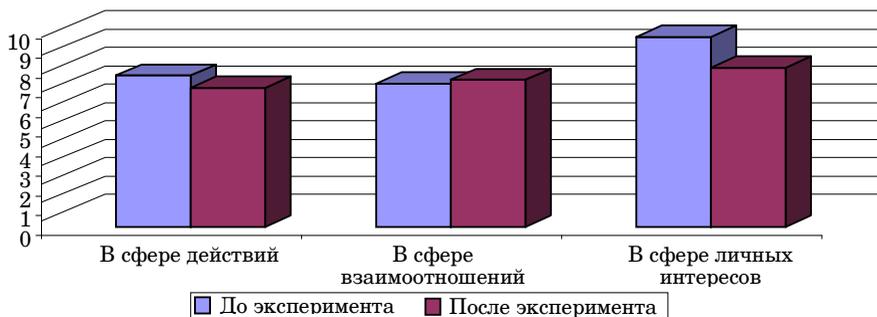


Рис. 4. Динамика уровня субъективного контроля (до и после проведения формирующего эксперимента)

Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия в исследуемых группах по фактору «в сфере личных интересов» ($t = 2,6$; $p < 0,01$) – показатель уменьшился у участников после проведения эксперимента.

Методика «Индекс жизненной удовлетворенности» (в адаптации Н. В. Паниной) была использована нами для определения отношения человека к себе и собственной жизни, оценки общего эмоционального фона и настроения на данный момент. Помимо индекса удовлетворенности жизнью мы проанализировали, какие сферы жизни приносят удовлетворение или недовольство, посчитали количество баллов по отдельным шкалам методики: интерес к жизни, последовательность в достижении целей, согласованность между поставленными и достигнутыми целями, положительная оценка себя и собственных поступков, общий фон настроения (табл. 5, рис. 5). Методика позволила получить информацию об общем эмоциональном состоянии, о сферах жизни, которые, возможно, являются «проблемными» для участника. С помощью данной методики оценивалась эффективность тренинговой психологической работы, на основе проведения обследования участников до и после проведенного эксперимента.

Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия в исследуемых группах по фактору «Индекс жизненной удовлетворенности» ($t = 4,8$; $p < 0,001$) – показатель увеличился после эксперимента.

Таблица 5

**Динамика индекса жизненной удовлетворенности
(до и после проведения формирующего эксперимента)**

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Индекс жизненной удовлетворенности	24,9	26,5	4,8	0,001

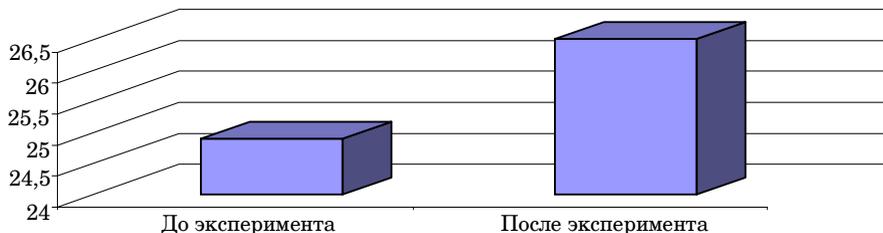


Рис. 5. Динамика индекса жизненной удовлетворенности (до и после проведения формирующего эксперимента)

Тест «Самооценка» был использован для выбора ряда качеств личности, которые могут быть использованы при описании креативности. В таблице 6 и на рисунке 6 мы видим, что участники эксперимента поставили на первое место среди качеств, способствующих креативности, воображение, любознательность и склонность к риску. Из данных таблицы следует, что все эти параметры нашли подтверждение в статистическом анализе. Суммарный показатель креативности получил значимое подтверждение через t-критерий Стьюдента – 12,9.

Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия по всем параметрам креативности ($p < 0,001$).

Таблица 6

**Динамика параметров креативности
(до и после проведения формирующего эксперимента)**

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Склонность к риску	15,0	17,0	8,9	0,001
Любознательность	17,3	20,3	16,0	0,001
Воображение	11,4	15,4	25,1	0,001
Суммарный показатель креативности	61,5	71,5	12,9	0,001

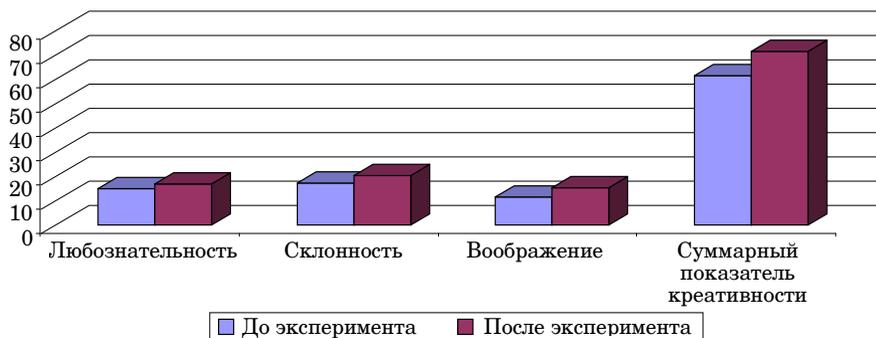


Рис. 6. Динамика параметров креативности
(до и после проведения формирующего эксперимента)

С помощью теста «Определение социальной креативности личности» была проведена самооценка поведения в нестандартных ситуациях, определен уровень социальной креативности респондентов.

Социальная креативность – необходимое значимое качество, характеризующее готовность личности к переменам. Таблица 7

и рисунок 7 позволяют увидеть положительное изменение данного параметра после проведения тренингов. Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия в исследуемых группах по социальной креативности ($t = 72,5$; $p < 0,001$) – показатель изменился в сторону увеличения после эксперимента.

Таблица 7

**Динамика уровня социальной креативности
(до и после проведения формирующего эксперимента)**

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Социальная креативность	112,0	118,5	72,5	0,001

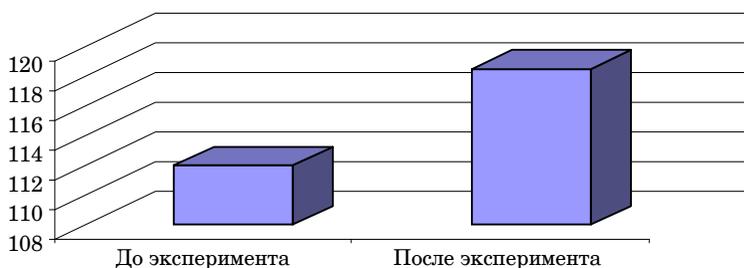


Рис. 7. Динамика уровня социальной креативности
(до и после проведения формирующего эксперимента)

В ходе эксперимента участниками были определены процессы библиотечной деятельности, осуществление которых, с их точки зрения, требует творческого подхода: чтение специальной литературы, работа с электронным каталогом (ЭК), ведение электронных баз данных (ЭБД), создание слайд-презентаций, подготовка статей, методических материалов, проектов и грантов, тематических подборок литературы, виртуальных выставок, организация информационно-массовых мероприятий, в том числе Дней информации, анкетирование, консультирование, избирательное распространение информации (ИРИ), работа в Интернете, размещение информации на сайте организации, взаимодействие с общественными организациями и др. Исследуемые параметры были включены нами в критерии готовности к инновационной деятельности, так как эти позиции были названы работниками библиотек как наиболее соотносящиеся с передовыми, креативными способами профессионального взаимодействия. Были проведены тренинги, осуществлен сравнительный анализ показателей готовности участников исследования к инновационной деятельности до и после формирующего эксперимента.

Кроме того, был проведен факторный и корреляционный анализ полученных данных, изучены параметры, составляющие «Фотографию рабочего дня» сотрудников библиотек, и результаты «Экспертной оценки», которая послужила подтверждением позитивных изменений в характеристиках библиотечных специалистов.

Наиболее значимыми были определены такие параметры, как работа с ЭК, проведение информационно-массовых мероприятий, подготовка слайд-презентаций и тематических подборок литературы, консультирование, организация и проведение Дней информации, повышение квалификации, взаимодействие с общественными организациями. Следующие позиции заняли параметры: чтение специальной литературы, ИРИ, анкетирование, подготовка методических пособий, создание виртуальной выставки. Остальные параметры имели менее выраженное значение, часть из них не получила подтверждения, выраженного в статистических показателях (табл. 8, рис. 8).

Таблица 8

Динамика уровня профессиональных компетенций специалистов в процессе проведения формирующего эксперимента

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	Критерий Макнамара	Уровень значимости
Чтение специальной литературы	33,9	62,9	14,6	0,001
Пополнение ЭК	27,4	77,4	45,0	0,001
ИРИ	30,6	74,2	34,3	0,001
Редактирование ЭК	24,2	100,0	92,0	0,001
Ведение ЭБД	58,1	43,5	34,0	0,001
Создание слайд-презентации	62,9	100,0	44,0	0,001
Подготовка статьи	43,5	50,0	0,7	0,001
Организация информационно-массовых мероприятий	48,4	100,0	62,1	0,001
Анкетирование	33,9	72,0	32,4	0,001
Повышение квалификации	43,5	100,0	68,0	0,001
Консультирование	50,0	91,9	43,4	0,001
Подготовка методических пособий	50,0	83,9	2,1	0,001
Подготовка проектов и грантов	48,4	80,6	21,1	0,001
Реализация проектов и грантов	50,0	82,3	22,4	0,001

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	Критерий Макнамары	Уровень значимости
Подготовка тематической подборки литературы	5,2	100,0	66,0	0,001
Подготовка виртуальной выставки	51,6	83,9	23,8	0,001
Организация и проведение Дней информации	58,1	96,8	39,5	0,001
Работа с общественными организациями	54,8	95,2	44,5	0,001
Работа в Интернете	59,7	59,7	0,0	0,001
Размещение информации на сайте библиотеки	54,8	29,0	18,0	0,001

График демонстрирует выявленные различия практически по всем параметрам инновационной деятельности ($p < 0,001$) до и после проведения эксперимента (рис. 8).

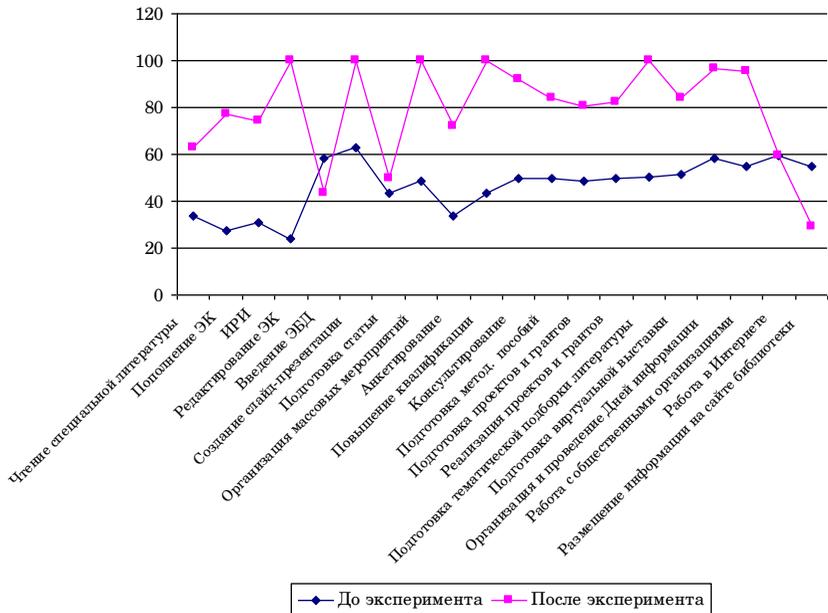


Рис. 8. Динамика уровня профессиональных компетенций специалистов в процессе проведения формирующего эксперимента

Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия практически по всем параметрам деятельности ($p < 0,001$), за исключением: ведения ЭБД, подготовки статьи, работы в Интернете, размещения информации на сайте библиотеки. Проведенное анкетирование подтвердило выявленные закономерности по большинству критериев.

Таким образом, эмпирическое исследование, направленное на реализацию программы тренингов по развитию творческих компетенций и готовности к реализации инноваций работников библиотек, позволило установить факт роста их творческой профессиональной активности. Большинство компонентов психологической готовности к внедрению новшеств в профессиональной деятельности и их основные характеристики претерпели в результате проведения формирующего эксперимента существенные изменения в сторону увеличения. Кроме того, полученные данные свидетельствуют о том, что успешность реализации инноваций в профессиональной деятельности библиотечного специалиста обеспечивается совокупностью определенных личностных качеств, основу которых составляет развитие творческих компетенций.

Кроме использования непараметрического критерия Макнамары для анализа уровня готовности к принятию инноваций и самой инновационной профессиональной деятельности нами был использован для получения достоверных результатов в качестве метода параметрический t-критерий Стьюдента для связанных (парных) выборок. Данный критерий позволил оценить выявленные различия между показателями «Уровня готовности к профессиональной деятельности» до и после эксперимента, измеренными в интервальной шкале.

В таблице 9 мы видим значимые статистические различия в изменении уровня готовности работников библиотек к инновациям. Параметры увеличились более чем в два раза, показав повышение со среднего уровня до высокого.

Таблица 9

**Динамика уровня готовности работников
к инновационной деятельности**

Исследуемые параметры	До эксперимента	После эксперимента	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Уровень готовности специалистов к инновационной деятельности	9,27 / средний	16,2 / высокий	40,3	0,001

Результаты статистического анализа полученных данных подтвердили выявленные различия в исследуемых группах в итоговых показателях ($t = 40,3$; $p < 0,001$) – показатель увеличился после эксперимента²⁵⁰.

Дополнительно были проанализированы параметры, составляющие «Фотографию рабочего дня» работников библиотек (прил. 2), и проведена «Экспертная оценка», к которой были привлечены руководители отделов библиотек (прил. 3) – полученные результаты послужили подтверждением позитивных изменений, повышения профессионального уровня библиотечных специалистов.

Для получения дополнительных данных, подтверждающих значительные изменения, произошедшие с участниками формирующего эксперимента, нами был проведен факторный анализ, цель которого – выявить скрытые факторы, объясняющие структуру корреляций внутри набора переменных. Применяемая технология факторного анализа содержала в себе следующие процедуры:

– процедура выделения факторов – критерий Кайзера, или критерий собственных чисел. Согласно данному методу были отобраны только факторы с собственными значениями равными или большими, чем «1». Это означает, что если фактор не выделяет дисперсию, эквивалентную, по крайней мере, дисперсии одной переменной, то он опускается;

– процедура вращения факторов – варимакс метод (Varimax method). Данный метод максимизирует разброс квадратов нагрузок для каждого фактора, что приводит к увеличению больших и уменьшению малых значений факторных нагрузок. В результате была сформирована простая структура для каждого фактора в отдельности. По данному методу («варимакс» относится к ортогональным методам) факторы оказываются независимыми, некоррелированными друг от друга.

Использование этих методов позволило построить таблицу, отражающую факторную структуру креативности (табл. 10). Ведущие факторы мы расположили в порядке убывания их значимости в дисперсии, которая показывает разброс значений признака относительно своего среднего арифметического значения, то есть насколько плотно значения признака группируются вокруг креативности.

²⁵⁰ Домбровская И. В., Артемьева Е. Б. Возможности формирования творческих компетенций и готовности сотрудников библиотек к инновационной деятельности // Труды ГПНТБ СО РАН. Вып. 10. Новосибирск, 2016. С. 344–352.

Факторная структура креативности

Факторы	Название фактора	Вклад фактора (% общей дисперсии)
1	Самоактуализация	19,2
2	Побуждение к деятельности	14,0
3	Творчествось ^{251–253}	8,3
4	Интеллект	7,8
5	Контроль личностных интересов	5,4
6	Гибкость	3,8
7	Воображение	3,6
8	Стремление к новаторству	3,3
9	Энтузиазм	3,1
10	Проницательность	2,6
11	Контроль взаимоотношений	2,5
12	Социальная креативность	2,4
13	Осведомленность	2,2

Представим, через какие характеристики выражается тот или иной фактор в дисперсии.

Фактор 1 – самоактуализация: ценностная ориентация (0,858), спонтанность (0,850), самоуважение (0,812), принятие агрессии (0,810), сензитивность (0,778), самопринятие (0,766), гибкость поведения (0,76), креативность (0,759), контактность (0,747), ориен-

²⁵¹ «Творчествось есть способность обнаруживать новые решения проблемы или обнаружение новых способов выражения, привнесение в жизнь чего-то нового для индивида» (Бетти Эдвардс). См.: *Роджерс Н.* Творчество как усиление себя // Вопросы психологии. 1990. № 1. С. 164–168.

²⁵² «Творчествось есть сила, трансформирующая, способствующая положительной самооценке и обеспечивающая самопродвижение индивида в своем развитии». См. *Ильин Е. П.* Психология творчества, креативности, одаренности. Санкт-Петербург, 2009. С. 10.

²⁵³ «Творчествось это способность не просто к высшему уровню выполнения любой деятельности, но к ее преобразованию и развитию» (Д. Б. Богоявленская). См.: *Рябова Т. В.* Принятие творческих решений как новая социальная технология в сфере образования // *Globalization and national originality. Forum of language.* Доклады секции «Общество и политика», 2006. Казань. URL: <http://globkazan.narod.ru/2006/a17.htm> (дата обращения: 20.07.2016).

тация во времени (0,858), поддержка (0,729), синергия (0,682), представления о природе (0,668), познавательные потребности (0,645).

Фактор 2 – побуждение к деятельности: напряженность (0,769), доминантность (0,755), подозрительность (0,734), беспечность (0,704), интеллектуальность (0,677), смелость в социальных контактах (0,645), тревожность (0,599).

Фактор 3 – творчество: креативность (0,985), сложность (0,935), любознательность (0,890), склонность к риску (0,851), воображение (0,570).

Фактор 4 – интеллект: аналогии (0,817), обобщение (0,772), исключение слова (0,708), пространственное воображение (0,561).

Фактор 5 – контроль личностных интересов: оценка субъективного контроля в сфере личностных интересов (0,828), в сфере действий (0,807), индекс жизненной удовлетворенности (0,728).

Фактор 6 – гибкость: быстрота (0,883), личностная гибкость (0,768).

Фактор 7 – воображение: мечтательность (0,749), самостоятельность (0,677), эмоциональная чувствительность (0,542).

Фактор 8 – стремление к новаторству: восприимчивость к новому (0,766); моральная нормативность (0,532); эмоциональная устойчивость (0,505).

Фактор 9 – энтузиазм: беспечность (0,667).

Фактор 10 – проницательность: дипломатичность (0,670); самооценка (0,659).

Фактор 11 – контроль взаимоотношений: оценка субъективного контроля в сфере взаимоотношений (0,784).

Фактор 12 – социальная креативность (0,858).

Фактор 13 – осведомленность (0,547).

Для подтверждения взаимосвязи уровня творческого профессионального мышления и готовности работников библиотек к принятию инноваций и самой инновационной деятельности нами был проведен корреляционный анализ.

Целью анализа являлось определение влияния факторов креативности на готовность к инновационной деятельности. Проводился анализ с использованием бисериального коэффициента корреляции Пирсона. Данный критерий позволяет выяснить взаимосвязь между данными, измеренными в номинальной и интервальной шкалах. В таблице представлены коэффициенты корреляции, значимость которых меньше 0,05 ($p < 0,05$) (таблица 11, представлены только значимые корреляции).

Соотношение факторов креативности и параметров инновационной деятельности специалистов

№ п/п	Факторы креативности	Параметры инновационной деятельности
1	Самоактуализация	Чтение спец. литературы (0,30) ИРИ (0,41) Ведение ЭБД (0,35) Подготовка статьи (0,48) Анкетирование (0,41) Проекты и гранты: подготовка (0,40) и реализация (0,39) Работа в Интернете (0,35) Размещение информации на сайте библиотеки (0,30)
2	Побуждение к деятельности	Чтение спец. литературы (0,30) Работа с электронным каталогом (0,49) ИРИ (0,33) Ведение ЭБД (0,43) Подготовка статьи (0,34) Анкетирование (0,34) Проекты и гранты: подготовка (0,36) и реализация (0,35) Работа в Интернете (0,43) Размещение информации на сайте библиотеки (0,40)
3	Творчество	Чтение спец. литературы (0,30) ИРИ (0,33) Ведение ЭБД (0,30) Подготовка статьи (0,37) Подготовка виртуальной выставки (0,34) Работа с общественными организациями (0,65) Работа в Интернете (0,30)
4	Интеллект	Подготовка методических пособий (0,32) Подготовка виртуальной выставки (0,36) Размещение информации на сайте библиотеки (0,31)
5	Контроль личных интересов	Чтение спец. литературы (0,42) ИРИ (0,31) Ведение ЭБД (0,36) Подготовка статьи (0,34) Консультирование (0,54) Подготовка методических пособий (0,35) Подготовка виртуальной выставки (0,32) Работа в Интернете (0,44)

№ п/п	Факторы креативности	Параметры инновационной деятельности
6	Гибкость	Чтение спец. литературы (0,41) Работа с ЭК (0,36) ИРИ (0,34) Повышение квалификации (0,34) Подготовка методических пособий (0,33) Проекты и гранты: подготовка (0,31) и реализация (0,31) Подготовка виртуальной выставки (0,46) Работа с общественными организациями (0,34) Размещение информации на сайте библиотеки (0,34)
7	Воображение	Чтение специальной литературы (0,42) Работа с ЭК (0,34) Подготовка статьи (0,44) Анкетирование (0,33) Консультирование (0,69) Подготовка методических пособий (0,47) Подготовка виртуальной выставки (0,40) Работа в интернете (0,35) Размещение информации на сайте библиотеки (0,37)
8	Стремление к новаторству	ИРИ (0,34) Ведение ЭБД (0,45) Анкетирование (0,40) Проекты и гранты: подготовка (0,37) и реализация (0,40) Подготовка виртуальной выставки (0,34) Работа с общественными организациями (0,58) Размещение информации на сайте библиотеки (0,39)
9	Энтузиазм	Работа с ЭК (0,35) ИРИ (0,41) Подготовка статьи (0,36) Подготовка методических пособий (0,55) Подготовка и проведение Дней информации (0,70) Размещение информации на сайте библиотеки (0,40)
10	Проницательность	Чтение специальной литературы (0,47) Ведение ЭБД (0,40) Подготовка статьи (0,40) Анкетирование (0,39) Подготовка методических пособий (0,40) Подготовка виртуальной выставки (0,49) Подготовка и проведение Дней информации (0,49) Работа с общественными организациями (0,58)

№ п/п	Факторы креативности	Параметры инновационной деятельности
11	Контроль взаимоотношений	Анкетирование (0,35) Подготовка методических пособий (0,36) Проекты и гранты: подготовка (0,41) и реализация (0,41) Подготовка и проведение Дней информации (0,71)
12	Социальная креативность	Работа с электронным каталогом (0,45) Анкетирование (0,45) Консультирование (0,44) Подготовка виртуальной выставки (0,37)
13	Осведомленность	ИРИ (0,42) Ведение ЭБД (0,43) Подготовка статьи (0,36) Анкетирование (0,47) Подготовка виртуальной выставки (0,46) Работа в интернете (0,44)

Результаты анализа данных таблицы 11 позволяют утверждать, что существует высокий уровень связей между факторами креативности (творческого мышления) и показателями готовности к инновационной деятельности. Это позволяет расценивать данную взаимосвязь как установление факта, подтверждающего взаимозависимость повышения уровня творческого мышления и готовности к принятию инноваций в профессиональной деятельности.

Заключительный этап исследования был связан с обработкой полученных результатов: был проведен анализ материалов констатирующего эксперимента, обобщены результаты, сформулированы выводы, разработана структурно-информационная программа повышения уровня креативности работников библиотек. В ней были выделены следующие компоненты: цель, задачи, методологический, содержательный, технологический и методический компоненты, формирующиеся под воздействием цели и содержания, диагностики определения уровня подготовленности специалистов к формированию заданных качеств; освоение инновационных идей.

Методологический компонент эксперимента был направлен на формирование у работников библиотек творческого подхода в профессиональной деятельности, а также представлений о системе принципов реализации практических инноваций:

– содержательный – на усвоение представлений о креативности с акцентом на преобразовательскую деятельность библиотечных специалистов;

– технологический компонент – на осмысление и освоение творческого процесса и ряда способов инновационной деятельности библиотечных специалистов;

– методический компонент – на овладение наиболее рациональными приемами и средствами освоения креативного подхода в библиотеках.

Каждый блок вышеназванных компонентов представляет собой алгоритм решения профессиональных задач, являющихся ступенью в общем процессе генерирования и творческого освоения инновационных идей. Выделенные нами компоненты креативности как основы творческих компетенций находятся в тесном взаимодействии, образуя целостную, динамическую систему.

Это позволило обосновать необходимость реализации программы тренингов для повышения уровня творческого мышления (креативности) работников библиотек, доказав адекватность применяемых методов для его оптимизации.

В качестве общих показателей степени развития психологической готовности нами отмечены: уровень профессионально-личностного и творческого развития личности библиотечных специалистов.

Процесс подготовки работников библиотек через развитие креативности может быть интегрирован как некоторая стратегия, которая реализуется на основе следующих принципов: ориентация на творческую деятельность, неповторимую личность каждого; обеспечение дифференцированного подхода; открытость, вариативность, динамичность изменений в содержании, формах и методах работы; развитие творческой активности, инициативности всех участников тренингового процесса.

Сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного среза групп экспериментального исследования представил возможность отметить положительную динамику практически всех показателей исследуемых феноменов. Это было связано с тем, что участники формирующего эксперимента в результате тренинговой работы повысили уровень своих творческих компетенций и готовности к реализации инноваций в профессиональной деятельности. Таким образом, пройденная тренинговая работа была достаточно активной, и в ее процессе участникам приходилось

работать и решать вопросы самостоятельно, что привело к развитию их творческих компетенций в профессиональной деятельности²⁵⁴.

Эксперимент подтвердил следующие положения:

1. Творческие компетенции являются условием готовности работников библиотек к реализации инноваций в профессиональной деятельности.

2. Внедрение тренинговых программ для работников библиотек в рамках функционирования системы повышения квалификации позволяет повысить творческую составляющую и уровень готовности к реализации профессиональных инноваций²⁵⁵.

2.3. Создание психолого-педагогических условий для развития творческих компетенций библиотечных специалистов в центрах повышения квалификации

Профессиональное становление личности, способной к саморазвитию, к самостоятельному и ответственному принятию решений, умению действовать адекватно ситуации и собственным нравственным принципам, является одним из приоритетных направлений повышения квалификации работников библиотек. Потребность современного общества в образованных специалистах, которые способны как к компетентному профессиональному действию, так и к обоснованному мировоззренческому выбору, обусловила появление новых целей и ценностей. В свою очередь, профессиональное становление подразумевает развитие творческих компетенций как прерогативного качества для формирования высокого профессионального уровня.

Высокий уровень творческих профессиональных и общекультурных компетенций является признаком готовности конкурентоспособного специалиста к реализации профессиональных инноваций в любой сфере деятельности, который определяется, прежде всего:

– интеллектуально-творческой инициативой, характеризующейся выходом за рамки задач и требований непосредственной деятельности;

²⁵⁴ Домбровская И. В. Формирование креативности библиотечных специалистов как фактора готовности к инновациям // Библиосфера. 2014. № 2. С. 62–66.

²⁵⁵ Домбровская И. В., Артемьева Е. Б. Возможности формирования творческих компетенций и готовности сотрудников библиотек к инновационной деятельности // Труды ГПНТБ СО РАН. Вып. 10. Новосибирск, 2016. С. 344–352.

– широтой категоризации, ассоциативного ряда, «отдаленностью ассоциаций»;

– организованностью мышления, которая выражается в самостоятельности, необычности, остроумности решения проблем.

Важная характеристика творческих компетенций – творческая активность, проявляющаяся в направленности на преобразуемый объект и в способности к самодвижению и саморазвитию. Выступая как мотив деятельности, она опредмечивается в объекте и реализуется в нем. Специфическая динамика творческой активности выражается в способности организма изменять напряженность своего состояния в зависимости от степени значимости продуктивной деятельности и характера ее направленности. Творческая активность – это своеобразное психическое состояние, выражающееся в готовности создавать новый инновационный продукт. В ходе эволюции направленность и мотивы творческой активности поэтапно меняются: от удовлетворения материальных запросов до удовлетворения высокодуховных потребностей.

В настоящее время для библиотек важнейшее значение имеет такой аспект, как стимулирование творческой активности работников. Именно это помогает раскрыть творческий потенциал сотрудников и преодолеть организационные и психологические препятствия, овладеть творческими компетенциями.

Основными факторами, определяющими степень овладения специалистом творческими компетенциями, являются:

- инициатива и творчество;
- нацеленность на саморазвитие;
- готовность к командной деятельности как в роли участника команды, так и ее лидера;
- самоорганизация своей деятельности;
- мобильность подготовки, обеспечивающая профессиональную адаптацию с учетом динамики социально-экономических преобразований;
- коммуникабельность в познавательной деятельности и готовность к конструктивному восприятию альтернативных подходов к решению проблем;
- умение прогнозировать и анализировать процессы развития учреждения;
- способность планировать и организовывать воспитательный процесс среди подчиненных;
- стремление к самостоятельности и ответственности за принятые решения и, прежде всего, креативный уровень интеллектуальной активности.

Обучение творческой активности можно условно разделить на три последовательных стадии: выработка стремления к рационализации библиотечных процессов и организации труда; помощь работникам в поисках проблем, ждущих своего решения; овладение методикой аналитической и научно-критической деятельности.

На первой стадии важно дать библиотекарям представление об их возможностях, важно постоянно изучать и пропагандировать новое, передовое, сравнивая со старым. Речь идет о становлении профессионального самосознания библиотекаря, вселении уверенности в собственных творческих силах.

На второй стадии библиотекарям необходима помощь в самостоятельном поиске задач, которые заслуживают анализа и рационализации. Здесь поможет обучение навыкам проведения социологического исследования, мониторинга внешней и внутренней среды библиотеки, реальных и потенциальных пользователей и т. д.

На третьем этапе необходимо обсуждение собственных работ специалистов, попыток инновационного творчества, проведение оценки эффективности новшеств.

Все эти аспекты подразумевают развитие высокого уровня творческих компетенций у библиотекарей в профессиональной деятельности. Учитывая, что кадровая ситуация в библиотеках в настоящее время характеризуется тремя основными показателями – старение, «текучесть» и «вымывание» персонала, – большинство библиотек нуждается в кардинально новых направлениях работы с сотрудниками. Готовность библиотечных специалистов к деятельности в условиях информационного общества нуждается в активном формировании, а профессионализм библиотекаря следует рассматривать не только как способность к овладению новыми технологиями, но и как ценностную ориентацию специалиста.

Эти задачи могут быть реально решены только при развитии нового профессионального самосознания библиотечных работников, создании нового творческого подхода. Современное библиотечное обслуживание, связанное с информатизацией библиотек, новые психолого-педагогические подходы в работе с читателями, библиотечный маркетинг – все это предъявляет высокие требования к уровню профессиональной подготовки библиотечных специалистов. Сегодня для достижения современного профессионального уровня требуется не только личностно-ориентированное обучение, но и личностно-центрированное повышение квалификации работников библиотек, формирование новой профессиональной «Я-концепции».

В библиотечной системе нашей страны, в вузах, осуществляющих подготовку специалистов в области библиотечно-информационной деятельности, в центрах повышения квалификации в настоящее время накоплен значительный опыт работы по обучению сотрудников необходимым умениям и навыкам, однако возникла потребность в инновациях. Библиотекари нуждаются в обучении методам решения проблем (психологических, информационных, управленческих и других) и в интеграции знаний, но при этом особого внимания требуют внутренняя мотивация и развитие творческого мышления сотрудников.

Происходящие изменения в библиотеках требуют отказа от стереотипов, появления новых приоритетов при формировании программ и определении форм повышения квалификации кадров. Рациональное сочетание традиционных лекций и семинаров с тестами, деловыми играми и тренингами, предполагающими комплексное сочетание методов исследования, проектирования и преподавания, представляет собой оптимальную форму организации занятий, позволяющую вести интенсивное обучение и формировать профессиональную гибкость, необходимую для индивидуальной и коллективной работы. Итогом такого обучения является возможность применения полученных знаний и умений в дальнейшей деятельности.

В отличие от «поддерживающего» образования, формирующего «познающий» интеллект, которое традиционно используется на курсах повышения квалификации библиотечных специалистов, инновационное образование должно формировать у обучаемого «преобразующий» интеллект, позволяющий ему в профессиональной деятельности стать саморазвивающейся личностью, легко адаптирующейся в новых социально-экономических условиях. Изменившееся общество и новая парадигма библиотеки требуют не только постоянного поддержания профессиональных знаний, умений, навыков владения новой техникой, но и формирования нового профессионального сознания. В этом случае необычайно важна личностная мотивация работников библиотек.

Задачи профессиональной социализации личности библиотекаря, формирования нового профессионального мышления, стиля поведения и самореализации, повышения общекультурного уровня весьма актуальны, и возможный путь для их решения – использование в образовательном процессе специального контента и инструментария, ориентированных на развитие компетенций, особенно творческих, обязательных для современного сотрудника. В этом случае компетенции являются особым конструктом профессионально-

личностных характеристик специалиста, проявляющихся по отношению к объекту и предмету его деятельности.

Компетентностная модель специалиста, нацеленного на реализацию инновационной доктрины, включает в себя укрупненные группы компетенций – общекультурные и профессиональные. Каждая из этих групп может быть разделена на репродуктивные компетенции, предполагающие способность к применению знаний и умений для успешной деятельности по известной технологии, и творческие компетенции, требующие новых идей и подходов в деятельности специалиста.

Функционально-компонентная структура дополнительного образования библиотекарей сегодня ориентирована преимущественно на формирование и развитие их профессиональных компетенций в организационно-управленческой, проектной, научно-исследовательской и методической, информационно-аналитической, психолого-педагогической и культурно-досуговой сферах деятельности. Развитие универсальных компетенций (общенаучных, инструментальных, социально-личностных, общекультурных), как правило, отступают на второй план, что не всегда оправдано.

Все указанные компетенции входят в состав творческих профессиональных компетенций, и задача дополнительного образования – активно внедрять инновационные формы организации образовательной деятельности в целях формирования этих компетенций и, прежде всего, способствовать развитию творческих способностей. С учетом рассмотренных аспектов творческого инновационного развития можно сформулировать основные предпосылки к интенсификации процесса дополнительного образования по формированию творческих компетенций в системе дополнительного профессионального образования:

1. Потребность в результатах творческой деятельности как основном условии повышения конкурентоспособности субъектов культуры и страны в целом.

2. Необходимость использования инновационных подходов к организации деятельности, основанных на творческих процессах для переработки профессиональной информации.

3. Потребность личности в развитии и самовыражении через творчество.

В качестве критериев высокого уровня сформированности творческих компетенций специалиста выступают:

- продуктивность (объем и оригинальность творческой продукции);

- генерация новых идей (нешаблонных образов и способов действия);
- независимость мышления;
- доминантность результативности;
- открытость опыту;
- динамизм саморазвития.

Оценка качества дополнительного профессионального образования в данном случае возможна по таким показателям, как:

- конкурентоспособность специалиста на рынке труда;
- процесс и результат адаптации специалиста;
- динамика развития региональной экономики;
- степень личностной удовлетворенности процессом дополнительного образования.

Реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в дополнительном образовании интерактивных форм проведения занятий в сочетании с практикой для развития профессиональных навыков обучающихся; очень важна обратная связь со слушателями после прохождения обучения для разработки дальнейших планов.

Талантливые профессионалы-организаторы (руководители) обладают предрасположенностью к изменениям и нововведениям и высоким уровнем сформированности творческих профессиональных компетенций. Специалист, осуществляющий инновационную деятельность, должен быть ориентирован, прежде всего, на творчество – персонифицированный процесс опредмечивания деятельных способностей индивида и на новаторство, которое в инновационной деятельности подразделяется на два вида:

– новаторство в сфере практики, основанное на глубоком понимании сути дела и на способности применять результаты деятельности в поиске оригинальных и эффективных проблем;

– новаторство в сфере научной теории и художественной культуры, основанное на развитом умении оперировать абстрактными категориями, результатом которого является обогащение имеющихся и создание новых духовных ценностей.

В процессе деятельности специалист, как правило, сталкивается с рабочими ситуациями, в которых действуют неопределенные, вероятностные условия, лишние, противоречивые и недостающие данные, когда нужно принимать решения в экстремальных условиях ограничения времени и (или) использования материальных и финансовых ресурсов. Управленческие решения должны не только полно и всесторонне учитывать факторы окружающей маркетинговой среды, но и быть принципиально новыми,

стимулирующими дальнейшее развитие организации, обеспечивающими повышение его конкурентоспособности. Очень важно подчеркнуть, что в настоящее время ни одно сколько-нибудь важное решение не может быть принято без быстрой и правильной оценки его влияния на всю структуру производственных отношений, общество, цивилизацию в целом, и в конечном счете на человека, что накладывает дополнительный груз ответственности на исполнителей инноваций.

Рассмотренные аспекты инновационной деятельности обуславливают возрастающую потребность в специалистах, обладающих высоким уровнем творческих компетенций. Это выражается в наличии у них творческих способностей – креативности, которая, основываясь на имеющейся совокупности знаний, умений, навыков в профессиональной области, дает возможность прогрессивного преобразования действительности и психологической готовности к такому преобразованию в современных экстремальных внешних и внутренних условиях как индивидуально, так и в трудовом коллективе. Достаточно долго считалось, что способность к творчеству – качество врожденное. Однако в настоящее время исследования ученых доказывают, что креативность зависит от условий, в которых формируется человек. Следовательно, изменяя внешние условия, можно развивать творческие способности личности. Каждый человек талантлив по-своему, у каждого есть значительный творческий потенциал. Но возможность творить – это не талант, а умение, которое каждый может выработать в себе. На основе понятий «компетентность», «компетенция» и «творческая деятельность» определены основные характеристики творческой компетентности:

- способность отыскивать причины тех или иных явлений, новые подходы к известным проблемам;
- способность решать нестандартные задачи;
- способность ставить новые задачи и проблемы.

Инновационное развитие невозможно без гармонически развитой личности, обладающей психологической готовностью к инновационным преобразованиям, механизмом внутреннего самоконтроля на основе сформированных моральных принципов. Культура эмоциональной жизни специалиста предполагает наличие высокого уровня развития способности управлять собой, позволяющей осуществлять самоконтроль и саморегуляцию психического состояния в рамках требований, предъявляемых обществом. Саморегуляция состояния предполагает осознание цели и произвольное осознанное использование ее методов и способов, выбор которых определяется как личностью индивида, так и сложившейся ситуацией.

Основными составляющими модели регуляции психических состояний являются: рефлексия переживаемого состояния, актуализация соответствующей мотивации, личностный смысл достигаемой цели.

Поэтому одной из приоритетных задач последнего времени является гуманизация профессиональной деятельности, которая выражается в полном удовлетворении высшей потребности человека – потребности личности в развитии на основе самовыражения и творчества. Развитие личности заключается в изменении психики человека как общественного существа, которое сопровождается накоплением в его опыте средств ориентировки и поведения среди людей.

Необходимо отметить, что достаточно часто образование выполняет конформистскую функцию по отношению к обществу. Социальный заказ общества определяет, какой деятельностью должен заниматься человек для удовлетворения потребностей этого общества, при этом сам человек не всегда удовлетворяет потребность в самоактуализации и реализации творческих устремлений. Формирование готовности к реализации инновационной деятельности и обучение творчеству возможно лишь при широкой интеграции личностных и профессиональных интересов, готовности к компромиссу желания удовлетворить материальные потребности и процесса творческого самовыражения и саморазвития.

Стремление эффективно управлять процессами библиотечной деятельности потребовало частичной переориентации библиотечных специалистов (как исследователей, так и практиков), действующих в рамках традиционных теорий и эталонов, на умение согласовывать интересы разных групп людей внутри профессионального сообщества или библиотечных структур, а также на способность использовать достижения смежных научных дисциплин. В этих условиях задача, которая стоит перед дополнительным образованием: не только подготовить кадры для реализации инноваций, но и одновременно создать условия для более адекватного осознания человеком путей своего личностного и профессионального развития, повышения собственной психологической устойчивости, саморегуляции, самоорганизации и творческого саморазвития. Наряду с формированием творческих компетенций необходимо воспитывать внутреннее осознаваемое чувство ответственности за выполнение общественно значимых задач.

Дополнительное последипломное библиотечное образование играет важнейшую роль в адаптации библиотекарей к принципиально новым условиям профессиональной деятельности, связанным

с процессом технологической модернизации библиотечного дела, повышением общественного статуса библиотек и социально-экономическими преобразованиями. Оно тем более важно, поскольку современный библиотекарь должен обладать теми знаниями, без которых он вполне мог обойтись 7–10 лет назад. Библиотекарь сегодня – это активный субъект системы социальных коммуникаций, осваивающий инновационные направления экономической деятельности в непроеизводственной сфере, специалист в области инфокоммуникационных технологий.

Отличие дополнительного библиотечного образования от других форм и уровней в системе непрерывного образовательного процесса определяет особенности его содержания, организации и методико-педагогических приемов обучения. В частности, если высшее профессиональное образование базируется главным образом на общетеоретических и типовых профессиональных научных дисциплинах, то дополнительное предполагает выделение строго специализированных, проблемно ориентированных учебных курсов. При этом специализированные учебные курсы открыты не только для отражения библиотечных инноваций, но и предусматривают, в случае необходимости, конкретизацию и оперативную корректировку содержательно-видовой структуры того или иного плана в зависимости от участка профессиональной деятельности обучаемого, характера, объема и даже этапов решаемых им конкретных производственных задач.

Особенностью является и профессиональный состав преподавательского корпуса, в котором заметное место отводится специалистам-практикам, а также преобладание в учебном процессе интерактивных форм обучения: деловых игр, круглых столов, творческих лабораторий, мастер-классов, предусматривающих активное участие обучающихся в решении поставленных учебных задач. Учебными базами системы дополнительного библиотечного образования являются, как правило, библиотеки. Многие программы повышения квалификации полностью реализуются на производственной базе библиотек-новаторов. При этом первое создает научный фундамент образовательной программы, а второе обеспечивает реализацию ее прикладной части, помогая обучающимся эффективнее осваивать библиотечные новшества. Системный подход к организации дополнительного библиотечного образования предусматривает содержательную преемственность учебных планов и программ, реализуемых на различных ступенях и формах обучения: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка и др.

Существует вариативность содержательно-видовой структуры учебных планов и программ в зависимости от контингента слушателей, уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в соответствующей должности. Весьма важна при этом нацеленность на освоение инновационных знаний долговременного использования и синтезированных прикладных умений и навыков для реорганизации традиционных участков библиотечной практики. В силу объективных противоречий между закономерностями развития высшей профессиональной школы как социального института и закономерностями функционирования любой отраслевой практической деятельности, которую высшая школа призвана обеспечивать кадрами, всегда возникало и будет возникать определенное несоответствие между системой профессиональных знаний, получаемых в сфере высшего образования, и потребностями практики.

В настоящее время библиотечная практика развивается предельно динамично, она постоянно порождает инновации и трансформирует организационно-функциональную структуру библиотек, технологию их деятельности, требует регулярного обновления профессионального библиотечного знания. Оперативно транслировать библиотечные инновации в широкую сферу профессиональной деятельности, включая ее в качестве основной составляющей в учебный процесс, предельно ориентированный на внедрение нововведений, призвана именно система дополнительного библиотечного образования. Несмотря на объективные предпосылки возрастающего значения дополнительного профессионального образования библиотечных кадров, эта система в настоящее время переживает определенный кризис. Основные его причины – сокращение государственного финансирования мероприятий, связанных с повышением квалификации, и отсутствие твердой законодательной базы.

Отрицательно сказывается на развитии системы и отсутствие нормативных документов, которые ставили бы деловую карьеру специалиста в прямую зависимость от регулярности обновления им знаний на различных уровнях непрерывного образования. Наблюдается сужение образовательного пространства из-за экономических ограничений доступности образования и появившихся межрегиональных коммуникативных барьеров. В то же время отчетливо прослеживается тенденция диверсификации дополнительного профессионального библиотечного образования, что следует оценивать как положительное явление. Это выражается в разнообразии организационных структур, форм, уровней, продолжительности и содержания обучения, расширении диапазона

социальной востребованности отдельных учебных программ, среди которых первостепенно важными являются программы, связанные с развитием творческих компетенций библиотекаря.

«Уже работают виды интерактивного обучения: это творческие мастерские, лаборатории, ярмарки идей, деловые игры и тренинги. Они побуждают к творчеству, нестандартным решениям и способствуют более эффективному усвоению знаний», – указывает Н. В. Жадько²⁵⁶. Это связано с постоянно возрастающими потребностями современного общества в активных личностях, способных ставить новые проблемы, находить качественные решения в условиях неопределенности, множественности выбора, постоянного совершенствования накопленных обществом знаний.

Учитывая разработки ученых в реализации системы подготовки и повышения квалификации специалистов в области библиотечно-информационной деятельности, мы хотим отметить, что формирование региональной системы повышения квалификации, создание центров, содействующих адаптации библиотечных сотрудников к новым социокультурным практикам должно происходить на каждом территориальном уровне. Являясь организаторами знания и экспертами источников информации, выполняя ценностно-ориентационные функции при организации доступа к информации, центры повышения квалификации должны способствовать становлению информационно-грамотной личности.

Подводя итоги, можно констатировать, что самими фактами развития общества, производства, науки, культуры обуславливается нацеленность современной системы дополнительного образования на подготовку конкурентоспособного специалиста, обладающего творческими профессиональными компетенциями, психологическим здоровьем и высоким уровнем культуры. С помощью применения определенных методик психологического тренинга в системе повышения квалификации возможно формирование творческих компетенций как необходимого условия профессионализма работников библиотек.

Выводы

1. Результаты анализа трудов в области библиотековедения и психологии показали, что существует тесная связь между понятиями «творческое мышление», «креативность», «творческие компетенции», которые рассмотрены нами во взаимодействии друг с другом.

²⁵⁶ Жадько Н. В. Стратегия развития тренинг-центров. Москва : Елена, 2000. С. 38.

2. Творческие компетенции – составляющие творческого мышления – необходимо подвергать воздействиям для достижения максимальных величин. Отсутствие или наличие в недостаточной степени у работника библиотеки творческих компетенций делает участника рабочего процесса (с большой долей вероятности) инертным и консервативным, мешает процессу реализации инноваций.

3. Проведенное эмпирическое исследование, направленное на реализацию программы тренингов по развитию творческих компетенций (креативности), позволило констатировать факт роста их творческой профессиональной активности после участия в обучающих мероприятиях.

4. Все компоненты психологической готовности к развитию креативности в профессиональной деятельности и их основные показатели в результате проведения формирующего эксперимента существенно увеличились.

5. Исследование, направленное на реализацию программы подготовки работников библиотек к повышению уровня творческих компетенций, позволило констатировать факт роста показателей психологической готовности.

6. Полученные в ходе эмпирического исследования данные свидетельствуют о том, что успешность профессиональной деятельности библиотекаря обеспечивается совокупностью определенных личностных качеств, основу которых составляет развитие творческих компетенций (креативности).

7. Центры дополнительного профессионального образования, которые не только способствуют посредством обучающих мероприятий формированию у специалистов умений и навыков работы в условиях внедрения новых информационно-коммуникационных технологий и социокультурных практик, повышению культурной компетентности и идентичности библиотекарей, но и содействуют развитию у них творческого мышления, являются одним из значимых факторов эволюции библиотек.

Заключение

В современном мире происходят глобальные трансформации во всех сферах общества – политике, экономике, науке, образовании и культуре, в том числе и в библиотечной отрасли. В связи с этим у сотрудников библиотек возникает потребность в оперативном обновлении профессиональных знаний в целях адаптации к новым информационно-коммуникационным технологиям, непрерывно изменяющимся условиям среды и социокультурным практикам, а также повышения эффективности выполнения библиотечной работы для обеспечения читателей/пользователей необходимой информацией. Исходя из этого, еще более актуальным становится приоритетное внимание к персоналу, *непрерывное образование которого – залог эффективного функционирования библиотеки.*

Несмотря на многочисленные изыскания в области инновационного развития библиотек и повышения квалификации персонала, в российском библиотековедении не сложился целостный подход к выработке единой стратегии подготовки библиотекарей для осуществления нововведений. В настоящее время возникают противоречия:

– между требованиями, которые выдвигает новая реальность, и недостаточным уровнем готовности специалистов библиотек к инновациям, условием реализации которых является наличие у сотрудников творческих компетенций;

– между необходимостью развития инновационного потенциала библиотечного работника и отсутствием разработок для решения этого вопроса.

Исходя из этого авторами монографии была обозначена целесообразность определения методики формирования творческих компетенций библиотекарей для реализации инноваций в профессиональной деятельности. С помощью применения разработок в области психологии был проведен эксперимент по формированию

творческих компетенций библиотечных специалистов в учреждениях дополнительного профессионального образования. Было установлено, что готовность к инновациям в профессиональной деятельности является интегративным образованием, представляющим единство когнитивного, аффективного и деятельностного компонентов, где основной характеристикой системы являются творческие компетенции (креативность). Оптимизации структуры, организации, содержания и форм профессиональной подготовки может послужить программа тренингов, включающая различные компоненты, формирующиеся в соответствии с уровнем подготовленности к реализации нововведений, творческим освоением новых идей.

Программа тренинговой подготовки должна быть направлена на ознакомление с существующими инновациями, включение в профессиональную деятельность, состоящую из этапов:

- целеполагание;
- формирование положительной установки на освоение нововведений;
- изучение и опережающее освоение предмета внедрения;
- личностное участие во внедрении и творческой реализации.

При построении программы тренингов для развития профессиональной деятельности важен учет особенностей формирования творческих компетенций или креативности. В процессе такой подготовки актуализируются ценность поисковой деятельности, развивается профессионально-личностная готовность, формируется профессиональный интерес в сочетании с творческой самореализацией. Развитие в профессиональной деятельности проходит эффективно при создании развивающей среды, в которой реализуется субъект-субъектный подход к организации взаимодействия, атмосферы доброжелательности и доверительности; при проведении диалога, когда организуется, направляется и стимулируется процесс самопознания и творческой индивидуальности.

Полученные результаты позволяют наметить перспективы дальнейших исследований, направленных на поиск нетрадиционных для библиотековедения методов развития творческого мышления, освоение инновационных идей и механизмов формирования готовности к преобразованиям представителей библиотечного сообщества.

Список литературы

1. *Абалакова О. В.* Концептуальные и методические аспекты моделирования деятельности библиотечного специалиста на основе компетентностного подхода : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Челябинск, 2012. – 22 с.
2. *Абросимова Ю. А.* Тренинг развития инновационного мышления РИМ : учеб. пособие. – Саратов : Техно-Декор, 2015. – 252 с.
3. *Авраева Ю. Б.* Проблемы повышения профессиональной компетентности руководителей библиотек // Библиосфера. – 2013. – № 2. – С. 30–33.
4. *Адлер А.* Наука о характерах: понять природу человека : пер. с англ. – 5-е изд. – Москва : Акад. проект, 2015. – 242 с.
5. *Айзенк Г. Ю., Кэмин Л.* Природа интеллекта – битва за разум. Как формируются умственные способности. – Москва : Эксмо-Пресс, 2002. – 352 с.
6. *Альбуханова-Славская К. А.* Личность в процессе деятельности // Психология личности : хрестоматия. – Самара : Бахрах, 1999. – 240 с.
7. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 288 с. – (Серия «Мастера психологии»).
8. *Бабаева Ю. Д., Варваричева Я. И., Войскунский А. Е.* Познавательные потребности в условиях использования информационных технологий: деятельностный подход // Человек в информационном обществе : сб. науч. ст. по материалам Междунар. научно-практ. конф. 31 мая – 1 июня 2012 г. – Пенза, 2012. – С. 81–86.
9. *Бадер Р.* О подходе к формированию социокультурной компетенции как лингводидактической задаче (постановка проблемы) // Мир науки, культуры, образования. – Вып. 2. – 2014. – С. 263–265.
10. *Байденок В. И.* Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы) : метод. пособие. – Москва : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.

11. *Балашова Е. Н., Неверова Т. А.* Психология общения как форма совершенствования коммуникативной компетентности : тренинг-семинар // Библиотека. – 2013. – № 8. – С. 16–17.
12. Библиопсихология и библиотерапия : сб. ст. / Рос. акад. образования, Психол. ин-т им. Л. Г. Щукиной ; ред. Н. С. Лейтес [и др.]. – Москва : Шк. 6-ка, 2005. – 479 с.
13. Библиотечно-информационное образование: новые концепции и технологии развития / И. С. Пилко, Л. Г. Тараненко, М. Г. Ли, О. В. Абакова. – Москва : Литера, 2014. – 304 с.
14. *Богоявленская Д. Б.* Психологические основы интеллектуальной активности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – Москва : АПН СССР, НИИ, 1987. – 36 с.
15. *Богоявленская Д. Б.* Психология творческих способностей: логика и история. – Москва : Академия, 2002. – 320 с.
16. *Богоявленская Д. Б., Богоявленская М. Е.* Психология одаренности: понятие, виды, проблемы. – Москва : МИОО, 2005. – 347 с.
17. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. – Москва : ПЭР СЭ, 2001. – 511 с.
18. *Болотов В. А., Сериков В. В.* Компетентностная модель : от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–14.
19. *Боно Э.* Гениально! Инструменты решения креативных задач : пер. с англ. – Москва : Альпина Паблишер, 2015. – 380 с. – Пер. изд. : Serious creativity.
20. *Борис И. В.* Инновационная компетентность как результат профессионального развития библиотечного специалиста : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Хабаровск, 2010. – 16 с.
21. *Бородина С. Д.* Инновационная личность как субъект и объект дополнительного образования библиотекарей // Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 1. – С. 112–117.
22. *Бородина С. Д., Еманова Ю. Г., Кормишина Г. М.* О необходимости подготовки библиотечно-информационных специалистов для реализации коммуникационной политики библиотек // Вуз культуры и искусств в образовательной системе региона : материалы всерос. науч.-практ. конф. – Самара, 2007. – С. 10–14.
23. *Боярский Е. А., Коломиец С. М.* Обобщенные компетенции выпускников вузов // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 6. – С. 84–86.
24. *Брушлинский А. В.* Субъект: мышление, учение, воображение. – Москва, Воронеж : МОДЭК, 1996. – 392 с.
25. *Бурлачук Л. Ф.* Психодиагностика. 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 378 с.
26. *Варданын Ю. В.* Строение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием (на материале подготовки педагога и психолога) : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Москва, 1999. – 18 с.

27. Введение в педагогическую деятельность : учеб. пособие / А. С. Роботова [и др.]. – Москва : Academia, 2006. – 206 с.

28. *Вербицкий А. А., Ларионова О. Г.* Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции. – Москва : Логос, 2009. – 336 с.

29. *Воробьев О. В.* Формирование ключевых компетенций в процессе подготовки студентов к профсамоопределению учащихся // Школа будущего. – 2010. – № 5. – С. 5–8.

30. *Воробьева К. И.* Отечественная библиологическая психология: история, состояние, перспективы. – Санкт-Петербург : Культ-информ-пресс, 1996. – 312 с.

31. *Воробьева К. И.* Развитие отечественной библиопсихологии в 20–30-е годы XX века. – Санкт-Петербург, 1996. – 219 с.

32. *Вострокнутов Е. В.* Формирование творческих компетенций будущих инженеров // Теоретические и прикладные аспекты лично-стно профессионального развития : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Омск, 2011. – Ч. 1. – С. 56–58.

33. *Вохрышева Е. В., Стрельников В. Н.* Компетентностный подход в библиотечно-информационном образовании // Методология библиографии. – Самара, 2005. – С. 127–143.

34. *Выготский Л. С.* Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. – Москва : Педагогика, 1991. – 480 с.

35. *Выготский Л. С.* Собрание сочинений : В 6 т. Т. 1. – Москва, 1982–1984. – Т. 1. – С. 79.

36. *Вязникова В. В.* Моделирование подготовки специалистов библиотечно-информационной сферы в условиях реформирования образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2008. – 24 с.

37. *Гендина Н. И., Корнилова М. Н.* Информационная культура личности тех, кто учит, и тех, кто учится: итоги эксперимента. – Кемерово, 2011. – 150 с.

38. *Гениева Е. Ю.* Библиотека как центр межкультурной коммуникации. – Москва : РОССПЭН, 2007. – 208 с.

39. *Гильмеева Р. Х.* Формирование профессиональной компетентности учителя в системе постдипломного образования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Казань, 1999. – 49 с.

40. *Гишпиус С. В.* Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 346 с. – (Психологический тренинг).

41. *Головин Г. В.* Педагогические мастерские как средство профессионально-личностной подготовки учителя. – Москва : Просвещение, 1997. – 49 с.

42. *Горбунова Е. Е.* Роль творческой составляющей в структуре готовности будущих специалистов к профессиональной социально-культурной деятельности // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2007. – № 5. – С. 115–117.

43. Грекова Л. В. Формирование концептуальной модели компетентностно-ориентированной системы дополнительного профессионального библиотечного образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Краснодар, 2009. – 22 с.

44. Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеологические пути достижения вершин профессионализма // Социально-политические процессы, организация и управление (экономика). – Москва, 1993. – С. 55–59.

45. Домбровская И. В. Соотношение мотивации и уровня креативности в профессиональном развитии работников библиотек // Библиосфера. – 2009. – № 3. – С. 35–39.

46. Домбровская И. В. Творческие компетенции и их роль в профессиональном инновационном развитии работников библиотек // Десятые Макушинские чтения : материалы науч. конф. (Томск, 12–14 мая 2015 г.). – Новосибирск, 2015. – С. 335–339.

47. Домбровская И. В. Тренинги креативности как фактор профессионального развития специалистов вузовских библиотек // Библиотеки в современном мире образования : материалы регион. науч.-практ. конф. (20–21 окт. 2009 г.). – Хабаровск, 2010. – С. 129–132.

48. Домбровская И. В. Тренинги развития креативности как условие повышения готовности работников библиотек к инновационной деятельности // VI Юдинские чтения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Красноярск 16–17 окт. 2010 г.). – Красноярск, 2010. – С. 268–272.

49. Домбровская И. В. Формирование креативности библиотечных специалистов как фактора готовности к инновациям // Библиосфера. – 2014. – № 2. – С. 62–66.

50. Домбровская И. В., Артемьева Е. Б. Возможности формирования творческих компетенций и готовности сотрудников библиотек к инновационной деятельности // Труды ГПНТБ СО РАН. – Новосибирск, 2016. – Вып. 10 : Теория и практика научных исследований в библиотеках. – С. 344–352.

51. Домбровская И. В., Артемьева Е. Б. Профессиональная деятельность библиотекарей: креативность или творческий подход? // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – 2014. – № 4, ч. 1. – С. 101–103.

52. Дрешер Ю. Н. Диагностика и оценка деятельности слушателей в условиях системы дополнительного профессионального образования // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – М., 2013. – Вып. 23. – С. 45–54.

53. Дрешер Ю. Н. Психологические основы библиотечной деятельности // Информационный бюллетень РБА. – 2007. – № 42. – С. 96–97.

54. Дрешер Ю. Н. Формирование коммуникативной компетентности специалистов библиотечного дела: обучение взрослых // Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса : материалы Девятнадцатой Междунар. конф.

«Крым 2012». – Москва, 2012. – URL: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/018.pdf> (дата обращения: 07.02.2015).

55. *Дружинин В. Н.* Психология общих способностей. – Москва : Наука, 2006. – 380 с.

56. *Дыченко Л. Ф.* Менталитет российского библиотекаря в исторической интерпретации // Библиотека в контексте истории : тез. докл. и сообщ. второй науч. конф., 21–23 окт. 1997 г. – Москва, 1997. – С. 22–24.

57. *Дыченко Л. Ф.* Психология и библиотекарь : учеб.-практ. пособие. – Москва : Либерей-Библиформ, 2006. – 143 с.

58. *Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А.* Психологические проблемы готовности к деятельности. – Минск : Изд-во БГУ, 1976. – 175 с.

59. *Езова С. А.* Личностный и ситуационный подходы к изучению библиотечных явлений // Научные и технические библиотеки. – 2006. – № 5. – С. 35–43.

60. *Езова С. А.* Формирование и развитие положительной Я-концепции библиотекаря. – Улан-Удэ : Бурят. кн. изд-во, 1995. – 98 с.

61. *Елисеев О. П.* Практикум по психологии личности. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 554 с.

62. *Жадько Н. В.* Стратегия развития тренинг-центров. – Москва : Елена, 2000. – 64 с.

63. *Зазыкин В. Г.* Психология творчества. – Москва : Унив. кн., 2008. – 300 с.

64. *Запорожец А. В.* Психология действия : избр. психол. тр. – Москва ; Воронеж, 2000. – 732 с.

65. *Захарова Л. Н., Соколова В. В., Соколов В. М.* Профессиональная компетентность учителя и психолого-педагогическое проектирование. – Нижний Новгород : Нижегород. гуманитар. центр, 1995. – 136 с.

66. *Збаровская Н. В.* Деловые игры для занятий библиотечных специалистов : сб. метод. материалов. – Москва : Либерей-Библиформ, 2005. – 120 с.

67. *Зеер Э. Ф.* Психология личностно ориентированного профессионального образования. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. профпед. ун-та, 2000. – 258 с.

68. *Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. Н.* Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 39–46.

69. *Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э.* Модернизация профессионального образования : компетентностный подход. – Москва : Моск. психол.-соц. ин-т, 2005. – 216 с.

70. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. – Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 38 с.

71. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.

72. *Зимняя И. А.* Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 11. – С. 14–20.

73. *Ибрагимов Г. И., Ибрагимова Е. М., Андрианова Т. М.* Теория обучения : учеб. пособие. – Москва : ВЛАДОС, 2011. – 383 с.

74. *Ильин Е. П.* Психология творчества, креативности, одаренности. – Санкт-Петербург, 2009. – 434 с.

75. Информационная инфраструктура гуманитарного вуза: качество образования и интеграция в мировое информационное пространство / Р. З. Богоудинова, Ю. Н. Дрешер, Т. И. Ключенко [и др.]. – Москва : ВИНТИ, 2007. – 224 с.

76. *Кабачек О. Л.* Этико-психологические проблемы библиотечного общения // Библиотечное обслуживание на рубеже XXI века: проблемы и перспективы : материалы науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург, 2002. – С. 126–127.

77. *Казаринова И. Н.* Сказкотренинг в освоении традиционных и новых методов научного исследования студентами вуза культуры // Труды ГПНТБ СО РАН. – Новосибирск, 2016. – Вып. 10. – Теория и практика научных исследований в библиотеках. – С. 404–410.

78. *Карташов Н. С., Скворцов В. В.* Общее библиотековедение : учебник. В 2 ч. Ч. 2. – Москва : Профиздат, 1996. – 346 с.

79. *Качанова Е. Ю.* Библиотечная инноватика как теория изменений. – Хабаровск : РИЦ ХГИИК, 2002. – 210 с.

80. *Качанова Е. Ю.* Инновации в библиотеках. – Санкт-Петербург : Профессия, 2003. – 318 с. – (Серия «Библиотека»).

81. *Кваша В. П.* Управление инновационными процессами в образовании : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Минск, 1994. – 17 с.

82. *Кислов А. В.* Диагностика творческих способностей ребенка : практ. пособие. – Москва : Речь, 2011. – 64 с.

83. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. – Москва : Академия, 2004. – 304 с.

84. *Климов Е. А.* Пути в профессионализм. Психологический взгляд. – Москва : МПСИ «Флинта», 2003. – 320 с.

85. *Ковалев Г. А.* Социально-психологический климат коллектива и личность. – Москва : Мысль, 1983. – 207 с.

86. *Козленко В. Н.* Проблема креативности личности // Психология творчества: общая, дифференциальная, прикладная. – Москва, 1990. – С. 131–148.

87. *Козлова А. В., Михно О. С., Чмыхова Е. В.* Классификация компетенций и возможности их измерения в вузе с информационно-телекоммуникационными образовательными технологиями. – URL: http://www.edit.muh.ru/content/mag/trudy/09_2008/07.pdf (дата обращения: 15.07.2016).

88. *Колгаева С. Д.* Компетентностный подход к дополнительному образованию библиотечных кадров // Библиотечное дело – XXI век. – 2010. – № 2. – С. 232–241.

89. *Коллегаева С. Д., Илларионова Н. Ф.* Изучение профессиональной компетентности как инструмент совершенствования работы с библиотечными кадрами (Польша, Чехия, Словакия) // Библиотечное дело – XXI век. – 2006. – № 2. – С. 178–182.

90. *Колесникова М. Н.* Размышления о подготовке бакалавра библиотечно-информационной деятельности // Библиосфера. – 2012. – С. 72–74.

91. *Коломиец С. М.* Творческие компетенции студентов социально-экономических специальностей. – Москва : Перо, 2010. – 181 с.

92. *Коломинский Я. Л.* Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности) : учеб. пособие. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 432 с.

93. Компетентностный подход в образовании: проблемы и пути модернизации. Кн. 2 / И. С. Якиманская, Т. Н. Белкина, М. В. Громова [и др.]. – Новосибирск : СИБПРИНТ, 2013. – 159 с.

94. *Крутецкий В. А.* Проблема способностей в психологии. – Москва : Знание, 1971. – 376 с.

95. *Кудрина Е. Л.* Состояние, проблемы и перспективы подготовки кадров в области библиотечно-информационной и социально-культурной деятельности с учетом компетентностного подхода в многоуровневом образовании // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – № 22, ч. 1. – С. 201–211.

96. *Кудрявцев Т. В.* Выбор и надситуативность в творческом процессе: опыт логико-психологического анализа проблемы // Психологический журнал. – 1997. – № 1. – С. 16–31.

97. *Кузнецова Т. Я.* Вызовы нового времени и кадровая ситуация в библиотечном деле: возможные пути решения кадровых проблем отрасли // Информационный бюллетень РБА. – 2007. – № 45. – С. 57–60.

98. *Кузьмина Н. В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – Москва : Высш. шк., 1990. – 119 с.

99. *Леднев В. С., Никандров Н. Д., Рыжаков М. В.* Государственные образовательные стандарты в системе общего образования: теория и практика. – Москва : МПСИ, 2002. – 382 с.

100. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – Москва : Политиздат, 1975. – 304 с.

101. *Ли М. Г.* Опыт формирования компетентностной модели библиотечного специалиста // Библиосфера. – 2010 – № 1. – С. 46–50.

102. *Лихолетов В. В.* Теория и технологии интенсификации творчества в профессиональном образовании : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Екатеринбург, 2002. – 41 с.

103. *Лопатина О. А.* Соотношение компетентности и качества подготовки библиотекаря в условиях новой реальности // Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки. – 2013. – № 2. – С. 64–74.

104. *Ляудис В. Я.* Инновационное обучение и наука. – Москва : Изд-во РАО, 1992. – 52 с.
105. *Мазурицкий А. М., Кузичкина Г. А., Калегина О. А.* Автопортрет современного высшего библиотечно-информационного образования // Научные и технические библиотеки. – 2013. – № 10. – С. 5–14.
106. *Макшанов С. И.* Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. – Санкт-Петербург : Образование, 1997. – 238 с.
107. *Мамонтова М. С.* Информационная компетентность библиотечного специалиста как условие профессионального развития : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2013. – 17 с.
108. *Маркова А. К.* Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 23–26.
109. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. – Москва : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 312 с.
110. *Маслоу А.* Мотивация и личность. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 478 с.
111. *Матлина С. Г.* Инновационное творчество библиотекарей в контексте социокультурной динамики: (постановка проблемы) // Библиотековедение. – 1998. – № 2. – С. 39–53.
112. *Матюшкин А. М.* Мышление, обучение, творчество. – Москва : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2003. – 720 с.
113. Методика «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной. – URL: <http://happy.jofo.ru/445565.html> (дата обращения: 15.07.2016).
114. *Минкина В. А.* Библиотечная конфликтология : приглашение к продолжению дискуссии // Научные и технические библиотеки. – 2001. – № 10. – С. 39–48.
115. *Митина Л. М.* Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение. – Москва : Моск. психол.-соц. ин-т, 2005. – 235 с.
116. *Митина Л. М.* Психология развития конкурентоспособной личности. – Москва : Моск. психол.-соц. ин-т : Флинта, 2002. – 400 с.
117. *Морено Я. Л.* Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе : пер. с англ. – Москва : Акад. проект, 2004. – 315 с.
118. *Новиков А. М.* Методология образования. – Москва : Эгвес, 2002. – 320 с.
119. Определение социальной креативности личности. Тест. – URL: <http://www.gurutestov.ru/test/346/> (дата обращения: 15.07.2016).
120. Опросник. «Уровень субъективного контроля». <http://psylab.info> /Опросник_«Уровень_субъективного_контроля» (дата обращения: 15.07.2016).
121. *Орлова Е. Н.* Компетентность библиотечного специалиста и задачи образования // Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки. – 2013. – № 2 (спец. вып.). – С. 104–107.

122. *Осипов М. Е., Изоткина М. Ю.* Современные проблемы инноватики. – Томск : СТТ, 2012. – С. 63–73.
123. *Пахно И. В.* Развиваем инновационный потенциал личности и группы: практическое руководство : учеб. пособие. – Хабаровск : ХКИППКСПО, 2013. – 111 с.
124. *Пахтусова Н. А.* Основы формирования профессиональной творческой компетенции педагога профессионального обучения : учеб. пособие. – Челябинск : Цицеро, 2014. – 110 с.
125. *Петровская Л. А.* Активные методы социально-психологического воздействия на коммуникативные процессы. Общение и оптимизация совместной деятельности. – Москва : МГУ, 1987. – 137 с.
126. *Петухов В. В.* Психология ощущений и восприятия. – Москва : МГУ, 1995. – 123 с.
127. *Пилко И. С.* Методика выявления профессиональных компетенций специалистов библиотечно-информационной сферы // Информационный бюллетень РВА. – 2005. – № 35. – С. 151–154.
128. *Пилко И. С., Абалакова О. В.* Разработка профессионального стандарта специалиста в области библиотечно-информационной деятельности // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2014. – № 27. – С. 195–203.
129. *Подымова Л. С.* Акмеологические основы профессионально-личностного развития специалиста // Развитие личности в образовательном процессе. – Курск, 2003. – Ч. 2. – 152 с.
130. *Пономарев Я. А.* Психология творчества и педагогика. – Москва : Педагогика, 1976. – 309 с.
131. *Попов А. И., Пучков Н. П.* Методологические основы и практические аспекты организации олимпиадного движения по учебным дисциплинам в вузе. – Тамбов : Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2010. – 212 с.
132. *Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С.* Профорентация. – Москва : Академия, 2008. – 496 с. – (Серия: Высшее профессиональное образование).
133. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. – Санкт-Петербург : Речь, 2014. – 267 с.
134. Психолого-педагогический словарь / под ред. Л. М. Юмсоновой. – Улан-Удэ, 2001. – С. 44.
135. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – Москва : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
136. *Райцев А. В.* Развитие профессиональной компетентности студентов в образовательной системе современного вуза : дис. ... д-ра пед. наук. – Санкт-Петербург, 2004. – 309 с.
137. *Ракитская Л. М.* Апробация методики «Анализ общекультурных и профессиональных компетенций специалиста библиотечно-информационной сферы» на базе Российской государственной библиотеки // Румянцевские чтения – 2014 : материалы междунар. науч. конф. (15–16 апр. 2014). – Москва : Пашков дом, 2014. – Ч. 2. – С. 138–144.

138. *Роджерс К. Р.* Взгляд на психотерапию. Становление человека. – Москва : Прогресс : Универс, 1994. – 480 с.
139. *Роджерс Н.* Творчество как усиление себя // Вопросы психологии. – 1990. – № 1. – С. 164–168.
140. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 720 с.
141. *Рубакин Н. А.* Библиологическая психология. – М. : Акад. проект : Трикста, 2006. – 799 с.
142. *Рубакин Н. А.* Психология читателя и книги: краткое введение в библиологическую психологию. – Москва : Книга, 1977. – 264 с. – (Труды отечественных книговедов).
143. *Руссак З. В.* Дополнительное профессиональное образование в становлении и развитии компетенций библиотечных специалистов // Вестник Томского государственного университета. Серия Культурология и искусствоведение. – 2015. – № 1. – С. 139–143.
144. *Рябова Т. В.* Принятие творческих решений как новая социальная технология в сфере образования // Globalization and national originality. Forum of language : докл. секции «О-во и политика». Казань, 2006. – URL: <http://globkazan.narod.ru/2006/a17.htm> (дата обращения: 20.07.2016).
145. *Сапогова И. Н.* «НОМА LEGENS» : проект формирования книжной и литературной культуры местного сообщества // Человек читающий: проект формирования книжной и литературной культуры местного сообщества // Информационный бюллетень РБА. – 2006. – № 40. – С. 69–72.
146. *Сергеев И. С., Блинов В. И.* Как реализовать компетентностный подход на уроке и во внеурочной деятельности. – Москва : АРКТИ, 2007. – 132 с.
147. *Сластенин В. А., Подымова Л. С.* Педагогика: инновационная деятельность. – Москва : Магистр, 1997. – 224 с.
148. Справочник библиотекаря / науч. ред. А. Н. Ванеев, В. А. Минкина. – Санкт-Петербург : Профессия, 2000. – 406 с. – (Библиотека).
149. *Стельмах В.* Современная библиотека и ее пользователи // Общественный разлом и рождение новой социологии : двадцать лет мониторинга. – Москва, 2008. – С. 397–408.
150. *Стернберг Р.* Практический интеллект. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 272 с. – (Мастера психологии).
151. *Стребел П.* Управленческие технологии внедрения инноваций // Маркетинг. – 2000. – № 1. – С. 76–81.
152. *Сукнасян Э. Р.* Библиотечная конфликтология: за и против // Научные и технические библиотеки. – 2000. – № 11. – С. 17–24.
153. *Таращенко А. А.* Обучающий курс по инноватике как пример повышения компетентности специалистов библиотек. – URL: elib.tomsk.ru/elib/data/2012/2012-0225/2012 (дата обращения: 04.04.2015).

154. *Татур Ю. Г.* Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–26.
155. *Телегина Э. Д., Волкова Т. Г.* Мотивация и процессы целеобразования. Психологические механизмы целеобразования. – Москва : Психол. науки, 1977. – 346 с.
156. *Тенищева В. Ф.* Интегративно-контекстная модель формирования профессиональной компетенции : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Москва, 2008. – 26 с.
157. *Теллов Б. М.* Проблемы индивидуальных различий. – Москва : Психологические исследования, 1961. – 536 с.
158. Тест «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной. – URL: <http://happy.jofo.ru/445565.html> (дата обращения: 15.07.2016).
159. Тест «Самооценка». Психологические тесты. – URL: <http://vse-testi.ru/283/> (дата обращения: 15.07.2016).
160. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра. – URL: <http://psy-lab.info/> Тест_структуры_интеллекта_Амтхауэра (дата обращения: 15.07.2016).
161. *Тикунова И. П.* Концептуальная модель современной библиотеки: социально-философский анализ : автореф. дис. ... канд. филос. наук. – Архангельск, 2007. – 18 с.
162. *Толканюк Н. А.* Инновационные процессы в библиотечном деле: теория и методика : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Москва, 1994. – 16 с.
163. Уровень самоактуализации личности (тест САТ, опросник САМОАЛ) URL: <http://psycabi.net/testy/226-uroven-samoaktualizatsii-lichnosti-test-sat-voprosnik-samoal> (дата обращения: 15.07.2016).
164. *Файнштейн Д., Иден Д., Крэйг Г.* Энергетическая психология: уникальные методики трансформации личности. – 2009. – 336 с.
165. *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Москва : Психотерапия, 2009. – 539 с.
166. *Фопель К. В.* Технология ведения тренинга : теория и практика : пер. с нем. – Москва : Генезис, 2013. – 260, [2] с.
167. *Холодная М. А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 272 с.
168. *Хуторской А. В.* Компетентностный подход в обучении : науч.-метод. пособие. – Москва : Эйдос ; Изд-во Ин-та образования человека, 2013. – 73 с. – (Серия «Новые стандарты»).
169. *Хуторской А. В.* Ключевые компетенции. Технологии конструирования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.
170. *Чуприна Н. Т.* Профессиональная инноватика как фактор развития современной библиотеки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Москва, 2003. – 16 с.

171. *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. – Москва : Логос, 1996. – 320 с.
172. *Шахид Ю.* От креативности к инновации // Вопросы образования. – 2007. – С. 159–172.
173. *Ширяева О. С., Ширяева А. С.* Основы организации и проведения социально-психологического тренинга : учеб. пособие. – Петропавловск-Камчатский : КамГУ, 2013. – 231 с.
174. *Шипов С. Е., Агапов И. Г.* Компетентностный подход к образованию как необходимость // Мир образования – образование в мире. – 2001. – № 4. – С. 8–19.
175. *Щебланова Е. И.* Теория и тесты творческого мышления Е. П. Торренса // Психологическая диагностика. – 2004. – № 11. – С. 3–20.
176. *Юркевич В. С.* О наивной и культурной креативности // Основные современные концепции творчества и одаренности. – Москва, 1997. – 567 с.
177. *Яковлева Е. Л.* Психология развития творческого потенциала личности : учеб.-метод. лит. – Москва : Флинта, 1997. – 224 с.
178. *Ярошевский М. Г.* Проблемы научного творчества в современной психологии. – Москва : Наука, 1977. – 336 с.
179. *Ярошевский М. Г.* Психология творчества и творчество в психологии // Вопросы психологии. – 1985. – № 6. – С. 14.
180. 16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла. – URL: <http://www.gurutestov.ru/test/60/> (дата обращения: 15.07.2016).
181. *Gilford J.* The Nature of human intelligence. – New York, 1967. – 538 p.
182. *Mednick S. A., Amabile T. M.* The social psychology of creativity. – New York : Springer-Verlag, 1983. – 345 p.
183. *Moran J. R. F.* We need to take the blinders off // Journal of Creative Behavior. – 2008. – Vol. 22, N 3. – P. 151–156.
184. *Renzulli J. S., Hartman R. K.* Scale for rating behavioral characteristic of superior students // Exceptional Children. – 1977. – P. 38, 243–248.
185. *Simpson J. A., Kenrik D. T.* Evolutionary social psychology. – New York, 1992. – P. 59–65.
186. *Tannenbaum A. J.* Giftedness: a psychological approach // Conceptions of giftedness. – Cambridge, 1986. – 276 p.
187. *Torrance E. P.* Guiding creative talent. – Prentice Hall, 1962. – 278 p.
188. *Wechsler D.* Manual for the Wechsler adult intelligence scale. – New York, 1955. – 110 p.

Приложения

Приложение 1

Диагностические методики исследования

1. Тест «Определение социальной креативности личности»²⁵⁷

Назначение теста: данная методика с помощью самооценки поведения в нестандартных жизненных ситуациях позволяет определить уровень социальной креативности.

Инструкция: в предложенном ниже бланке вам необходимо по 9-балльной шкале провести самооценку личностных качеств либо частоту их проявления в заданных ситуациях.

Шкала: социальная креативность личности.

Бланк для ответов

№ п/п	Вопросы теста	Шкала оценок
1	Как часто начатое дело вам удается довести до логического конца?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2	Если всех людей мысленно разделить на логиков и эвристиков, то есть генераторов идей, то в какой степени вы являетесь генератором идей?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
3	В какой степени вы относите себя к людям решительным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
4	В какой степени ваш конечный продукт, ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, замысла?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
5	Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили обещание?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

²⁵⁷ Определение социальной креативности личности. Тест. URL: <http://www.gurutestov.ru/test/346> (дата обращения 15.07.2016).

6	Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7	Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8, 9
8	Какой процент людей в вашем коллективе чаще всего поддерживают ваши инициативы и предложения? 1 балл – 10 %.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9	Как часто у вас бывает оптимистическое и веселое настроение?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10	Если все проблемы, которые вам приходилось решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
11	Как часто вам приходилось отстаивать свои принципы, убеждения?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
12	В какой степени ваша коммуникабельность способствует решению жизненно важных для вас проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
13	Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
14	Как часто и в какой степени ваши идеи, проекты удавалось воплощать в жизнь?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
15	Как много среди ваших друзей и близких людей, считающих вас человеком воспитанным и интеллигентным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
16	Как часто вам в жизни приходилось предпринимать нечто такое, что было воспринято даже вашими друзьями как неожиданность, принципиально новое дело?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
17	Как часто вам приходилось коренным образом реформировать свою жизнь или находить принципиально новые подходы в решении старых проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Обработка и интерпретация результатов теста: на основе суммарного числа набранных баллов определите уровень вашего творческого потенциала.

Сумма баллов	Уровни социальной креативности личности
18–39	Очень низкий уровень
40–54	Низкий
55–69	Ниже среднего

70–84	Чуть ниже среднего
85–99	Средний
100–114	Чуть выше среднего
115–129	Выше среднего
130–142	Высокий уровень
143–162	Очень высокий уровень

2. Опросник «Уровень субъективного контроля», модифицированный Е. Ф. Бажиным²⁵⁸

Инструкция: вам предлагается 44 утверждения, которые описывают различные способы интерпретации человеком наиболее часто встречающихся социальных ситуаций. Внимательно прочитайте каждое утверждение, оцените степень своего согласия или несогласия и поставьте в бланке для ответов цифру, соответствующую вашему выбору:

- +3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- 2 – не согласен;
- 3 – полностью не согласен.

Бланк для ответов

Фамилия, имя, отчество

№ п/п	Утверждение	Оценка					
		+1	+2	+3	-1	-2	-3
1	Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от личных способностей и усилий						
2	Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу						
3	Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь						
4	Люди оказываются одиночками из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим						

²⁵⁸ Уровень субъективного контроля. Опросник. URL: http://psylab.info/Опросник_«Уровень_субъективного_контроля» (дата обращения: 15.07.2016).

5	Осуществление моих желаний часто зависит от везения						
6	Бесполезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей						
7	Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов						
8	Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной						
9	Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность						
10	Мои отметки в школе больше зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий						
11	Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их						
12	То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий						
13	Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства						
14	Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут						
15	То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими						
16	Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители						
17	Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни						
18	Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства						

19	Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности						
20	В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной						
21	Жизнь людей зависит от стечения обстоятельств						
22	Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать						
23	Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней						
24	Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле						
25	В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают						
26	Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье						
27	Если очень захочу, я смогу расположить к себе любого						
28	На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными						
29	То, что со мной случается – дело моих рук						
30	Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе						
31	Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не приложил достаточных усилий						
32	Чаще всего я могу добиться от членов семьи того, чего я хочу						

33	В неприятностях и неудачах, происходивших в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам						
34	Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать						
35	В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой						
36	Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения						
37	Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи						
38	Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим						
39	Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу						
40	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания						
41	В семейной жизни бывают ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании						
42	Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя						
43	Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей						
44	Большинство неудач в моей жизни произошло от незнания или лени и мало зависели от везения или невезения						

Обработка результатов: обработка результатов тестирования проводится в несколько этапов. Цифра, соответствующая выбору, определяет количество баллов, полученных за каждый ответ. Сначала с помощью ключей производится подсчет баллов по каждой шкале (простым суммированием). При этом баллы за ответы на вопросы со

знаком «+» суммируются со своим знаком, а на вопросы со знаком «-» – с обратным знаком.

Ключи к шкалам

1. Шкала общей интернальности (Ио)

«+»	2	4	11	12	13	15	16	17	19	20	22	25	27	29	31	32	34	36	37	39	42	44
Σ =																						
«-»	1	3	5	6	7	8	9	10	14	18	21	23	23	26	28	30	33	35	38	40	41	43
Σ =																						

2. Шкала интернальности в области достижений (Ид)

«+»	12	15	27	32	36	37
Σ =						
«-»	1	5	6	14	26	43
Σ =						

3. Шкала интернальности в области неудач (Ин)

«+»	2	4	20	31	42	44
Σ =						
«-»	7	27	33	38	40	41
Σ =						

4. Шкала интернальности в области семейных отношений (Ис)

«+»	2	16	20	32	37
Σ =					
«-»	7	14	26	28	41
Σ =					

5. Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип)

«+»	19	22	25	42
Σ =				
«-»	1	9	10	30
Σ =				

6. Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им)

«+»	4	27
Σ =		
«-»	6	38
Σ =		

7. Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из)

«+»	13	34
Σ =		
«-»	3	23
Σ =		

3. Тест «Индекс жизненной удовлетворенности», адаптация Н. В. Паниной. Опросник общего психологического состояния человека²⁵⁹

Инструкция: оцените каждое утверждение в соответствии со степенью вашего согласия. В столбике с номером вопроса поставьте любой знак напротив нужного ответа – «согласен», «не согласен» или «не знаю».

²⁵⁹ «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной. Тест. URL: <http://happy.jofo.ru/445565.html> (дата обращения: 15.07.2016).

Тестовый материал

1. С возрастом многое мне кажется лучше, чем я ожидал раньше.
2. Жизнь принесла мне больше разочарований, чем большинству людей, которых я знаю.
3. Сейчас самый мрачный период в моей жизни.
4. Моя жизнь могла бы быть счастливее, чем есть.
5. Сейчас я почти так же счастлив, как и в то время, когда был моложе.
6. Большинство дел, которыми мне приходится заниматься, скучные и неинтересные.
7. Сейчас я переживаю лучшие годы в моей жизни.
8. Я считаю, что в будущем меня ожидают интересные и приятные дела.
9. К своим делам и занятиям я испытываю такой же интерес, как и раньше.
10. С возрастом я все больше ощущаю какую-то усталость.
11. Ощущение возраста не беспокоит меня.
12. Когда я оглядываюсь на свою жизнь, я испытываю чувство удовлетворения.
13. Я не изменил бы свою прошлую жизнь, даже если бы имел такую возможность.
14. По сравнению с другими людьми моего возраста я сделал массу глупостей в своей жизни.
15. Я выгляжу лучше, чем большинство других людей моего возраста.
16. У меня есть некоторые планы, которые я намереваюсь осуществить в ближайшее время.
17. Оглядываясь на прошлое, могу сказать, что я многое упустил в своей жизни.
18. Я слишком часто, по сравнению с другими людьми, нахожусь в подавленном настроении.
19. Я получил довольно много из того, что ожидал от жизни.
20. Что бы ни говорили, а с возрастом большинство людей становится хуже, а не лучше.

Ключ к тесту

№ суждения	Согласен	Не согласен	Не знаю
1.	0	1	1
2.	0	2	1
3.	0	2	1
4.	0	2	1
5.	2	0	1

6.	0	2	1
7.	2	0	1
8.	2	0	1
9.	2	0	1
10.	0	2	1
11.	2	0	1
12.	2	0	1
13.	2	0	1
14.	0	2	1
15.	2	0	1
16.	2	0	1
17.	0	2	1
18.	0	2	1
19.	2	0	1
20.	0	2	1

Обработка результатов: индекс общей жизненной удовлетворенности определяется начислением баллов по ключу.

Интерпретация результатов: тест измеряет наиболее общее психологическое состояние человека, определяемое его личностными особенностями, системой отношений к различным сторонам своей жизни.

Индекс жизненной удовлетворенности – интегративный показатель, включающий в качестве основного носителя эмоциональную составляющую. Для обладателей высокого значения индекса характерны низкий уровень эмоциональной напряженности, высокая эмоциональная устойчивость, низкий уровень тревожности, психологический комфорт, высокий уровень удовлетворенности ситуацией и своей ролью в ней.

Под категорией «жизненная удовлетворенность» понимается самое общее представление человека о психологическом комфорте, которое включает в себя:

- интерес к жизни как противоположность апатии;
- решительность, целеустремленность, последовательность в достижении жизненных целей; согласованность между поставленными и реально достигнутыми целями;
- положительная оценка собственных качеств и поступков; общий фон настроения.

Максимальный индекс жизненной удовлетворенности составляет 40 баллов. Средняя жизненная удовлетворенность – 25–30 баллов. Показатели менее 25 баллов считаются низкими. В качестве дополнительной информации о том, какие конкретные сферы жизни приносят удовлетворение или недовольство, можно посчитать количество баллов по шкалам (максимальное количество баллов по каждой шкале – 8).

Расшифровка шкал:

1. Интерес к жизни. Суждения № 1, 6, 9, 11. Шкала отражает степень энтузиазма, увлеченного отношения к обычной повседневной жизни.

2. Последовательность в достижении целей. Суждения № 8, 13, 16, 17. Высокие показатели по данной шкале отражают такие особенности отношения к жизни, как решительность, стойкость, направленные на достижение целей. Низкая оценка по этой шкале отражает пассивное примирение с жизненными неудачами, покорное принятие всего, что приносит жизнь.

3. Согласованность между поставленными и достигнутыми целями. Суждения № 2, 4, 5, 19. Высокие показатели отражают убежденность человека в том, что он достиг или способен достичь тех целей, которые считает для себя важными.

4. Положительная оценка себя и собственных поступков. Суждения № 12, 14, 15, 20. Сюда относится оценка человеком своих внешних и внутренних качеств. Высокий балл отражает высокую самооценку.

5. Общий фон настроения. Суждения № 3, 7, 10, 18. Шкала показывает степень оптимизма, удовольствия от жизни.

Результаты данного теста дают возможность достаточно быстро получить информацию об общем эмоциональном состоянии человека, о сферах жизни, которые, возможно, являются «проблемными» для него, и принять шаги для коррекции последних.

4. «Уровень самоактуализации личности» (тест САТ, опросник САМОАЛ)²⁶⁰

Опросник состоит из 14 шкал, 126 пунктов, каждый из которых включает два суждения ценностного или поведенческого характера.

²⁶⁰ Уровень самоактуализации личности. (Тест САТ, Опросник САМОАЛ). URL: <http://psycabi.net/testy/226-uroven-samoaktualizatsii-lichnosti-test-sat-voprosnik-samoal> (дата обращения: 15.07.2016) ; *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва, 2002. С. 426–433.

Испытуемому предлагается выбрать то из них, которое в большей степени соответствует его представлениям или привычному способу поведения.

Измеряемые параметры: компетентность во времени; самоподдержка; ценность самоактуализации; гибкость поведения; реактивная чувствительность; спонтанность; самоуважение; самопринятие; принятие природы человека; синергия; принятие собственной агрессии; контактность; познавательные потребности; креативность.

SAT измеряет самоактуализацию по двум независимым друг от друга базовым шкалам (ориентации во времени и поддержки) и 12 дополнительных.

Базовые шкалы:

Шкала ориентации во времени (ОВ) – 17 пунктов. Высокий балл по этой шкале свидетельствует о способности человека жить настоящим (переживать текущий момент своей жизни во всей его полноте, а не просто как фатальное следствие прошлого или подготовку к будущей «настоящей» жизни) и ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего (видеть свою жизнь целостной).

Низкий балл по шкале означает ориентацию человека лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) дискретное восприятие своего жизненного пути.

Шкала поддержки (П) – 91 пункт. Измеряет степень независимости ценностей и поведения субъекта от воздействия извне («внутренняя/внешняя поддержка»). Человек, имеющий высокий балл по этой шкале, относительно независим в своих поступках, стремится руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, что не означает враждебности к окружающим и конфронтации с групповыми нормами. Он свободен в выборе, не подвержен внешнему влиянию («изнутри направляемая» личность).

Низкий балл свидетельствует о значительной степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъекта («извне направляемая» личность), внешнем локусе контроля.

Дополнительные шкалы. В отличие от базовых, измеряющих глобальные характеристики самоактуализации, дополнительные шкалы ориентированы на регистрацию отдельных ее аспектов. Для дополнительных шкал высокий балл характеризует высокую степень самоактуализации.

Блок ценностей:

Шкала ценностной ориентации (ЦО) – 20 пунктов. Измеряет, в какой степени человек разделяет ценности, присущие самоактуализирующейся личности.

Шкала гибкости поведения (ГП) – 24 пункта. Диагностирует степень гибкости человека в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию.

Блок чувств:

Шкала сензитивности (Сен) – 13 пунктов. Определяет, в какой степени человек отдает себе отчет в своих потребностях и чувствах, насколько хорошо их рефлексировать.

Шкала спонтанности (Сп) – 14 пунктов. Измеряет способность человека спонтанно и непосредственно выражать свои чувства. Высокий балл по этой шкале не означает отсутствия способности к продуманным, целенаправленным действиям, он лишь свидетельствует о возможности и другого способа поведения (не просчитанного заранее), о том, что человек не боится вести себя естественно и раскованно, демонстрировать окружающим свои эмоции.

Блок самовосприятия:

Шкала самоуважения (Су) – 15 пунктов. Диагностирует способность человека ценить свои достоинства, положительные качества характера, уважать себя за них.

Шкала самопринятия (Спр) – 21 пункт. Отражает степень принятия человеком себя таким, каков он есть, вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков (возможно, и вопреки им).

Блок концепции человека:

Шкала представлений о природе человека (Поп) – 10 пунктов. Высокий балл по шкале свидетельствует о склонности испытуемого в целом положительно воспринимать природу человека («люди, скорее добры») и не считать дихотомии мужественности/женственности, рациональности/эмоциональности и прочие антагонистическими и непреодолимыми.

Шкала синергии (Син) – 7 пунктов. Определяет способность человека к целостному восприятию мира и людей, к пониманию связанности противоположностей, таких как игра и работа, телесное и духовное и др.

Блок межличностной чувствительности:

Шкала принятия агрессии (ПА) – 16 пунктов. Высокий балл по шкале свидетельствует о способности человека принимать свое раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы (конечно же, речь не идет об оправдании своего антисоциального поведения).

Шкала контактности (К) – 20 пунктов. Характеризует способность человека к быстрому установлению глубоких, тесных и эмоционально насыщенных контактов с людьми.

Блок отношения к познанию:

Шкала познавательных потребностей (Поз) – 11 пунктов. Определяет степень выраженности у человека стремления к приобретению знаний об окружающем мире.

Шкала креативности (Кр) – 14 пунктов. Характеризует выраженность творческой направленности личности.

Каждый пункт теста входит в одну (или более) дополнительную шкалу и, как правило, в одну базовую.

При использовании теста для индивидуальной диагностики «сырые» результаты переводятся в стандартные Т-баллы, на основе которых составляются профильные бланки. Завершается исследование построением индивидуального профиля.

Специфика феномена самоактуализации и сложность составляющих тест суждений, требующих серьезного осмысления, позволяют рекомендовать его для обследования преимущественно лиц с высшим образованием. Методика используется как индивидуально, так и для группы, применяется брошюра либо компьютеризированный вариант. В случае необходимости респондент может отвечать на вопросы и в отсутствие экспериментатора. Инструкция не ограничивает время для ответов, хотя практика показывает, что в норме оно обычно не превышает 30–35 минут.

Пункты теста, оставленные без ответа, или те, в которых отмечены оба варианта, при обработке не учитываются. В случае если количество таких пунктов достигнет 13 и более, результаты исследования считаются недействительными.

Инструкция: в каждом пункте опросника представлена пара высказываний (они не обязательно исключают друг друга). Внимательно прочитайте каждое из этих высказываний и отметьте на регистрационном бланке (обведите кружком) то из них («А» или «Б»), которое в большей степени соответствует Вашей точке зрения, представлениям или привычному способу поведения.

№ п/п	Утверждение
1	А. Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами
	Б. Я верю в себя даже тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами
2	А. Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты
	Б. Я редко внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты
3	А. Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется
	Б. Мне кажется, что у человека мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется
4	А. Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод
	Б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод
5	А. Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю
	Б. Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю
6	А. В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, поскольку это гарантирует успех
	Б. В сложных ситуациях надо всегда искать принципиально новые решения
7	А. Для меня важно, разделяют ли другие мою точку зрения
	Б. Для меня не слишком важно, чтобы другие разделяли мою точку зрения
8	А. Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других
	Б. Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе
9	А. Я могу безо всяких угрызений совести отложить на завтра то, что я должен сделать сегодня
	Б. Меня мучают угрызения совести, если я откладываю на завтра то, что я должен сделать сегодня
10	А. Иногда я бываю так зол, что мне хочется «бросаться» на людей
	Б. Я никогда не бываю зол настолько, чтобы мне хотелось «бросаться» на людей
11	А. Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего
	Б. Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего
12	А. Человек должен оставаться честным во всем и всегда
	Б. Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным

13	А. Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может иметь отрицательные последствия
	Б. Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, когда оно может привести к дурным последствиям
14	А. У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется
	Б. У меня почти никогда не возникает потребности найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется
15	А. Я всячески стараюсь избегать огорчений
	Б. Я не стремлюсь всегда избегать огорчений
16	А. Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем
	Б. Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем
17	А. Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто, за что люди были бы мне благодарны
	Б. Я хотел бы совершить нечто, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было бы несколько отойти от своих принципов
18	А. Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как будто готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем
	Б. Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей «настоящей» жизни, а живу по-настоящему уже сейчас
19	А. Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с другом
	Б. Я стараюсь не говорить и не делать такого, что может грозить осложнениями в отношениях с другом
20	А. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают
	Б. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию
21	А. Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях
	Б. Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания
22	А. Я часто задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации
	Б. Я редко задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации

23	А. Мне кажется, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь
	Б. Я не думаю, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь
24	А. Главное в нашей жизни – это создавать что-то новое
	Б. Главное в нашей жизни – приносить людям пользу
25	А. Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин – традиционно женские
	Б. Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины и женщины сочетали в себе и традиционно мужские, и традиционно женские качества
26	А. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего, доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств
	Б. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего, выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому
27	А. Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, являются естественными проявлениями их человеческой природы
	Б. Жестокие и эгоистичные поступки, совершаемые людьми, не являются проявлениями их человеческой природы
28	А. Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья
	Б. Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья
29	А. Я уверен в себе
	Б. Я не уверен в себе
30	А. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является любимая работа
	Б. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является счастливая семейная жизнь
31	А. Я никогда не сплетничаю
	Б. Иногда мне нравится сплетничать
32	А. Я мирюсь с противоречиями в самом себе
	Б. Я не могу мириться с противоречиями в самом себе
33	А. Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему
	Б. Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему

34	А. Иногда мне трудно быть искренним даже тогда, когда мне этого хочется
	Б. Мне всегда удается быть искренним, когда мне этого хочется
35	А. Меня редко беспокоит чувство вины
	Б. Меня часто беспокоит чувство вины
36	А. Я постоянно чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение
	Б. Я не чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение
37	А. Мне кажется, что каждый человек должен иметь представление об основных законах физики
	Б. Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики
38	А. Я считаю необходимым следовать правилу «не трать времени даром»
	Б. Я не считаю необходимым следовать правилу «не трать времени даром»
39	А. Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку
	Б. Критические замечания в мой адрес не снижают мою самооценку
40	А. Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного
	Б. Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного
41	А. Я предпочитаю оставлять приятное на потом
	Б. Я не оставляю приятное на потом
42	А. Я часто принимаю спонтанные решения
	Б. Я редко принимаю спонтанные решения
43	А. Я стремлюсь открыто выражать свои чувства, даже если это может привести к каким-либо неприятностям
	Б. Я стараюсь не выражать открыто своих чувств в тех случаях, когда это может привести к каким-либо неприятностям
44	А. Я не могу сказать, что я себе нравлюсь
	Б. Я могу сказать, что я себе нравлюсь
45	А. Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах
	Б. Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах
46	А. Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в общении с другими свое недовольство ими
	Б. Мне кажется, что в общении с другими люди должны скрывать свое недовольство ими
47	А. Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди
	Б. Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди

48	А. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимым для настоящего ученого
	Б. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным
49	А. При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно мнение других людей
	Б. Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо
50	А. Мне бывает трудно отличить любовь от простого сексуального влечения
	Б. Я легко отличаю любовь от простого сексуального влечения
51	А. Меня постоянно волнует проблема самосовершенствования
	Б. Меня мало волнует проблема самосовершенствования
52	А. Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений
	Б. Достижение счастья – это главная цель человеческих отношений
53	А. Мне кажется, я могу вполне доверять своим собственным оценкам
	Б. Мне кажется, я не могу доверять в полной мере своим собственным оценкам
54	А. При необходимости человек может достаточно легко избавиться от своих привычек
	Б. Человеку крайне трудно избавиться от своих привычек
55	А. Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого
	Б. Мои чувства никогда не повергают меня в недоумение
56	А. В некоторых случаях я считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным
	Б. Я никогда не считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным
57	А. Можно судить со стороны, насколько хорошо складываются отношения между людьми
	Б. Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько удачно складываются отношения между людьми
58	А. Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз
	Б. Я думаю, что лучше прочесть какую-либо новую книгу, чем возвращаться к прочитанному
59	А. Я очень увлечен своей работой
	Б. Я не могу сказать, что увлечен своей работой
60	А. Я недоволен своим прошлым
	Б. Я доволен своим прошлым
61	А. Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду
	Б. Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду

62	А. Существует очень мало ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться
	Б. Существует множество ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться
63	А. Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают излишне бестактны
	Б. Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и поэтому может оправдать бестактность
64	А. Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей
	Б. Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей
65	А. Я чувствую себя обязанным поступать в соответствии с ожиданиями окружающих
	Б. Я не чувствую себя обязанным поступать в соответствии с ожиданиями окружающих
66	А. Интерес к самому себе всегда необходим для человека
	Б. Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия
67	А. Иногда я боюсь быть самим собой
	Б. Я никогда не боюсь быть самим собой
68	А. Большая часть того, что мне приходится делать, доставляет мне удовольствие
	Б. Лишь немного из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие
69	А. Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках
	Б. Не только тщеславные люди думают о своих достоинствах
70	А. Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили
	Б. Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них
71	А. Человек должен раскаиваться в своих поступках
	Б. Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих поступках
72	А. Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств
	Б. Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств
73	А. В большинстве ситуаций я прежде всего хочу понять, чего хочу я сам
	Б. В большинстве ситуаций я прежде всего пытаюсь понять, чего хотят окружающие

74	А. Я стараюсь никогда не быть «белой вороной»
	Б. Я позволяю себе быть «белой вороной»
75	А. Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим
	Б. Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен
76	А. Мое прошлое в значительной степени определяет мое будущее
	Б. Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее
77	А. Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию
	Б. Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию
78	А. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы, так как они приносят пользу людям
	Б. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы хотя бы тем, что они доставляют человеку эмоциональное удовлетворение
79	А. Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю
	Б. Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю
80	А. Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно
	Б. Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно
81	А. Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья
	Б. Пожалуй, я не могу сказать, что я живу с ощущением счастья
82	А. Довольно часто мне бывает скучно
	Б. Мне никогда не бывает скучно
83	А. Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно ли оно
	Б. Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно
84	А. Я легко принимаю рискованные решения
	Б. Обычно мне бывает трудно принимать рискованные решения
85	А. Я стараюсь во всем и всегда поступать честно
	Б. Иногда я считаю возможным мошенничать
86	А. Я готов примириться со своими ошибками
	Б. Мне трудно примириться со своими ошибками
87	А. Обычно я чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично
	Б. Обычно я не чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично
88	А. Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых
	Б. Детям не обязательно осознавать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых

89	А. Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет
	Б. Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие нет
90	А. Я думаю, что большинству людей можно доверять
	Б. Я думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит
91	А. Прошлое, настоящее и будущее представляются мне как единое целое
	Б. Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим
92	А. Я предпочитаю проводить отпуск в путешествии, даже если это сопряжено с большими неудобствами
	Б. Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортабельных условиях
93	А. Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю
	Б. Мне почти никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю
94	А. Людям от природы свойственно понимать друг друга
	Б. По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах
95	А. Мне никогда не нравятся «сальные» шутки
	Б. Мне иногда нравятся «сальные» шутки
96	А. Меня любят потому, что я сам способен любить
	Б. Меня любят потому, что я стараюсь заслужить любовь окружающих
97	А. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу
	Б. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу
98	А. Я чувствую себя уверенно в отношениях с другими людьми
	Б. Я чувствую себя неуверенно в отношениях с другими людьми
99	А. Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих
	Б. Защищая собственные интересы, люди обычно не забывают об интересах окружающих
100	А. Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации
	Б. Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации

101	А. Я считаю, что способность к творчеству – природное свойство человека
	Б. Я считаю, что далеко не все люди одарены природой способностью к творчеству
102	А. Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо
	Б. Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо
103	А. Иногда я боюсь показаться слишком нежным
	Б. Я никогда не боюсь показаться слишком нежным
104	А. Мне легко смириться со своими слабостями
	Б. Мне трудно смириться со своими слабостями
105	А. Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю
	Б. Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю
106	А. Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки
	Б. Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки
107	А. Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько это необходимо
	Б. Человек должен всегда заниматься только тем, что ему интересно
108	А. Я могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю
	Б. Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю
109	А. Иногда я не против того, чтобы мной командовали
	Б. Мне никогда не нравится, когда мной командуют
110	А. Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями
	Б. Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями
111	А. Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность
	Б. Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность
112	А. Наибольшее удовлетворение человек получает, добившись желаемого результата в работе
	Б. Наибольшее удовлетворение человек получает в самом процессе работы
113	А. О человеке никогда с уверенностью нельзя сказать, добрый он или злой
	Б. Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой

114	А. Я почти всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия
	Б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия
115	А. Люди часто раздражают меня
	Б. Люди редко раздражают меня
116	А. Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг
	Б. Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг
117	А. Зрелый человек всегда должен осознавать причины каждого своего поступка
	Б. Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка
118	А. Я воспринимаю себя таким, каким видят меня окружающие
	Б. Я воспринимаю себя не совсем таким, каким видят меня окружающие
119	А. Бывает, что я стыжусь своих чувств
	Б. Я никогда не стыжусь своих чувств
120	А. Мне нравится участвовать в жарких спорах
	Б. Мне не нравится участвовать в жарких спорах
121	А. У меня не хватает времени на то, чтобы следить за новинками в мире искусства и литературы
	Б. Я постоянно слежу за новинками в мире искусства и литературы
122	А. Мне всегда удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями
	Б. Мне не часто удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями
123	А. Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем
	Б. Я редко руководствуюсь в решении моих личных проблем общепринятыми представлениями
124	А. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области
	Б. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области
125	А. Я боюсь неудач
	Б. Я не боюсь неудач
126	А. Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем
	Б. Меня редко беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем

Обработка результатов
Регистрационный бланк

Ф.И.О. _____

Возраст _____ лет Пол _____

Номер утверж- дения	А		Номер утверж- дения	А		Номер утверждения	А		Номер утверж- дения	А		Б
	А	Б		Б	Б		Б	Б				
1			32			64			96			
2			33			65			97			
3			34			66			98			
4			35			67			99			
5			36			68			100			
6			37			69			101			
7			38			70			102			
8			39			71			103			
9			40			72			104			
10			41			73			105			
11			42			74			106			
12			43			75			107			
13			44			76			108			
14			45			77			109			
15			46			78			110			
16			47			79			111			
17			48			80			112			
18			49			81			113			
17			50			82			114			
19			51			83			115			
20			52			84			116			
21			53			85			117			
22			54			86			118			
23			55			87			119			
24			56			88			120			
25			57			89			121			
26			58			90			122			
27			59			91			123			
28			60			92			124			
29			61			93			125			
30			62			94			126			
31			63			95						

Ключи к шкалам

Базовые шкалы:

1. Шкала ориентации во времени (ОВ)

11	16	18	21	28	38	40	41	45	60	64	71	76	82	91	106	126
А	Б	Б	А	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	А	Б	Б

2. Шкала поддержки (П)

1	2	3	4	5	7	8	9	10	12	14	15	17	19	22	23
Б	Б	А	А	Б	Б	А	А	А	Б	Б	Б	А	А	Б	А
25	26	27	29	31	32	33	34	35	36	39	42	43	44	46	47
Б	Б	Б	А	Б	А	Б	А	Б	Б	Б	А	А	Б	А	Б
49	50	51	52	53	55	56	57	59	61	62	65	66	67	68	69
Б	Б	Б	А	А	А	А	Б	А	Б	Б	Б	А	Б	А	Б
70	72	73	74	75	77	79	80	81	83	85	86	87	88	89	90
А	Б	А	Б	Б	А	Б	А	А	А	Б	А	Б	Б	Б	А
93	94	95	96	97	98	99	100	102	103	104	105	108	109	110	111
А	А	Б	А	А	А	Б	А	А	Б	А	Б	Б	А	А	Б
113	114	115	116	117	118	119	120	122	123	125					
А	А	А	Б	Б	А	Б	А	А	Б	Б					

Дополнительные шкалы:

1. Шкала ценностной ориентации (ЦО)

17	29	42	49	50	53	56	59	67	68	69	80	81	90	93	97	99	113	114	122
А	А	А	Б	Б	А	А	А	Б	А	Б	А	А	А	А	А	Б	А	А	А

2. Шкала гибкости поведения (ГП)

3	9	12	33	36	38	40	47	50	51	61	62	65	68	70	74	82	85	95	97	99	102	105	123	
А	А	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	А	А	Б	Б	Б	Б	А	Б	А	А	Б	Б

3. Шкала сензитивности (Сен)

2	5	10	43	46	55	73	77	83	89	103	119	122
Б	Б	А	А	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	А

4. Шкала спонтанности (Сп)

5	14	15	26	42	62	67	74	77	80	81	83	95	114
Б	Б	Б	Б	А	Б	Б	Б	А	А	А	А	Б	А

5. Шкала самоуважения (Су)

2	3	7	23	29	44	53	66	69	98	100	102	106	114	122
Б	А	Б	А	А	Б	А	А	Б	А	А	А	Б	А	А

6. Шкала самопринятия (Спр)

1	8	14	22	31	32	34	39	53	61	71	75	86	87	104	105	106	110	111	116	125	
Б	А	Б	Б	Б	А	А	Б	А	Б	Б	Б	А	Б	А	Б	Б	А	Б	Б	Б	Б

7. Шкала представлений о природе человека (Поп)

23	25	27	50	66	90	94	97	99	113
А	Б	Б	Б	А	А	А	А	Б	А

8. Шкала синергии (Син)

50	68	91	93	97	99	113
Б	А	Б	А	А	Б	А

9. Шкала принятия агрессии (ПА)

5	8	10	15	19	29	39	43	46	56	57	67	85	93	94	115
Б	А	А	Б	А	А	Б	А	А	А	Б	Б	Б	А	А	А

10. Шкала контактности (К)

5	7	17	26	33	36	46	65	70	73	74	75	79	96	99	103	108	109	120	123	
Б	Б	А	Б	Б	Б	А	Б	А	А	Б	Б	Б	А	Б	Б	Б	А	А	А	Б

11. Шкала познавательных потребностей (Поз)

13	20	37	48	63	66	78	82	92	107	121
А	Б	А	А	Б	А	Б	Б	А	Б	Б

12. Шкала креативности (Кр)

6	24	30	42	54	58	59	68	84	101	105	112	123	124
Б	А	А	А	А	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б

Каждый совпадающий с ключом ответ оценивается в 1 балл. Затем подсчитывается сумма баллов, набранных испытуемым по каждой шкале.

Интерпретация полученных результатов

При разработке теста не были однозначно определены нормы для высокого, среднего и низкого уровней самоактуализации. Однако считается, что показатели САТ у самоактуализирующейся личности ни в коем случае не должны «зашкаливать». Предельные значения свидетельствуют о слишком сильном влиянии на результаты фактора социальной желательности или о стремлении испытуемых выглядеть в наиболее благоприятном свете (такое явление Э. Шостром назвал «псевдо самоактуализацией»). Практика показала, что «диапазон самоактуализации» находится в пределах «выше среднего». Низкие шкальные оценки характерны для людей, больных неврозами, с различными формами пограничных психических расстройств. В психическую и статистическую норму попадает 68 % всего населения, и только у 16 % результат превышает 60 или не достигает 40. Значения выше 70 или ниже 30 наблюдаются только у 2,3 % людей.

Результаты интерпретируются в соответствии с описанием шкал САТ. В зависимости от целей диагностики можно ограничиться анализом данных по базовым шкалам или провести полную интерпретацию. Выборочный анализ (с привлечением отдельных дополнительных шкал) может быть полезен, например, при контроле изменений в результате проведения обучающей, коррекционной или коучинговой программ. При этом следует соотносить полученные результаты со всеми имеющимися данными об испытуемом (результаты беседы, наблюдения, другие использованные тесты и т. д.).

5. «Тест структуры интеллекта» Р. Амтхауэра²⁶¹

«Тест структуры интеллекта» Р. Амтхауэра является классическим групповым интеллектуальным тестом. Общий результат обследования позволяет судить об уровне умственного развития, а успешность выполнения отдельных субтестов – об индивидуальной структуре психометрического интеллекта.

Задания теста состоят из вербального и числового материала и из изображений. Первые требуют от испытуемых определенных знаний и умений производить с вербальным материалом (понятиями, высказываниями) некоторые логические действия. Вторые предполагают определенную степень развития математического и пространственного мышления.

²⁶¹ «Тест структуры интеллекта» Р. Амтхауэра. URL: http://psylab.info/Тест_структуры_интеллекта_Амтхауэра (дата обращения: 15.07.2016).

Коллектив авторов в составе М. К. Акимовой, Е. М. Борисовой, В. Т. Козловой и Г. П. Логиновой под руководством доктора психологических наук К. М. Гуревича перевели и адаптировали тест для русской выборки.

Психометрические характеристики теста для российской выборки таковы: эквивалентность параллельных форм по общему баллу – 0,78; гомогенность – 0,92–0,97; ретестовая надежность по общему баллу формы А = 0,73, формы Б = 0,69.

Коэффициенты валидности 0,56 (форма А) и 0,52 (форма Б). Уровень значимости приведенных коэффициентов $p < 0,001$.

Тест состоит из девяти субтестов, каждый из которых направлен на измерение различных функций интеллекта. Шесть субтестов диагностируют вербальную сферу, два – пространственное воображение, один – память. Во всех группах заданий, за исключением 4–6 субтестов, используются задачи закрытого типа.

1. «Логический отбор»: исследование индуктивного мышления, чутья языка. Задача испытуемого заключается в том, чтобы закончить предложение одним из приведенных слов.

Противоположностью понятия «верность» является: а) любовь; б) ненависть; в) дружба; г) предательство; д) вражда.

2. «Классификация», определение общих черт: исследование способности к абстрагированию, обобщению, оперированию вербальными понятиями. В задачах предлагается пять слов, из которых четыре объединены определенной смысловой связью, а одно – лишнее. Это слово и следует выделить в ответе: а) рисунок; б) картина; в) графика; г) скульптура; д) живопись.

3. «Аналогии»: анализ комбинаторных способностей. В заданиях предлагаются три слова, между первым и вторым существует определенная связь. После третьего слова – прочерк. Из пяти прилагаемых к заданию вариантов необходимо выбрать такое слово, которое было бы связано с третьим таким же образом, как и первые два.

Дерево – строгать, железо – ?

а) чеканить; б) сгибать; в) лить; г) шлифовать; д) ковать.

4. «Обобщения»: оценка способности выносить суждение, обобщать. Испытуемый должен обозначить два слова общим понятием.

Дождь – снег _____ .

5. «Задания на счет»: оценка уровня развития практического математического мышления, сформированности математических навыков.

Сколько километров пройдет товарный поезд за 7 часов, если его скорость 40 км в час?

6. «Ряды чисел»: анализ индуктивного мышления, способности оперировать числами. В заданиях требуется установить правило числового ряда и продолжить его: 6 9 12 15 18 21 24...?

7. «Выбор фигур»: исследование пространственного воображения, комбинаторных способностей. В заданиях приводятся разделенные на части геометрические фигуры. При выборе ответа следует найти карточку с фигурой, которая соответствует разделенным частям.

8. «Задания с кубиками»: исследуется то же, что и в субтесте 7. В заданиях предъявляются изображения кубиков с различно обозначенными гранями. Кубики определенным образом повернуты и перевернуты в пространстве, так что иногда появляются новые, неизвестные испытуемому грани. Необходимо определить, какой из пяти кубиков-образцов изображен на каждом рисунке.

9. Задания на способность сосредоточить внимание и сохранить в памяти усвоенное. Предлагается запомнить ряд слов, которые объединены в таблице по определенным категориям, например, цветы: тюльпан, жасмин, гладиолус, гвоздика, ирис; или животные: зебра, уж, бык, хорек, тигр. Время заучивания – 3 мин. Затем тетради с заданиями собираются и испытуемым выдаются листы с вопросами такого типа: с буквы «б» начиналось слово: а) растения; б) инструменты; в) птицы; г) произведения искусства; д) животные.

Тест имеет две эквивалентные формы – А и Б. При групповом исследовании испытуемые, сидящие рядом, работают с разными формами.

Необходимые для проведения теста тетради А и Б применяются многократно. В них ничего нельзя вписывать. Для записи ответов испытуемым вместе с рабочими тетрадями выдаются бланки для ответов.

Руководство по проведению тестирования

Для проведения теста каждому испытуемому необходимы: тетрадь с тестом, бланк для ответов, опросный лист к субтесту 9, а психологу требуется секундомер. Перед началом испытания тестовые тетради проверяются, с тем чтобы выяснить, нет ли в них пометок от предшествующего исследования. Любые посторонние пометки в тетрадях должны быть устранены.

Затем в тетради вкладываются бланки для ответов. Бланк размещается между титульным листом и первой страницей тестовой тетради. Тетради складываются таким образом, чтобы формы А и Б чередовались. Целесообразно иметь запасные тетради с бланками для ответов. В соответствии с числом тестовых тетрадей готовятся и дополнительные листы для проведения субтеста 9.

Число испытуемых зависит от условий тестирования и не должно превышать 20–30 человек. Тестирование рекомендуется проводить, когда испытуемые не утомлены.

Для правильного проведения тестирования необходимо строго соблюдать инструкции, контролировать время выполнения отдельных субтестов, не помогать испытуемым в выполнении заданий.

На решение каждого субтеста отводится строго определенное время:

1 субтест – 6 минут

2 субтест – 6 минут

3 субтест – 7 минут

4 субтест – 8 минут

5 субтест – 10 минут

6 субтест – 7 минут

7 субтест – 7 минут

8 субтест – 9 минут

9 субтест – 3 минуты (для запоминания) и 6 минут (для воспроизведения).

Перед проведением испытания психолог объясняет цель тестирования и создает у испытуемых соответствующий настрой. Для этого зачитывается общая инструкция, расположенная на второй странице тестовой тетради. Далее психолог читает пояснения и примеры к субтесту 1. Испытуемые должны следить за текстом по своей тетради. Прочитав инструкцию и разобрав примеры субтеста 1, психолог спрашивает, есть ли вопросы. Чтобы условия тестирования были всегда одинаковыми, при ответе на вопрос экспериментатору следует просто вновь зачитать соответствующее место инструкции или повторить объяснение примеров заданий.

После этого дается указание перевернуть страницу и приступить к выполнению заданий первого субтеста. Психолог в это время должен включить секундомер (желательно сделать это незаметно для испытуемых, чтобы не создавать у них чувства напряженности). По истечении времени, отведенного на выполнение первого субтеста, психолог решительно, но не резко, прерывает работу испытуемых и начинает читать инструкцию к следующему субтесту. В ходе проведения тестирования необходимо контролировать, в нужном ли месте записывают испытуемые свои ответы и правильно ли переворачивают страницы тетрадней.

После окончания обследования бланки для ответов и дополнительные листы нужно собрать одновременно.

Обработка результатов тестирования

Для удобства подсчета баллов, полученных испытуемым за каждый субтест, рекомендуется использовать шаблоны (по два для каждой из форм, А и Б: один – для лицевой, другой – для оборотной страницы бланка для ответов), которые несложно приготовить из кальки или плотной белой бумаги. На шаблонах нарисованы квадратики, обозначающие правильные решения. Каждый из субтестов, за исключением четвертого, имеет 20-балльную систему оценок. Количество правильно выполненных заданий является первичным показателем успешности

выполнения субтестов. В четвертом субтесте, состоящем из 16 заданий, каждое правильно выполненное задание оценивается в 2 балла.

Если признак, положенный испытуемым в основу обобщения, является менее существенным и общим, чем предполагалось автором теста, то такое задание оценивается в 1 балл. Если признак, являющийся основой обобщения, найден неверно (или не найден совсем), то выполнение задания оценивается в 0 баллов. Таким образом, максимальное количество баллов, которое может получить испытуемый за решение четвертого субтеста, равно 32, а минимальное – 0. Общий балл, представляющий собой оценку умственного развития по тесту Р. Амтхауэра, подсчитывается путем суммирования баллов, полученных испытуемым за выполнение каждого из 8 субтестов. Максимальный балл по тесту Р. Амтхауэра равен 172.

Ключ

1 субтест. 1г, 2в, 3д, 4д, 5в, 6а, 7г, 8б, 9д, 10в, 11б, 12д, 13в, 14а, 15г, 16а, 17в, 18б, 19д, 20г.

2 субтест. 21 д, 22б, 23в 24г, 25б, 26г, 27в, 28г, 29д, 30в, 31 д, 32г, 33а, 34в, 35д, 36в, 37а, 38г, 39б, 40б.

3 субтест. 41в, 42д, 43б, 44д, 45а, 46г, 47б, 48в, 49б, 50г, 51г, 52б, 53б, 54б, 55г, 56д, 57в, 58в, 59б, 60г.

4 субтест. 61 – плоды; 62 – наркотические возбуждающие средства; 63 – приборы; 64 – органы чувств; 65 – отражение; 66 – производство искусства; 67 – сила; 68 – зародыши; 69 – символы; 70 – водные животные; 71 – органические потребности; 72 – живые организмы; 73 – металлические изделия; 74 – положение в пространстве; 75 – пожелания (санкции); 76 – меры воспитания.

5 субтест. 77(85), 78(630), 79(235), 80(24), 81(36), 82(60), 83(35), 84(50), 85(720), 86(84), 87(7), 88(9), 89(45), 90(60), 91(16), 92(26), 93(36), 94(5), 95(42), 96(4).

6 субтест. 97(27), 98(26), 99(25), 100(16), 101(62), 102(31), 103(51), 104(7), 105(8), 106(12), 107(2), 108(13), 109(42), 110(19), 111(13), 112(71), 113(15), 114(17), 115(63), 116(14).

7 субтест. 117б, 118г, 119в, 120в, 121д, 122г, 123 д, 124а, 125а, 126Б, 127д, 128в, 129д, 130г, 131в, 132а, 133г, 134г, 135б, 136в.

8 субтест. 137б, 138б, 139в, 140а, 141г, 142а, 143б, 144д, 145в, 146г, 147а, 148б, 149д, 150г, 151в, 152б, 153д, 154а, 155в, 156д.

9 субтест. 157г, 158д, 159в, 160б, 161д, 162а, 163д, 164в, 165б, 166в, 167д, 168в, 169г, 170б, 171б, 172г, 173а, 174г, 175в, 176а.

Совпадение с ключом – 1 балл. Несовпадение с ключом – 0 баллов.

Субтест 4: совпадение с ключом – 2 балла.

Аналогичное, но неполное значение слова – 1 балл.

Несовпадение с ключом и вообще далекое от смысла слова понятие – 0 баллов.

6. «16-факторный личностный опросник» Р. Б. Кеттелла²⁶²

16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла позволяет выяснить особенности характера, склонностей и интересов личности. Опросник Кеттелла – одна из наиболее известных многофакторных методик, созданная в рамках объективного экспериментального подхода к исследованию личности. Согласно теории личностных черт Кеттелла, личность описывается как состоящая из стабильных, устойчивых, взаимосвязанных элементов (свойств, черт), определяющих ее внутреннюю сущность и поведение. Различия в поведении людей объясняется различиями в выраженности личностных черт.

Тест Кеттелла содержит 187 вопросов, на которые предлагается ответить обследуемым (взрослым людям с образованием не ниже 8–9 классов). Испытуемому предлагают занести в регистрационный бланк один из вариантов ответа на вопрос: «да», «не знаю», «нет» (или «а», «в», «с»).

Инструкция к тесту

Вам предлагается ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение. Отвечая на каждый вопрос, Вы должны выбрать один из трех предлагаемых ответов – тот, который в наибольшей степени соответствует Вашим взглядам, Вашему мнению о себе. Если Вам что-нибудь не ясно, спросите экспериментатора. Отвечая на вопросы, все время помните:

1. Не нужно тратить много времени на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым придет Вам в голову. Конечно, вопросы часто будут сформулированы не так подробно, как Вам хотелось бы. В таком случае старайтесь представить себе «среднюю», наиболее частую ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса и, исходя из этого, выберите ответ. Отвечать надо как можно точнее, но не слишком медленно.

2. Старайтесь не прибегать к промежуточным, неопределенным ответам («не знаю») слишком часто.

Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно, некоторые вопросы покажутся Вам не очень точно сформулированными, но и тогда постарайтесь найти наиболее точный ответ. Некоторые вопросы могут показаться Вам личными, но Вы можете быть уверены в том, что ответы не будут разглашены. Ответы могут быть расшифрованы только с помощью специального «ключа», который находится у экспериментатора. Причем ответы на каждый отдельный

²⁶² Тест. 16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла. URL: <http://www.gurutestov.ru/test/60> (дата обращения 15.07.2016).

вопрос вообще не будут рассматриваться. Нас интересуют только обобщенные показатели.

Не старайтесь произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности. В этом случае Вы сможете лучше узнать себя и очень поможете нам в нашей работе. Заранее благодарим Вас за помощь в отработке методики.

Тестовый материал к опроснику Р. Б. Кеттелла

1. Я хорошо понял инструкцию к этому опроснику:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

2. Я готов как можно искренней ответить на вопросы:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

3. Я предпочел бы иметь дачу:

- а) в оживленном дачном поселке
- в) нечто среднее
- с) уединенную, в лесу

4. Я могу найти в себе достаточно сил, чтобы справиться с жизненными трудностями:

- а) всегда
- в) обычно
- с) редко

5. При виде диких животных мне становится несколько не по себе, даже если они надежно заперты в клетках:

- а) да, это верно
- в) не уверен
- с) нет, это не верно

6. Я воздерживаюсь от критики людей и их взглядов:

- а) да
- в) иногда
- с) нет

7. Я делаю людям резкие, критические замечания, если мне кажется, что они этого заслуживают:

- а) обычно
- в) иногда
- с) никогда не делаю

8. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям:

- а) верно
- в) не уверен
- с) неверно

- 9. Если бы я увидел ссорящихся не на шутку соседских детей:**
- а) я предоставил бы им самим выяснить свои отношения
 - в) не знаю, что предпринял бы
 - с) я постарался бы разобраться в их ссоре
- 10. На собраниях и в компаниях:**
- а) я легко выхожу вперед
 - в) верно нечто среднее
 - с) я предпочитаю держаться в стороне
- 11. По-моему, интереснее быть:**
- а) инженером-конструктором
 - в) не знаю, что предпочесть
 - с) драматургом
- 12. На улице я скорее остановлюсь, чтобы посмотреть, как работает художник, чем стану наблюдать за уличной ссорой:**
- а) да, это верно
 - в) не уверен
 - с) нет, это не верно
- 13. Обычно я спокойно переношу самодовольство людей, даже когда они хвастаются или другим образом показывают, что они высокого мнения о себе:**
- а) да
 - в) верно нечто среднее
 - с) нет
- 14. Если человек обманывает, я почти всегда могу заметить это по выражению его лица:**
- а) да
 - в) верно нечто среднее
 - с) нет
- 15. Я считаю, что самую скучную повседневную работу всегда нужно доводить до конца, даже если кажется, что в этом нет необходимости:**
- а) согласен
 - в) не уверен
 - с) не согласен
- 16. Я предпочел бы взяться за работу:**
- а) где можно много зарабатывать, даже если заработки не постоянны
 - в) не знаю, что выбрать
 - с) с постоянной, но относительно невысокой зарплатой
- 17. Я говорю о своих чувствах:**
- а) только в случае необходимости
 - в) верно нечто среднее
 - с) охотно, когда предоставляется возможность

18. Изредка я испытываю чувство внезапного страха или неопределенного беспокойства, сам не знаю отчего:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

19. Когда меня несправедливо критикуют за то, в чем я не виноват:

- а) никакого чувства вины у меня не возникает
- в) верно нечто среднее
- с) я все же чувствую себя немного виноватым

20. На работе у меня бывает больше затруднений с людьми, которые:

- а) отказываются использовать современные методы
- в) не знают, что выбрать
- с) постоянно пытаются что-то изменить в работе, которая и так идет нормально

21. Принимая решения, я руководствуюсь больше:

- а) сердцем
- в) сердцем и рассудком в равной мере
- с) рассудком

22. Люди были бы счастливее, если бы они больше времени проводили в обществе своих друзей:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

23. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу:

- а) да
- в) затрудняюсь ответить
- с) нет

24. Разговаривая, я склонен:

- а) высказывать свои мысли сразу, как только они приходят
- в) верно нечто среднее
- с) прежде хорошенько собраться с мыслями

25. Даже если я чем-нибудь сильно взбешен, я успокаиваюсь довольно быстро:

- а) да
- в) верно
- с) нет

26. При равной продолжительности рабочего дня и одинаковой зарплате мне было бы интереснее работать:

- а) столяром или поваром
- в) не знаю, что выбрать
- с) официантом в хорошем ресторане

27. У меня было:

- а) очень мало выборных должностей
- в) несколько
- с) много выборных должностей

28. Слово «лопата» так относится к слову «копать», как слово «нож» к слову:

- а) острый
- в) резать
- с) точить

29. Иногда какая-нибудь навязчивая мысль не дает мне заснуть:

- а) да, это верно
- в) не уверен
- с) нет, это неверно

30. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой:

- а) да, это верно
- в) не уверен
- с) нет, это неверно

31. Устаревший закон должен быть изменен:

- а) только после основательного обсуждения
- в) верно нечто среднее
- с) немедленно

32. Мне становится не по себе, когда дело требует от меня быстрых действий, которые как-то влияют на других людей:

- а) да, это верно
- в) верно нечто среднее
- с) нет, это неверно

33. Большинство знакомых считают меня веселым собеседником:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

34. Когда я вижу неопрятных, неряшливых людей:

- а) меня это не волнует
- в) верно нечто среднее
- с) они вызывают у меня неприязнь и отвращение

35. Я слегка теряюсь, неожиданно оказавшись в центре внимания:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

36. Я всегда рад присоединиться к большой кампании, например, встретиться вечером с друзьями, пойти на танцы, принять участие в интересном общественном мероприятии:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

37. В школе я предпочитал:

- а) уроки музыки (пения)
- в) затрудняюсь сказать
- с) занятия в мастерских, ручной труд

38. Если меня назначают ответственным за что-либо, я настаиваю, чтобы мои распоряжения строго выполнялись, а иначе я отказываюсь от поручения:

- а) да
- в) иногда
- с) нет

39. Важнее, чтобы родители:

- а) способствовали тонкому развитию чувств у своих детей
- в) верно нечто среднее между а) и с)
- с) учили детей управлять своими чувствами

40. Участвуя в коллективной работе, я предпочел бы:

- а) попытаться внести улучшения в организацию работы
- в) верно нечто среднее
- с) вести записи и следить за тем, чтобы соблюдались правила

41. Время от времени я чувствую потребность заняться чем-нибудь, что требует значительных физических усилий:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

42. Я предпочел бы общаться с людьми вежливыми и деликатными, чем с грубоватыми и прямолинейными:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

43. Когда меня критикуют на людях, это меня крайне угнетает:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

44. Если меня вызывает к себе начальник, я:

- а) использую этот случай, чтобы попросить о том, что мне нужно
- в) верно нечто среднее
- с) беспокоюсь, что сделал что-то не так

45. Я считаю, что люди должны очень серьезно подумать, прежде чем отказываться от опыта прошлых веков:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

46. Читая что-либо, я всегда хорошо осознаю скрытое намерение автора убедить меня в чем-то:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

47. Когда я учился в 9–11 классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

- а) очень редко
- в) от случая к случаю
- с) довольно часто

48. Я поддерживаю дома хороший порядок и почти всегда знаю, что где лежит:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

49. Когда я думаю о том, что произошло в течение дня, я нередко испытываю беспокойство:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

50. Иногда я сомневаюсь, действительно ли люди, с которыми я беседую, интересуются тем, что я говорю:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

51. Если бы мне пришлось выбирать, я предпочел бы быть:

- а) лесничим
- в) трудно выбрать
- с) учителем старших классов

52. Ко дню рождения, к праздникам:

- а) я люблю делать подарки
- в) затрудняюсь ответить
- с) считаю, что покупка подарков – несколько неприятная обязанность

53. Слово «усталый» так относится к слову «работа», как слово «гордый» к слову:

- а) «улыбка»
- в) «успех»
- с) «счастливым»

54. Какое из данных слов не подходит к двум остальным:

- а) свеча
- в) Луна
- с) лампа

55. Мои друзья:

- а) меня не подводили
- в) изредка
- с) подводили довольно часто

56. У меня есть такие качества, по которым я определенно превосхожу других людей:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

57. Когда я расстроен, я всячески стараюсь скрыть свои чувства от других:

- а) да, это верно
- в) верно нечто среднее
- с) нет, это не верно

58. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься:

- а) чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей)
- в) примерно раз в неделю (как большинство)
- с) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство)

59. Я думаю, что личная свобода в поведении важнее хороших манер и соблюдения этикета:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

60. В присутствии людей, более значительных, чем я (людей старше меня, или с большим опытом, или с более высоким положением), я склонен держаться скромно:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

61. Мне трудно рассказать что-либо большой группе людей или выступать перед большой аудиторией:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

62. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности – легко могу сказать, где север, где юг, где восток или запад:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

63. Если бы кто-то разозлился на меня:

- а) я постарался бы его успокоить
- в) не знаю, что бы я предпринял
- с) это вызвало бы у меня раздражение

64. Когда я вижу статью, которую считаю несправедливой, я скорее склонен забыть об этом, чем с возмущением ответить автору:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет, это не верно

65. В моей памяти не задерживаются надолго несущественные мелочи, например, названия улиц, магазинов:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

66. Мне могла бы понравиться профессия ветеринара, который лечит и оперирует животных:

- а) да
- в) трудно сказать
- с) нет

67. Я ем с наслаждением и не всегда столь тщательно забочусь о своих манерах, как это делают другие люди:

- а) да, это верно
- в) не уверен
- с) нет, это не верно

68. Бывают периоды, когда мне ни с кем не хочется встречаться:

- а) очень редко
- в) среднее между а) и с)
- с) довольно часто

69. Иногда мне говорят, что мой голос и вид слишком явно выдают мое волнение:

- а) да
- в) среднее между а) и с)
- с) нет

70. Когда я был подростком и мое мнение расходилось с родительским, я обычно:

- а) оставался при своем мнении
- в) среднее между а) и с)
- с) уступал, признавая их авторитет

71. Мне хотелось бы работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

72. Я предпочел бы жить тихо, так, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения благодаря своим успехам:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

73. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком:

- а) это верно
- в) не уверен
- с) это неверно

74. Критика в том виде, в каком ее осуществляют многие люди, скорее выбивает меня из колеи, чем помогает:

- а) часто
- в) изредка
- с) никогда

75. Я всегда в состоянии строго контролировать проявление своих чувств:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

76. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:

- а) работать над ним в лаборатории дальше
- в) трудно выбрать
- с) позаботиться о его практическом использовании

77. Слово «удивление» так относится к слову «необычный», как слово «страх» к слову:

- а) «храбрый»
- в) «беспокойный»
- с) «ужасный»

78. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:

- а) $\frac{3}{7}$
- в) $\frac{3}{9}$
- с) $\frac{3}{11}$

79. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя и не знаю, почему:

- а) верно
- в) не уверен
- с) неверно

80. Люди относятся ко мне более доброжелательно, чем я того заслуживаю своим добрым к ним отношением:

- а) очень часто
- в) иногда
- с) никогда

81. Употребление нецензурных выражений мне всегда противно (даже если при этом нет лица другого пола):

- а) да
- в) среднее между а) и с)
- с) нет

82. У меня безусловно меньше друзей, чем у большинства людей:

- а) да
- в) среднее между а) и с)
- с) нет

83. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить:

- а) верно
- в) не уверен
- с) неверно

84. Люди иногда называют меня легкомысленным, хотя и считают приятным человеком:

- а) да
- в) среднее между а) и с)
- с) нет

85. В различных ситуациях в обществе я испытывал волнение, похожее на то, которое испытывает человек перед выходом на сцену:

- а) довольно часто
- в) изредка
- с) едва ли когда-нибудь

86. Находясь в небольшой группе людей, я довольствуюсь тем, что держусь в стороне и по большей части предоставляю говорить другим:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

87. Мне больше нравится читать:

- а) реалистические описания острых военных и политических конфликтов
- в) не знаю, что выбрать
- с) роман, возбуждающий воображения и чувства

88. Когда мною пытаются командовать, я нарочно делаю все наоборот:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

89. Если начальство или члены семьи в чем-то меня упрекают, то, как правило, только за дело:

- а) верно
- в) среднее между а) и с)
- с) неверно

90. Мне не нравится манера некоторых людей «уставиться» и бесцеремонно смотреть на человека в магазине или на улице:

- а) верно
- в) верно нечто среднее
- с) неверно

91. Во время продолжительного путешествия я предпочел бы:

- а) читать что-нибудь сложное, но интересное
- в) не знаю, что выбрал бы
- с) провести время, беседуя с попугачиком

92. В шутках о смерти нет ничего дурного или противного хорошему вкусу:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет, не согласен

93. Если мои знакомые плохо обращаются со мной и не скрывают своей неприязни:

- а) это несколько меня не угнетает
- в) верно нечто среднее
- с) я падаю духом

94. Мне становится не по себе, когда мне говорят комплименты и хвалят в лицо:

- а) верно
- в) верно нечто среднее
- с) неверно

95. Я предпочел бы иметь работу:

- а) с четко определенным и постоянным заработком
- в) верно нечто среднее
- с) с более высокой зарплатой, которая бы зависела от моих усилий и продуктивности

96. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:

- а) если я обсуждаю их с другими
- в) верно нечто среднее
- с) если я обдумываю их в одиночестве

97. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий и так далее:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

98. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали:

- а) верно
- в) верно нечто среднее
- с) неверно

99. Иногда совсем незначительные препятствия очень сильно раздражают меня:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

100. Я сплю крепко, никогда не разговариваю во сне:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

101. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интереснее:

- а) работать с клиентами
- в) нечто среднее
- с) работать с документацией

102. Слово «размер» так относится к слову «длина», как слово «нечестный» к слову:

- а) тюрьма
- в) грешный
- с) укравший

103. АБ так относится к ГВ, как СР к:

- а) ПО
- в) ОП
- с) ТУ

104. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:

- а) я отношусь к этому спокойно
- в) верно нечто среднее
- с) испытываю к ним чувство презрения

105. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:

- а) это мне не мешает, я могу сосредоточиться
- в) верно нечто среднее
- с) это портит мне все удовольствие и злит меня

106. Думаю, что обо мне правильнее сказать, что я:

- а) вежливый и спокойный
- в) верно нечто среднее
- с) энергичный и напористый

107. Я считаю, что:

- а) жить нужно по принципу «делу время – потехе час»
- в) нечто среднее между а) и с)
- с) жить нужно весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне

108. Лучше быть осторожным и ожидать малого, чем заранее радоваться, в глубине души предвкушая успех:

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

109. Если я задумываюсь о возможных трудностях в своей работе:

- а) я стараюсь заранее придумать, как с ними справиться
- в) верно нечто среднее
- с) думаю, что справлюсь с ними, когда они появятся

110. Я легко осваиваюсь в любом обществе:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

111. Когда нужно немного дипломатии и умения убедить людей в чем-нибудь, обычно обращаются ко мне:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

112. Мне было бы интереснее:

- а) консультировать молодых людей, помогать им в выборе работы
- в) затрудняюсь ответить
- с) работать инженером-экономистом

113. Если я абсолютно уверен, что человек поступает несправедливо или эгоистично, я заявляю ему об этом, даже если это грозит мне некоторыми неприятностями:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

114. Иногда я в шутку делаю какое-нибудь дурашливое замечание только для того, чтобы удивить людей и посмотреть, что они на это скажут:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

115. Я бы с удовольствием работал в газете обозревателем театральных постановок, концертов и тому подобное:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

116. Если мне приходится долго сидеть на собрании, не разговаривая и не двигаясь, я никогда не испытываю потребности рисовать что-либо и ерзать на стуле:

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

117. Если мне кто-то говорит то, что, как мне известно, не соответствует действительности, я скорее подумую:

- а) «он – лжец»
- в) верно нечто среднее
- с) «видимо, его неверно информировали»

118. Предчувствие, что меня ожидает какое-то наказание, даже если я не сделал ничего дурного, возникает у меня:

- а) часто
- в) иногда
- с) никогда

119. Мнение, что болезни вызываются психическими причинами в той же мере, что и физическими (телесными), значительно преувеличено:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

120. Торжественность, красочность должны обязательно сохраняться в любой важной государственной церемонии:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

121. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком не выдержан и пренебрегаю правилами приличия:

- а) очень
- в) немного
- с) совсем не беспокоит

122. Работая над чем-то, я предпочел бы делать это:

- а) в коллективе
- в) не знаю, что выбрал бы
- с) самостоятельно

123. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе:

- а) часто
- в) иногда
- с) никогда

124. Зачастую люди слишком быстро выводят меня из себя:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

125. Я всегда могу без особых трудностей избавиться от старых привычек и не возвращаться к ним больше:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

126. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:

- а) адвокатом
- в) затрудняюсь выбрать
- с) штурманом или летчиком

127. Слово «лучше» так относится к слову «наихудший», как слово «медленнее» к слову:

- а) «скорый»
- в) «наилучший»
- с) «быстрейший»

128. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить этот ряд: X0000XX000XXX?

- а) 0XXX
- в) 00XX
- с) X000

129. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать:

- а) согласен
- в) верно нечто среднее
- с) не согласен

130. Обычно я могу сосредоточенно работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг меня шумят:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

131. Бывает, что я говорю незнакомым людям о вещах, которые кажутся мне важными, независимо от того, спрашивают меня об этом или нет:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

132. Я провожу много свободного времени, беседуя с друзьями о тех приятных событиях, которые мы вместе пережили когда-то:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

133. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только ради забавы:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

134. Меня очень раздражает вид небранной комнаты:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

135. Я считаю себя очень общительным (открытым) человеком:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

136. В общении с людьми:

- а) я не стараюсь сдерживать свои чувства
- в) верно нечто среднее
- с) я скрываю свои чувства

137. Я люблю музыку:

- а) легкую, живую, холодноватую
- в) верно нечто среднее
- с) эмоционально насыщенную и сентиментальную

138. Меня больше восхищает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

139. Если мое удачное замечание осталось незамеченным:

- а) я не повторяю его
- в) затрудняюсь ответить
- с) повторяю свое замечание снова

140. Мне бы хотелось вести работу среди несовершеннолетних правонарушителей, освобожденных на поруки:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

141. Для меня более важно:

- а) сохранять хорошие отношения с людьми
- в) верно нечто среднее
- с) свободно выражать свои чувства

142. В туристском путешествии я предпочел бы придерживаться программы, составленной специалистами, нежели самому планировать свой маршрут:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

143. Обо мне справедливо думают, что я упорный и трудолюбивый человек, но успехов добиваюсь редко:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

144. Если люди злоупотребляют моим расположением к ним, я не обижаюсь и быстро забываю об этом:

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

145. Если бы в группе разгорелся жаркий спор:

- а) мне было бы любопытно, кто выйдет победителем
- в) верно нечто среднее
- с) я бы очень хотел, чтобы все закончилось мирно

146. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

147. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

148. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но он всегда имеет право настоять на своем:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

149. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь обо всем, что меня ожидает:

- а) да
- в) иногда
- с) нет

150. Если я участвую в какой-нибудь игре, а окружающие громко высказывают свои соображения, меня это не выводит из равновесия:

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

151. Мне кажется, интереснее быть:

- а) художником
- в) не знаю, что выбрать
- с) директором театра или киностудии

152. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:

- а) какой-либо
- в) несколько
- с) большая часть

153. Слово «пламя» так относится к слову «жара», как слово «роза» к слову:

- а) «шипы»
- в) «красные лепестки»
- с) «запах»

154. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь:

- а) часто
- в) изредка
- с) практически никогда

155. Даже если многое против успеха какого-либо начинания, я все-таки считаю, что стоит рискнуть:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

156. Мне нравятся ситуации, в которых я невольно оказываюсь в роли руководителя, потому что лучше всех знаю, что должен делать коллектив:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

157. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально:

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

158. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка:

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

159. Порой я пренебрегаю добрыми советами людей, хотя и знаю, что не должен этого делать:

- а) изредка
- в) вряд ли когда-нибудь
- с) никогда

160. Принимая решения, я считаю для себя обязательным учитывать основные нормы поведения: «что такое хорошо и что такое плохо».

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

161. Мне не нравится, когда люди смотрят, как я работаю:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

162. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо применить силу:

- а) согласен
- в) верно нечто среднее
- с) не согласен

163. В школе я предпочитал (предпочитаю):

- а) русский язык
- в) трудно сказать
- с) математику или арифметику

164. Иногда у меня бывали огорчения из-за того, что люди говорили обо мне дурно за глаза без всяких на то оснований:

- а) да
- в) затрудняюсь ответить
- с) нет

165. Разговоры с людьми заурядными, связанными условностями и своими привычками:

- а) часто бывают весьма интересны и содержательны
- в) верно нечто среднее
- с) раздражают меня, так как беседа вертится вокруг пустяков и ей недостает глубины

166. Некоторые вещи вызывают во мне такой гнев, что я предпочитаю вообще о них не говорить:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

167. В воспитании важнее:

- а) окружить ребенка любовью и заботой
- в) верно нечто среднее
- с) выработать у ребенка желательные навыки и взгляды

168. Люди считают меня спокойным, уравновешенным человеком, который остается невозмутимым при любых обстоятельствах:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

169. Я думаю, что наше общество, руководствуясь целесообразностью, должно создавать новые обычаи и отбрасывать в сторону старые привычки и традиции:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

170. У меня бывали неприятные случаи из-за того, что, задумавшись, я становился невнимателен:

- а) едва ли когда-нибудь
- в) верно нечто среднее
- с) несколько раз

171. Я лучше усваиваю материал:

- а) читая хорошо написанную книгу
- в) верно нечто среднее
- с) участвуя в коллективном обсуждении

172. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил:

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

173. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока не буду полностью уверен в своей правоте:

- а) всегда
- в) обычно
- с) только если это практически возможно

174. Иногда мелочи нестерпимо действуют на нервы, хотя я и понимаю, что это пустяки:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

175. Я не часто говорю под влиянием момента такое, о чем мне позже приходится пожалеть:

- а) согласен
- в) не уверен
- с) не согласен

176. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:

- а) я согласился бы
- в) не знаю, что сделал бы
- с) сказал бы, что, к сожалению, очень занят

177. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:

- а) широкий
- в) зигзагообразный
- с) прямой

178. Слово «скоро» так относится к слову «никогда», как слово «близко» к слову:

- а) «нигде»
- в) «далеко»
- с) «прочь»

179. Если я совершил какой-то промах в обществе, я довольно быстро забываю об этом:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

180. Окружающим известно, что у меня много разных идей и я почти всегда могу предложить какое-то решение проблемы:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

181. Пожалуй, для меня более характерна:

- а) нервозность при встрече с неожиданными трудностями
- в) не знаю, что выбрать
- с) терпимость к желаниям (требованиям) других людей.

182. Меня считают очень восторженным человеком:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

183. Мне нравится работа разнообразная, связанная с частыми переменами и поездками, даже если она немного опасна:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

184. Я человек весьма пунктуальный и всегда настаиваю на том, чтобы все выполнялось как можно точнее:

- а) согласен
- в) верно нечто среднее
- с) не согласен

185. Мне доставляет удовольствие работа, которая требует особой добросовестности и тонкого мастерства:

- а) да
- в) верно нечто среднее
- с) нет

186. Я принадлежу к числу энергичных людей, которые всегда чем-то заняты:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

187. Я добросовестно ответил на все вопросы и ни одного не пропустил:

- а) да
- в) не уверен
- с) нет

Ключ к тесту Р. Б. Кеттелла

Фактор	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
А – общительность	3 а в	26 в с 27 в с	51 в с 52 в с	76 в с	101 а в	126 а в	151 в с	176 а в
В – интеллектуальность		28 в	53 в 54 в	77 с 78 в	102 с 103 в	127 с 128 в	152 а 153 с	177 а 178 а
С – эмоциональная устойчивость	4 а в 5 в с	29 в с 30 а в	55 а в	79 в с 80 в с	104 а в 105 а в	129 в с 130 а в	154 в с	179 а в
Е – доминантность	6 в с 7 а в	31 в с 32 в с	56 а в 57 в с	81 в с	106 в с	131 а в	155 а в 156 а в	180 а в 181 а в
F – беспечность	8 в с	33 а в	58 а в	82 в с 83 а в	107 в с 108 в с	132 а в 133 а в	157 в с 158 в с	182 а в 183 а в
G – моральная нормативность	9 в с	34 в с	59 в с	84 в с	109 а в	134 а в	159 в с 160 а в	184 а в 185 а в
Н – смелость в социальных контактах	10 а в	35 в с 36 а в	60 в с 61 в с	85 в с 86 в с	110 а в 111 а в	135 а в 136 а в	161 в с	186 а в
I – эмоциональная чувствительность	11 в с 12 а в	37 а в	62 в с	87 в с	112 а в	137 в с 138 а в	162 в с 163 а в	
L – подозрительность	13 в с	38 а в	63 в с 64 в с	88 а в 89 в с	113 а в 114 а в	139 в с	164 а в	
M – мечтательность	14 в с 15 в с	39 а в 40 а в	65 а в	90 в с 91 а в	115 а в 116 а в	140 а в 141 в с	165 в с 166 в с	
N – дипломатичность	16 в с 17 а в	41 в с 42 а в	66 в с 67 в с	92 в с	117 а в	142 а в	167 а в	
O – тревожность	18 а в 19 в с	43 а в 44 в с	68 в с 69 а в	93 в с 94 а в	118 а в 119 а в	143 а в 144 в с	168 в с	
Q ₁ – восприимчивость к новому	20 а в 21 в с	45 в с 46 а в	70 а в	95 в с	120 в с	145 а в	169 а в 170 в с	
Q ₂ – самостоятельность	22 в с	47 а в	71 а в 72 а в	96 в с 97 в с	121 в с 122 в с	146 а в		
Q ₃ – самодисциплина	23 в с 24 в с	48 а в	73 а в	98 а в	123 в с	147 в с 148 а в		
Q ₄ – напряженность	25 в с	49 а в 50 а в	74 а в 75 в с	99 а в 100 в с	124 а в 125 в с	149 а в 150 в с		
MD – самооценка								

Интерпретация первичных и вторичных факторов Р. Б. Кеттелла

Таблица

Первичные факторы Кеттелла

<p><i>И. Фактор «А»</i> (ориентирован на определение степени общительности человека в группе)</p>	
<p>«←» «Шизотимия» скрытый, обособленный, критичный, непреклонный, необщительный, замкнутый, безучастный, отстаивает свои идеи, отчужденный, точный, объективный, недоверчивый, скептический, холодный (жесткий), сердитый, мрачный</p>	<p>«+» «Аффектотимия» сердечный, добрый, общительный, открытый, естественный, непринужденный, добродушный, беспечный, готов к содружеству, предпочитает присоединяться, внимателен к людям, мягкосердечный, небрежный, доверчивый, идет на поводу, легко приспосабливается, веселый</p>
<p><i>II. Фактор «В»</i></p>	
<p>«←» «Низкий интеллект» несобранный, конкретность и ригидность мышления, эмоциональная дезорганизация мышления, низкие умственные способности, не может решать абстрактные задачи</p>	<p>«+» «Высокий интеллект» собранный, сообразительный, наблюдается абстрактность мышления, высокие общие умственные способности, пронизательный, быстро схватывающий, интеллектуально приспосабливается, существует некоторая связь с уровнем вербальной культуры и эрудицией</p>
<p><i>III. Фактор «С»</i></p>	
<p>«←» «Слабость Я» слабость, эмоциональная неустойчивость, находится под влиянием чувств, переменчив, легко расстраивается, при расстройствах теряет равновесие духа, переменчив в отношениях и неустойчив в интересах, беспокойный, уклоняется от общественности, имеет тенденцию уступать, отказывается от работы, не вступает в споры в проблематичных ситуациях, невротические симптомы, ипохондрия, утомляемость</p>	<p>«+» «Сила Я» сила, эмоциональная устойчивость, выдержанность, спокойный, флегматичный, трезво смотрит на вещи, работоспособный, реалистически настроенный, эмоционально зрелый, имеет постоянные интересы, спокойный, реально оценивает обстановку, управляет ситуацией, избегает трудностей, может иметь место эмоциональная ригидность и нечувствительность</p>

<i>IV. Фактор «E»</i>	
<p>«-» «Конформность» мягкий, кроткий, послушный, услужливый, любезный, зависимый, застенчивый, уступчивый, берет вину на себя, безропотный, пассивный, покорный, подчиняющийся, тактичный, дипломатичный, экспрессивный, скромный, легко выводится из равновесия авторитетным руководством и властями</p>	<p>«+» «Доминантность» доминирование, власть, неуступчивый, самоуверенный, напористый, агрессивный, упрямый, конфликтный, своенравный, неустойчивый, независимый, грубый, враждебный, мрачный, бунтарь, непослушный, непреклонный, требует восхищения</p>
<i>V. Фактор «F»</i>	
<p>«-» «Сдержанность» озабоченный, спокойный, молчаливый, серьезный, неразговорчивый, благоразумный, рассудительный, с самоанализом, заботливый, задумчивый, необщительный, медлительный, осторожный, склонен усложнять, пессимистичен в восприятии действительности, беспокоится о будущем, ожидает неудач, окружающим кажется скучным, вялым, чопорным</p>	<p>«+» «Экспрессивность» беззаботный, восторженный, невнимательный, небрежный, беспечный, жизнерадостный, веселый, импульсивный, подвижный, энергичный, разговорчивый, откровенный, экспрессивный, живой, проворный, отмечается значимость социальных контактов, искренен в отношениях, эмоционален, динамичен в общении, часто становится лидером, энтузиаст, верит в удачу</p>
<i>VI. Фактор «G»</i>	
<p>«-» «Низкое супер-эго» подверженность чувствам, несогласие с общепринятыми моральными нормами и стандартами, непостоянный, гибкий, переменчивый, вызывает недоверие, потворствует своим желаниям, небрежный, ленивый, независимый, игнорирует обязанности, подвержен влиянию случая и обстоятельств, беспринципность, безответственность, неорганизованность, возможно антисоциальное поведение</p>	<p>«+» «Высокое супер-эго» высокая нормативность, сильный характер, добросовестный, настойчивый, моралист, степенный, уравновешенный, ответственный, упорный, стойкий, решительный, достойный доверия, эмоционально дисциплинирован, собранный, совестливый, имеет чувство долга, соблюдает моральные стандарты и правила, настойчивость в достижении цели, точность, деловая направленность</p>

<i>VII. Фактор «Н»</i>	
<p>«-» «Тректия» робость, нерешительность, не уверен в своих силах, застенчивость, смущается в присутствии других, сдержанный, боязливый, эмоциональный, озлобленный, раздраженный, ограниченный, строго придерживается правил, быстро реагирует на опасность, повышенная чувствительность к угрозе, деликатный, внимательный к другим, предпочитает находиться в тени, большому обществу предпочитает одного – двух друзей</p>	<p>«+» «Пармия» смелость, предприимчивость, социальная смелость, толстокожесть, авантюристичный, склонный к риску, общительный, активный, явный интерес к другому полу, чувствительный, отзывчивый, добродушный, импульсивный, расторможенный, держится свободно, эмоциональный, артистические интересы, беззаботный, не понимает опасности</p>
<i>VIII. Фактор «I»</i>	
<p>«-» «Харрия» низкая чувствительность, суровость, толстокожесть, не верит в иллюзии, рассудочность, реалистичность суждений, практичность, некоторая жестокость, несентиментальный, ожидает мало от жизни, мужественный, самоуверенный, берет на себя ответственность, суровый (до цинизма), черствый в отношениях, незначительные артистические наклонности, без утраты чувства вкуса, не фантазер, действует практично и логично, постоянный, не обращает внимания на физические недомогания</p>	<p>+» «Премсия» мягкосердечие, нежность, зависимость, чувствительность, сверхосторожность, стремление к покровительству, неугомонный, суетливый, беспокойный, ожидает внимания от окружающих, навязчивый, ненадежный, ищет помощи и симпатии, способный к эмпатии и пониманию, добрый, терпимый к себе и окружающим, тонченый, жеманный, напыщенный, притворный, склонный к романтизму, артистичный, ветреный, действует по интуиции, женственный, фантазирует в беседе и наедине с собой, изменчивый, ипохондрик, беспокоится о состоянии своего здоровья, художественность восприятия мира</p>
<i>IX. Фактор «L»</i>	
<p>«-» «Алаксия» доверчивый, откровенный, чувство собственной незначимости,</p>	<p>«+» «Протенсия» подозрительность, ревнивость, «защита» и внутреннее напряжение,</p>

<p>соглашается с условиями, внутренняя расслабленность, жалуется на перемены, неподозрительный, свободный от зависимости, легко забывает трудности, понимает, прощает, терпимый, уживчивый, благожелательный по отношению к другим, небрежно относится к замечаниям, покладистый, легко ладит с людьми, хорошо работает в коллективе</p>	<p>завистливый, большое самомнение, догматичность, подозрительность, задерживает свое внимание на неудачах, тиран, требует от окружающих нести ответственность за ошибки, раздражительный, его интересы обращены на самого себя, осторожен в своих поступках, эгоцентричен</p>
<p><i>X. Фактор «М»</i></p>	
<p>«—» «Праксерния» практичен, тверд, мало воображения, приземленность стремлений, быстро решает практические вопросы, занят своими интересами, прозаичен, избегает всего необычного, следует общепринятым нормам, надежен в практическом суждении, честный, добросовестный, беспокойный, свойственна некоторая ограниченность, излишне внимателен к мелочам, руководствуется объективной реальностью</p>	<p>«+» «Аутия» мечтательность, идеалистичность, богатое воображение, богемность, рассеянность, поглощен своими идеями, интересуется искусством и основными верованиями, увлечен внутренними иллюзиями, высокий творческий потенциал, капризный, легко отступает от здравого смысла, неуравновешенный, легко приводится в восторг</p>
<p><i>XI. Фактор «N»</i></p>	
<p>«—» «Прямолинейность» наивность, простоватость, прямой, откровенный, естественный, непосредственный, бестактный в обращении, имеет неконкретный ум, общительный, несдержан эмоционально, простые вкусы, отсутствие проницательности, неопытен в анализе мотивировок, довольствуется имеющимся, слепо верит в человеческую сущность</p>	<p>«+» «Дипломатичность» проницательность, хитрость, опытный, искушенный, расчетливый, разумный, изысканный, умеет вести себя в обществе, имеет точный ум, эмоционально выдержан, искусственный, эстетически изощрен, проницателен по отношению к окружающим, честолюбивый, бывает ненадежен, осторожен, «срезает углы»</p>

<i>XII. Фактор «О»</i>	
<p>«-» «Гипертимия» беспечность, самоуверенность, самонадеянность, спокойствие, безмятежность, благодушие, хладнокровие, веселый, жизнерадостный, нераскаивающийся, безмятежный, спокойный, нечувствителен к одобрению или порицанию окружающих, беспечен, энергичен, небоязливый, бездумный</p>	<p>«+» «Гипотимия» чувство вины, полон тревоги и предчувствий, самобичевание, неуверенность в себе, ранимый, обеспокоенность, депрессивный, подавленный, легко плачет, легко раним, одинокий, находится во власти настроений, впечатлительный, сильное чувство долга, чувствителен к реакциям окружающих, скрупулезный, суетливый, ипохондрик, симптомы страха, погружен в мрачные раздумья</p>
<i>XIII. Фактор «Q₁»</i>	
<p>«-» «Консерватизм» почтенный, имеет установившиеся взгляды и идеи, принимает только испытанное временем, подозрителен к новым людям, с сомнением относится к новым идеям, терпим к традиционным трудностям, склонен к морализации и нравочениям</p>	<p>«+» «Радикализм» экспериментатор, аналитик, либерал, свободомыслящий, терпимость к неудобствам, критически настроен, хорошая информированность, не доверяет авторитетам, на веру ничего не принимает, характеризуется наличием интеллектуальных интересов</p>
<i>XIV. Фактор «Q₂»</i>	
<p>«-» «Зависимость от группы» социабильность, несамостоятельность, последовательность, нуждается в групповой поддержке, принимает решения вместе с другими, следует за общественным мнением, ориентируется на социальное одобрение, безынициативен</p>	<p>«+» «Самодостаточность» независимость от группы, самостоятельность, находчивость, самостоятельно принимает решения, может господствовать, не нуждается в поддержке других людей, независим</p>
<i>XV. Фактор «Q₃»</i>	
<p>«-» «Низкое самомнение» плохо контролируем, небрежный, неточный, следует своим побуждениям, не считается с общественными правилами, невнимателен и неделикатен, недисциплинирован, внутренняя конфликтность представлений о себе</p>	<p>«+» «Высокое самомнение» самолюбие, самоконтроль, точный, волевой, может подчинить себе, действует по осознанному плану, эффективный лидер, принимает социальные нормы, контролирует свои эмоции и поведение, доводит дело до конца, целенаправлен</p>

<i>XVI. Фактор «Q₄»</i>	
«-» «Низкая эго-напряженность» расслабленный, спокойный, вялый, апатичный, сдержанный, нефрустрирующий, низкая мотивация, лень, излишняя удовлетворенность, невозмутимость	«+» «Высокая эго-напряженность» собранный, энергичный, возбужденный, раздражительный, повышенная мотивация, несмотря на утомляемость активен, слабое чувство порядка, раздражительный
<i>Вторичные факторы Кеттелла</i>	
<i>I. Фактор «F₁»</i>	
«-» «Низкая тревожность» жизнь в целом удовлетворяет, способен достичь желаемого, слабая мотивация и отсюда неспособность к достижению трудных целей	«+» «Высокая тревожность» не обязательно невротик (так как тревога может быть ситуационной), плохая приспособляемость (возможно), неудовлетворенность достигнутым, очень высокая тревожность обычно нарушает деятельность
<i>II. Фактор «F₂»</i>	
«-» «Интроверт» робость, застенчивость, «достаточно себя», подавляем в межличностных конфликтах, застенчивость (не обязательно), сдержанность, скрытность	«+» «Экстраверт» хорошо устанавливает и поддерживает социальные контакты
<i>III. Фактор «F₃»</i>	
«-» «Сензитивность» хрупкая эмоциональность, чувствительность к тонкостям, художественная мягкость, спокойствие, вежливость, трудности в принятии решений из-за избытка раздумий	«+» «Реактивная уравновешенность» стабильность, жизнерадостность, решительность, предприимчивость, склонность не замечать тонкостей жизни, ориентирован на очевидное и явное, трудности из-за слишком поспешных действий без достаточного взвешивания
<i>IV. Фактор «F₄»</i>	
«-» «Конформность» подчинение, зависимость, пассивность, сдержанность, нуждается в поддержке и ищет ее у людей, склонность ориентироваться на групповые нормы	«+» «Независимость» агрессивность, смелость, хваткость, сообразительность, быстрота

7. Тест «Самооценка»²⁶³

Инструкция к тесту

Каждый человек имеет определенные представления об идеале наиболее ценных свойств личности. На эти качества люди ориентируются в процессе самовоспитания. Какие качества Вы более всего цените в людях? У разных людей эти представления неодинаковы, а потому не совпадают результаты самовоспитания. Какие же представления об идеале имеются у Вас? Разобраться в этом Вам поможет следующее задание, которое выполняется в два этапа.

Этап 1

Разделите лист бумаги на четыре равные части, обозначьте каждую часть римскими цифрами I, II, III, IV.

Даны четыре набора слов, характеризующих положительные качества людей. Вы должны в каждом наборе качеств выделить те, которые более значимы и ценны для Вас лично, которым Вы отдаете предпочтение перед другими. Какие это качества и сколько их – каждый решает сам.

Внимательно прочитайте слова первого набора качеств. Выпишите в столбик наиболее ценные для Вас качества вместе с их номерами, стоящими слева. Теперь приступайте ко второму набору качеств – и так до самого конца. В итоге Вы должны получить четыре набора идеальных качеств.

Чтобы создать условия для одинакового понимания качеств всеми участниками психологического обследования, приводим толкование этих качеств:

1. Межличностные отношения, общение

1. Вежливость – соблюдение правил приличия, учтивость.
2. Заботливость – мысль или действие, направленные на благополучие людей; попечение, уход.
3. Искренность – выражение подлинных чувств, правдивость, открытость.
4. Коллективизм – способность поддерживать общую работу, общие интересы, коллективное начало.
5. Отзывчивость – готовность отозваться на чужие нужды.
6. Радужие – сердечное, ласковое отношение, соединенное с гостеприимством, с готовностью чем-нибудь услужить.
7. Сочувствие – отзывчивое, участливое отношение к переживаниям, несчастью людей.

²⁶³ Самооценка. Тест. Психологические тесты. URL: <http://vsetesti.ru/283>; <http://conflictology.narod.ru/test/samo/samo.htm> (дата обращения: 15.07.2016).

8. Тактичность – чувство меры, создающее умение вести себя в обществе, не задевать достоинства людей.

9. Терпимость – умение без вражды относиться к чужому мнению, характеру, привычкам,

10. Чуткость – отзывчивость, сочувствие, способность легко понимать людей.

11. Доброжелательность – желание добра людям, готовность действовать их благополучию.

12. Приветливость – способность выражать чувство личной приязни.

13. Обаятельность – способность очаровывать, притягивать к себе.

14. Общительность – способность легко входить в общение.

15. Обязательность – верность слову, долгу, обещанию.

16. Ответственность – необходимость, обязанность отвечать за свои поступки и действия.

17. Откровенность – открытость, доступность для людей.

18. Справедливость – объективная оценка людей в соответствии с истиной.

19. Совместимость – умение соединять свои усилия с активностью других при решении общих задач.

20. Требовательность – строгость, ожидание от людей выполнения своих обязанностей, долга.

II. Поведение

1. Активность – проявление заинтересованного отношения к окружающему миру и самому себе, к делам коллектива, энергичные поступки и действия.

2. Гордость – чувство собственного достоинства.

3. Добродушие – мягкость характера, расположение к людям.

4. Порядочность – честность, неспособность совершать подлые и антиобщественные поступки.

5. Смелость – способность принимать и осуществлять свои решения без страха.

6. Твердость – умение настоять на своем, не поддаваться давлению, непоколебимость, устойчивость.

7. Уверенность – вера в правильность поступков, отсутствие колебаний, сомнений.

8. Честность – прямота, искренность в отношениях и поступках.

9. Склонность к риску – решительность, активность поступков и действий.

10. Энтузиазм – сильное воодушевление, душевный подъем.

11. Добросовестность – честное выполнение своих обязанностей.

12. Инициативность – стремление к новым формам деятельности.

13. Интеллигентность – высокая культура, образованность, эрудиция.

14. **Настойчивость** – упорство в достижении целей.
15. **Решительность** – непреклонность, твердость в поступках, способность быстро принимать решения, преодолевая внутренние колебания.
16. **Принципиальность** – умение придерживаться твердых принципов, убеждений, взглядов на вещи и события.
17. **Самокритичность** – стремление оценивать свое поведение, умение вскрывать свои ошибки и недостатки.
18. **Самостоятельность** – способность осуществлять действия без чужой помощи, своими силами.
19. **Уравновешенность** – ровный, спокойный характер, поведение.
20. **Целеустремленность** – наличие ясной цели, стремление ее достичь.

III. Деятельность

1. **Вдумчивость** – глубокое проникновение в суть дела.
2. **Деловитость** – знание дела, предприимчивость, толковость.
3. **Мастерство** – высокое искусство в какой-либо области.
4. **Понятливость** – умение понять смысл, сообразительность.
5. **Скорость** – стремительность поступков и действий, быстрота.
6. **Собранность** – сосредоточенность, подтянутость.
7. **Точность** – умение действовать как задано, в соответствии с образцом.
8. **Трудолюбие** – любовь к труду, общественно полезной деятельности, требующей напряжения.
9. **Увлеченность** – умение целиком отдаваться какому-либо делу.
10. **Усидчивость** – усердие в том, что требует длительного времени и терпения.
11. **Аккуратность** – соблюдение во всем порядка, тщательность работы, исполнительность.
12. **Внимательность** – сосредоточенность на выполняемой деятельности.
13. **Дальновидность** – прозорливость, способность предвидеть последствия, прогнозировать будущее.
14. **Дисциплинированность** – привычка к дисциплине, сознание долга перед обществом.
15. **Исполнительность** – старательность, хорошее исполнение заданий.
16. **Любознательность** – пытливость ума, склонность к приобретению новых знаний.
17. **Находчивость** – способность быстро находить выход из затруднительных положений.
18. **Последовательность** – умение выполнять задания, действия в строгом порядке, логически стройно.

19. Работоспособность – способность много и продуктивно работать.

20. Скрупулезность – точность до мелочей, особая тщательность.

IV. Переживания, чувства

1. Бодрость – ощущение полноты сил, деятельности, энергии.

2. Бесстрашие – отсутствие страха, храбрость.

3. Воображение – способность создавать образы и представления.

4. Душевность – искреннее дружелюбие, расположенность к людям.

5. Милосердие – готовность помочь, простить из сострадания, человеколюбия.

6. Нежность – проявление любви, ласки.

7. Свободолюбие – любовь и стремление к свободе, независимости.

8. Сердечность – задушевность, искренность в отношениях.

9. Страстность – способность целиком отдаваться увлечению.

10. Стыдливость – способность испытывать чувство стыда.

11. Взволнованность – мера переживания, душевное беспокойство.

12. Восторженность – большой подъем чувств, восторг, восхищение.

13. Жалостливость – склонность к чувству жалости, состраданию.

14. Жизнерадостность – постоянство чувства радости, отсутствие уныния.

15. Любвеобильность – способность сильно и многих любить.

16. Оптимистичность – жизнерадостное мироощущение, вера в успех.

17. Сдержанность – способность удерживать себя от проявления чувств.

18. Удовлетворенность – ощущение удовольствия от исполнения желаний.

19. Хладнокровность – способность сохранять спокойствие и выдержку.

20. Чувствительность – легкость возникновения переживаний, чувств, повышенная восприимчивость к воздействиям извне.

Этап 2

Внимательно рассмотрите качества личности, выписанные вами из первого набора, и найдите среди них такие, которыми вы **реально** обладаете. Обведите цифры при них кружком. Теперь переходите ко второму набору качеств, затем к третьему и четвертому.

Обработка результатов теста: подсчитайте, сколько вы нашли у себя реальных качеств (Р).

Подсчитайте количество идеальных качеств, выписанных вами (**И**; качества, выписанные на первом этапе), а затем вычислите их процентное отношение:

$$\tilde{N} = \frac{D}{E} \times 100\%.$$

Уровни самооценки

Неадекватно-низкий	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Неадекватно-высокий
Мужчины						
0–10	11–34	35–45	46–54	55–63	64–66	67
Женщины						
0–15	16–37	38–46	47–56	57–65	66–68	69

«Фотография» рабочего дня сотрудника библиотеки

1. Процессы.
2. Чтение специальной литературы.
3. Беседа с читателями по определенной теме.
4. Консультирование по работе с традиционным каталогом.
5. Консультирование по работе с электронным каталогом.
6. Информирование читателя по системе ИРИ (избирательное распространение информации).
7. Ежедневное планирование.
8. Ежеквартальное планирование.
9. Работа с электронным каталогом.
10. Работа с традиционным каталогом.
11. Ведение электронных баз данных.
12. Работа с документами отдела.
13. Подготовка слайд-презентации.
14. Подготовка выступления.
15. Подготовка статьи.
16. Распечатка документов.
17. Рекомендация литературы.
18. Расстановка фонда.
19. Ремонт литературы.
20. Участие в производственных совещаниях.
21. Участие в собраниях коллектива.
22. Подготовка массового мероприятия.
23. Проведение информационно-массового мероприятия.
24. Разработка анкет.
25. Проведение анкетирования.
26. Анализ анкетирования.
27. Повышение квалификации на курсах, семинарах, лекциях.
28. Консультативная работа.
29. Копирование материалов для читателей.
30. Подготовка и тиражирование методической продукции.
31. Подготовка проектов, грантов, программ.
32. Реализация программ (проектов).
33. Обслуживание читателей.
34. Выполнение библиографических справок (письменно).
35. Выполнение библиографических справок (устно).
36. Тематическая подборка литературы.
37. Подготовка и оформление выставки.
38. Подготовка и проведение Дней информации.
39. Работа с общественными организациями.
40. Работа в Интернете.
41. Размещение информации на сайте библиотеки.

**Экспертная оценка
«Характеристики библиотечного работника»**

№ п/п	Характеристика	До тренинга	После тренинга	Соотношение
1	Самооценка			
2	Высокий профессионализм			
3	Интеллект			
4	Доброта			
5	Креативность			
6	Толерантность			
7	Самосовершенствование, самообразование			
8	Внутренняя и внешняя свобода			
9	Коммуникабельность			
10	Экономическая независимость			
11	Интеллигентность			
12	Уважение к личности			
13	Социальная активность, патриотизм			
14	Умение слушать			
15	Преданность делу			
16	Мобильность			
17	Владение современными технологиями			
18	Чувство юмора и артистизм			

Программа формирования творческих компетенций специалистов библиотек для реализации инноваций

Для формирования творческих компетенций библиотечных специалистов нами была сформирована программа. Идея, лежащая в основе ее формирования, почерпнута в исследованиях лаборатории психологического профессионального развития личности Психологического института Российской академии образования (РАО).

При разработке программы развития творческих компетенций мы взяли за основу тестирования тесты интеллекта, так как, на наш взгляд, уровень развития креативности определяется уровнем развития интеллектуальной гибкости человека. Поэтому, развивая одно качество, мы, соответственно, развиваем и другое, так как интеллект и креативность тесно и неразрывно взаимосвязаны.

Исследование проводилось в рамках программы повышения квалификации в Центре профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона в течение 2006–2014 гг. Экспериментальная группа состояла из 124 человек. Исследование включало ряд логически взаимосвязанных этапов.

Первый этап исследования (2006–2007 гг.) носил констатирующе-поисковый характер.

Цель: изучение уровня креативности и сформированности психологических характеристик, необходимых для реализации инноваций в профессиональной деятельности.

Задачи:

- разработать диагностический блок, позволяющий экспериментально исследовать феномен креативности;
- выявить психологические особенности личности работника библиотеки, определяющие креативность.

В этот период была изучена библиотековедческая и психологическая литература по анализируемой проблеме, выявлены недостаточно исследованные вопросы данной проблематики, накоплен обширный эмпирический и экспериментальный материал.

Второй этап (2007–2008 гг.) включал теоретическое обоснование проблемы, а также разработку, организацию и проведение формирующего эксперимента в первой стадии.

Цель: проведение диагностического исследования, направленного на определение уровня творческих компетенций и их соотношение с инновационной готовностью.

Задачи:

- проведение тестирования участников эмпирического исследования по комплексу диагностических методик.

В программу были включены следующие методические приемы: наблюдение (наблюдение, самонаблюдение, ведение «Дневников»); опрос (беседа, анкетирование); эксперимент с применением следующих методик: «16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла»; опросник «Уровень субъективного контроля», модифицированный Е. Ф. Бажиным; методика «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н. В. Паниной; «Уровень самоактуализации личности» (тест САТ, опросник САМОАЛ); «Тест структуры интеллекта» Р. Амтхауэра; тест «Самооценка»; тест «Определение социальной креативности личности»; экспертный опросник (разработан для данного исследования); тренинг. Все участники обследовались по полному блоку диагностических методик.

Третий этап (2008–2009 гг.) включал разработку, организацию и проведение формирующего эксперимента во второй стадии. Он был связан с организацией экспериментальной работы и апробацией разработанной программы развития профессионального творческого мышления.

Цель: разработка и внедрение программы психологического практикума, включающего цикл тренингов, направленных на повышение уровня творческих компетенций специалистов библиотек для реализации инноваций в профессиональной деятельности (прил. 5).

Задачи:

– разработать и апробировать программу психологического практикума как средства развития творческих компетенций специалистов библиотек;

– проанализировать изменения психологических характеристик специалистов библиотек, произошедшие в процессе проведения психологических тренингов.

Четвертый этап (заключительный) (2009–2014 гг.) был связан с обработкой, обобщением и описанием материалов, систематизацией полученных результатов, формулировкой выводов исследования.

Цель: проведение диагностического исследования, направленного на определение уровня творческих компетенций и их соотношение с инновационной готовностью для сравнительного анализа с результатами, полученными до проведения тренингов.

Задачи:

– проведение тестирования участников эмпирического исследования по комплексу диагностических методик после проведения тренингов;

– сравнительный анализ результатов тестирования участников эмпирического исследования по комплексу диагностических методик.

Креативность может формироваться в двух ипостасях: как глубинное (личностное) свойство и как поведенческое (ситуативное)

(А. Маслоу, В. Дружинин). Так как модель тренинговой программы включала психологическую работу с взрослыми, сформировавшимися людьми, в основном средней и старшей возрастных групп, задачи, которые ставились нами в процессе проводимой работы, были соответственно скорректированы. Мы ставили своей целью повысить уровень творческих компетенций участников эксперимента и добиться на базе этого повышения уровня креативности как свойства поведенческого (ситуативного), что явится основанием готовности работников библиотек к инновационной деятельности.

В повседневной жизни, как показывают многочисленные психологические исследования, происходит подавление творческих свойств личности. Поэтому формирование креативных качеств возможно только в специально организованной среде, которую в нашем эксперименте представляют тренинговые группы. В библиотечной практике тренинг обычно используется:

- как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения;
- как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, а также развитие некоторых умений и навыков;
- как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения проблем.

Тренинг поддерживает постоянную инновационную активность библиотечных работников, помогает преодолеть инертность библиотечного мышления, позволяет обучать специалистов методам решения психологических, информационных и управленческих проблем, а также осваивать проектные подходы для развития библиотек.

Социально-коммуникативная ситуация меняется и, соответственно, особую важность приобретает развитие персонала библиотеки. Инновационные преобразования требуют от специалистов сегодня качества как прогнозистов, так и членов команды, которые способны работать эффективно в масштабах всей библиотеки, такого подхода требует возрастающее разнообразие информационных потребностей различных групп пользователей. Библиотечной отрасли нужны люди, которые быстро адаптируются к изменениям и, благодаря творческому подходу, отличаются инновационным мышлением. Главный субъект библиотечной инновационной деятельности – это сотрудник, который обладает определенными профессиональными и личностными качествами. Необходимо обеспечить в инновационном процессе эффективное применение этих качеств. Надо помнить, что инвестиции в обучение кадров дают не меньший эффект, чем приобретение новой техники, а ошибки обходятся очень дорого.

Учитывая все вышесказанное, мы составили программу нашего тренинга. Полная модель программы включила в себя проведение исследования групп, которое производилось два раза – на констатирующем

и на заключительном этапе эксперимента; проведение семинаров-тренингов в течение полугодия, а также околотренинговую работу: беседы, консультации, домашние задания участникам групп.

При организации эксперимента мы исходили из того, что возможность формирования основных компонентов креативности в процессе профессионального саморазвития работников библиотек в настоящее время изучена недостаточно. При этом, с одной стороны, наша программа тренинговой системы должна была помочь профессионалу реализовать свои личностные качества в целях самосовершенствования (саморазвития), а с другой – полученные знания должны обеспечить ему достойную жизнь за счет умелого их использования. Применительно к задачам нашего исследования важно подчеркнуть вытекающее отсюда направление деятельности организаций, отвечающих за повышение квалификации работников библиотек, определяемое как необходимость формирования самостоятельной и творчески активной личности.

Наше экспериментальное исследование было посвящено разработке, внедрению и апробации методики, оптимальной, на наш взгляд, для повышения уровня творческих компетенций в процессе профессионального развития специалиста в области социально-культурной деятельности. Данная методика включает методы и приемы, способствующие развитию качеств творческой личности, необходимые для готовности к реализации инновационной деятельности:

- способность видеть противоречия и проблемы в окружающем;
- выдвижение нестандартных решений стоящих задач;
- осознание ценности творческого подхода в профессиональной деятельности и многие другие.

Эксперимент должен был подтвердить следующие положения:

1. Творческие компетенции являются фактором готовности к инновационной деятельности.
2. Способы, которыми пытаются в настоящее время повысить уровень готовности библиотечных работников к реализации инновационной деятельности, недостаточно эффективны.
3. Внедрение тренинговых программ по развитию творческих компетенций для работников библиотек позволит повысить уровень их готовности к инновационной деятельности.

Содержание занятий включало как освоение определенного объема теоретических знаний, так и проведение тренинговых занятий, которые составляли большую часть обучающего времени. В процессе работы создавались условия для снятия внутренней эмоциональной зажатости, нерешительности при высказывании своего мнения, появления новых идей и мнений, повышения уверенности в своих профессиональных возможностях.

Эффективность курса определялась сравнением результатов диагностики в начале и в конце обучения, а также анализом результатов заключительной экспертной оценки заполненных анкет. Это сравнение дало возможность определить следующее:

- разработанная тренинговая модель развития творческих компетенций является действенной для данных групп участников;
- содержание и форма проведения занятий способствуют раскрытию личности профессионала, формированию его творческого потенциала и повышению уровня готовности к инновационной деятельности.

В результате нами было осуществлено комплексное исследование обучения творческому подходу в профессиональной деятельности работников библиотек. При этом комплексный подход реализовывался в аспекте профессиональных показателей групп участников эксперимента.

Для получения значимых изменений в профессиональной деятельности необходимо понимание участниками преобразований собственной личности. Это сложный процесс, который включает в себя ряд этапов, отражающих стадии изменения.

Этап 1. Стадия подготовки

Цель: проведение просветительской работы, направленной на определение участников и подготовку к проведению эксперимента.

До начала активного включения в работу необходимо было выявить степень готовности библиотечных специалистов к изменениям; определить, к какому типу относится каждый участник эксперимента.

Мы выделили два типа участников по результатам собеседования:

- первый – участник не имеет достаточно серьезного намерения изменить свое поведение, не проявляет особого интереса к новым технологиям, склонен преувеличивать положительные стороны своей профессиональной деятельности и преуменьшать отрицательные;
- второй – участник имеет достаточно серьезные намерения изменить свое поведение, не устраивающее его в каком-либо аспекте, и рассматривает тренинг как важный шаг в направлении оптимизации своего профессионального поведения.

Было проведено собеседование с каждым будущим участником тренинга, затем, при зачислении в группу – тестирование по комплексу диагностических методик, помогающих выявить уровень творческих компетенций сотрудника.

Этап 2. Стадия понимания

Цель: развитие рефлексии на основе понимания своих личностных особенностей:

- понимание участниками цели своего прихода в тренинговую группу;
- существенное повышение при самоанализе и самонаблюдении уровня понимания;
- осознание и оценка своего поведения;

- возможный рост своих профессиональных возможностей при изменении поведения.

Этап 3. Стадия переоценки

Цель: принятие решения сделать выбор и начать действовать:

- переоценка участниками собственного поведения;
- переоценка влияния на непосредственное окружение;
- отчасти переоценка собственной личности.

Именно на этой стадии в процессе тренингов участник все в большей степени ощущает собственную независимость и способность изменить свою жизнь.

Этап 4. Стадия действия

Цель: возможности апробации нового профессионального поведения в практической деятельности:

- противостояние собственному нежелательному поведению;
- поощрение самого себя за способность к позитивным изменениям в поведении (основной результат этой стадии).

Таким образом, комплексное исследование творческих компетенций работников библиотек позволило определить особенности и закономерности развития данного феномена, а также разработать стратегию и тактические приемы развития у сотрудников с различной структурой психологических характеристик. Исследование также позволило проверить гипотезу о связи творческого подхода в профессиональной деятельности и готовности к реализации инноваций. Результаты дают основания утверждать, что недостаточно развитая творческая составляющая у специалистов библиотек не позволит им в полной мере заниматься инновационной деятельностью. Творческие компетенции можно и необходимо развивать с помощью специальных программ тренингов.

В соответствии с нашими представлениями о творческой составляющей специалистов библиотек и выбранным нами направлением исследования, мы поставили перед собой цель определить основные критерии творческого подхода в библиотечных практиках, которые определяют при их развитии возможность активного участия работника библиотеки в реализации инноваций.

Программа психологического практикума «Библиотекарь-профессионал»

В процессе прохождения психологического практикума «Библиотекарь-профессионал» планируется изменение самосознания работника библиотеки через систему знаний о себе (преображенную в «образ Я» как профессионала), через процессы самопознания, а также формирование позитивных личностных сил, которые обеспечивают конструктивное изменение поведения. Программа данного психологического практикума рассчитана на шесть семинаров-тренингов, проводимых в течение нескольких месяцев.

Тематика тренингов, каждый из которых имел длительность 2–3 часа:

Тренинг-семинар № 1. «Я и мы».

Тренинг-семинар № 2. «Библиотекарь будущего».

Тренинг-семинар № 3. «Культура здоровья – культура жизни».

Тренинг-семинар № 4. «Потенциал творчества».

Тренинг-семинар № 5. «Я – библиотекарь-профессионал».

Тренинг-семинар № 6. «Я готов творить».

Данная программа была нами апробирована в Центре профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона. Каждый из данных семинаров-тренингов имел законченную форму, но в то же время являлся основой для построения следующего занятия. Частота психологических практикумов в данном случае была ежемесячной, но она может меняться в зависимости от условий и пожеланий участников. Для проведения тренингов было использовано помещение Дальневосточной государственной научной библиотеки, достаточно большое для выполнения упражнений, уютное и дающее необходимое ощущение комфорта. Надо отметить, что условия, в которых проходит тренинговая работа, имеют большое значение для успешности этой деятельности. Очень важно помнить, что профессиональное развитие библиотекаря возможно лишь в том случае, если поменяется и восприятие, и осознание им как самого себя, так и своих ценностных ориентаций.

В подготовительный период были проведены:

- индивидуальные беседы с работниками библиотеки;
- лекция для участников тренингов «Психологическая гибкость работников библиотек»;
- комплексная диагностика развития интеллектуальных функций библиотекарей;
- индивидуальные консультации по результатам диагностики.

Тренинг-семинар № 1 «Я и мы»

Цели первого занятия:

Введение в групповую работу, формирование мотивации к психологическим занятиям.

Рефлексия представлений о себе, создание целостности в восприятии «образа Я».

Изменение стереотипов мышления, нахождение нестандартных способов решения проблем.

Вступление

Все садятся в круг, так как необходимо видеть дру друга при обсуждении важных вопросов.

Ведущий: цикл семинаров-тренингов посвящен профессиональному росту, поэтому он так и называется «Библиотекарь-профессионал». Первое вводное занятие поможет познакомиться с такой формой работы, как тренинг. Ожидания участников. Всем участникам занятия раздаются листы бумаги, на которых они записывают свои ожидания от семинара-тренинга. Затем на доске, разделенной на две части, выделяются две колонки: «Ожидания» и «Выполнено». Все высказанные пожелания записываются в колонке «Ожидания», а в конце семинара заполняется колонка «Выполнено».

Правила работы в группе. Для того чтобы группа работала эффективно, надо принять ряд правил, обычных для работы тренинговых групп.

1. «Здесь и сейчас».

Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства и мысли, появляющиеся в это время. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

2. Искренность и открытость.

Самое главное в группе – не лгать и не лицемерить. Чем более откровенным будет разговор о том, что действительно волнует и интересно, тем более успешной будет работа всей группы в целом. Раскрытие своего «Я» другому – признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой. А искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, той информации, которая запускает и механизмы самосознания, и механизмы межличностного взаимодействия в группе.

3. Принцип «Я-высказывания».

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Все оценки

и высказывания должны осуществляться через собственные чувства и переживания. Запрещено использовать суждения, которые перекалывают ответственность за чувства и мысли конкретного человека на неконкретное «мы». Поэтому все высказывания должны строиться только с использованием личных местоимений единственного числа. Одна из важных задач любого тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, каким ты являешься.

4. Активность.

Поскольку психологический тренинг – это активная форма обучения и развития, то активное участие является обязательным. Подавляющее большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Если кто-то из группы представляет индивидуальную работу, то все остальные участвуют в обсуждении.

5. Конфиденциальность.

Все, что говорится в группе о конкретных участниках, не должно разглашаться за пределами группы, так как это условие создания атмосферы безопасности и самораскрытия. Но следует отметить, что психологические знания и приемы, а также игры, могут использоваться участниками тренинга в учебе или профессиональной деятельности, в повседневной жизни.

Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат, и это позволяет работать с участниками более эффективно.

Первое упражнение тренинга «Мы с тобой похожи тем, что...». Все участники упражнения выстраиваются в два круга – внешний и внутренний, желательно, чтобы количество участников в обоих кругах было одинаковым. Участники внешнего круга говорят своему партнеру фразу, которая начинается со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...», участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...». После этого по команде ведущего участники внутреннего круга передвигаются, меняя при этом партнера. Это упражнение повторяется до тех пор, пока каждый из участников одного круга не повстречается с каждым из участников второго круга.

Второе упражнение «Самоанализ». Каждый участник получает лист бумаги, разделенный на три части. Дается следующая инструкция: дайте 10 ответов на вопрос «Кто я такой?». Записываете ответ на вопрос. Затем мнение близкого конкретного человека. Лист складывается и передается соседу слева, который пишет свое мнение. Потом лист возвращается и передается соседу справа. Каждый после возвращения ему бумаги может проанализировать схожесть восприятия себя в своих глазах и в глазах других людей. Это дает возможность провести небольшой самоанализ.

Третье задание для группы – коммуникативная игра «Катастрофа в пустыне». Игра состоит в следующем. Участники группы – пассажиры авиалайнера, совершающего перелет из Европы в Центральную Африку и потерпевшего крушение. В самолете обнаружено определенное

количество необходимых предметов. Эти предметы надо проранжировать по степени значимости для спасения сначала индивидуально, потом в парах, а затем всей группой.

Из наблюдения за работой участников хорошо видна степень сформированности умений организовывать дискуссию, планировать свою деятельность, идти на компромиссы, слушать друг друга, аргументированно доказывать свою точку зрения, владеть собой. Часто разворачивающиеся жаркие споры, когда никто не хочет прислушаться к мнению других, наглядно демонстрируют самим участникам их некомпетентность в сфере общения. Эта игра сопровождается индивидуальной и групповой рефлексией, цель которой – в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности. Обсудить, найти решение проблемы. Затем происходит групповое обсуждение тренинга.

Тренинг-семинар № 2 «Библиотекарь будущего»

Цели второго занятия:

1. Рефлексия своих личностных и профессиональных качеств.
2. Прогнозирование изменения своих профессиональных качеств как библиотекаря будущего.
3. Формирование гибкости в групповой работе.

Занятие начинается с упражнений, направленных на групповое сплочение и эмоциональный разогрев группы. Их психологический смысл в том, чтобы дать участникам группы возможность разрушить привычные стереотипы поведения, ослабить психологические защиты, испытать вместе с другими людьми эмоциональные переживания, так как это усиливает возможность восприятия другого человека.

Первое упражнение тренинга – «Паровоз» (цель: рефлексия индивидуального стиля деятельности ведомого или ведущего). Формируются пары, участники становятся друг за другом. Первый закрывает глаза, задача второго – провести свою пару так, чтобы не столкнуться с другими. По команде ведущего «паровоз» останавливается, участники меняются в паре местами и продолжают движение. Это необходимо, чтобы каждый побывал в роли ведущего и ведомого.

Второе упражнение – игра «Руки» (цель: прогнозирование поведения участников игры). Все участники группы становятся в круг плечом к плечу. За кругом они передают небольшой мяч. При этом ведущий в центре круга должен угадать, у кого находится мяч. Тот, кому ведущий говорит «руки», должен их показать. Если мяч у него, то он становится ведущим.

Третье упражнение – игра «Радистка» (цель: формирование групповой сплоченности). Участники группы берутся за руки. По команде ведущего они передают телеграмму с помощью пожатия руки. Если ведущий посылает телеграмму вправо, то он должен получить ответ

слева и наоборот. Чем быстрее дойдет телеграмма, тем выше сплоченность команды.

Четвертое упражнение – «Дом, дерево, дорога». Группы работают в составе 3–4 человек. По очереди каждый из участников выступает в роли ведущего и получает информацию о себе, имея возможность сравнить видение других со своим взглядом.

Дискуссия на тему «Профессиональные качества библиотекаря будущего» (цель: дать участникам группы возможность понять, каким образом теоретические идеи могут быть реализованы в их профессиональной практике). Обсуждение 10 самых важных профессиональных качеств. Приведение к единому списку всех мнений.

Заключительное упражнение «Сказка». По сценарию разыгрывается сказка «Золушка». Персонажи выбираются участниками тренинга, и по правилам игры каждому участнику можно сделать только один шаг. Шаг – это любое действие, в том числе волшебное, которое вызывает изменение ситуации при условии, что действие психологически обосновано и естественно вытекает из сути персонажа. При этом сам участник определяет характер своего героя. Обсуждение тренинга.

Тренинг-семинар № 3 «Культура здоровья – культура жизни»

Цели третьего занятия:

1. Психологическое обеспечение условий профессиональной гибкости библиотекаря.
2. Рефлексия компонентов, составляющих здоровье библиотекаря.
3. Формирование позитивных творческих сил, обеспечивающих здоровье.

Первое упражнение-игра «Четыре стихии». Группа делится на команды, каждая команда соответствует какой-то из четырех стихий: огонь, вода, воздух, земля. В командах необходимо обсудить, чем данная стихия полезна для человека, а затем продемонстрировать свою стихию вербальным (стихи, песни, пословицы) и невербальным (пантомима) способом для всей группы.

Второе задание тренинга – «Мозговой штурм». Участники обсуждают, из каких компонентов складывается здоровье человека вообще и здоровье библиотекаря, в частности. На доске рисуется система компонентов, которые составляют здоровье работника библиотеки, идет групповая дискуссия. По 10-балльной шкале участники тренинга оценивают развитие каждого из качеств у себя в настоящий момент, прогнозируют возможность развития в дальнейшем. Дают самооценку приложению своих усилий в области сохранения здоровья.

Третье задание тренинга игра «Сказка о потерянном здоровье». Каждый из участников представляет себя в образе сказочного персонажа, который соответствует его состоянию в данный момент времени. Сказочные герои должны в ходе различных испытаний найти путь

к исцелению, задействовать внутренние силы и резервы. Группа рассказывает сочиненную сказку.

Обсуждение, в ходе которого каждый должен принять решение о сохранности своего здоровья, своих действиях для этого, ответственности за полученный результат. Необходимо осознание библиотекарями, что культура здоровья – это культура жизни, и если человек причисляет себя к этому контингенту, то должен и соответствовать достаточно высоким требованиям, предъявляемым обществом.

Тренинг-семинар № 4 «Потенциал творчества»

Цели четвертого занятия:

1. Развитие интеллектуальной гибкости библиотекаря через создание творческой среды.

2. Развитие эмоционально-чувственной сферы.

3. Активизация процесса самопознания.

Первое задание тренинга – игра «Мое состояние». С каким явлением природы можете сравнить свое эмоциональное состояние «здесь и сейчас». Участники по очереди озвучивают и изображают. Все повторяют, затем происходит обсуждение, что каждый чувствовал, когда озвучивали и демонстрировали его и когда это делал он сам.

Второе задание тренинга – «Рассказ от имени предмета». Участники рассказывают от имени предмета о его жизни, о том, какие проблемы его волнуют, как он относится к другим и как бы он хотел, чтобы относились к нему. Решение проблем, поиск ресурсов для их преодоления.

Третье задание тренинга «Любое число». Называется по имени один из участников тренинга, он должен назвать любое число, не превышающее число участников группы. По команде ведущего названное число игроков встает с мест, но называющий число может встать, а может сидеть. Эта игра создает ощущение активизации процесса самопознания и групповой сплоченности.

Четвертое задание – «Личный герб и девиз». Это символы, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить свою жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главное в своем мировоззрении. Ведущий просит подумать, какая сторона личности может дать ответ на вопрос о девизе. Это может быть все что угодно – афоризм, пословица, строка из песни или стихотворения или слово. Главное, чтобы он как можно точнее отражал суть, заложенную в самохарактеристике индивида.

С давних пор люди составляли гербы из разных символов, в которых они находили поддержку и силу. Дается примерная форма герба, он разделен на четыре части. Горизонтальная часть – это место для девиза, а вертикальные части следующие: левая часть – главное достижение в вашей жизни (ваш подвиг); правая часть – главная цель

вашей жизни (мечта); средняя – внешняя или внутренняя сила, то, что меня поддерживает в этой жизни. Придется потрудиться над созданием своих геральдических знаков. На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров надо изобразить свой личный герб, снабженный девизом. В идеале человек, который смотрит на ваш герб и его символику, читает его девиз, должен понять, с кем он имеет дело. На это выделяется от 20 до 30 минут. После представления всеми членами группы своих работ, происходит обсуждение каждого этапа и всего упражнения в целом.

Тренинг-семинар № 5 «Я – библиотекарь-профессионал»

1. Изменение самопознания библиотекаря, формирование позитивных личностных сил, обеспечивающих изменение поведения.

2. Психическое обеспечение условий развития психологической гибкости работников библиотек.

Первое задание тренинга – продолжить фразу «Я живу для...». На листе ватмана нарисовать символ, выражающий данный лозунг. Работа со своими результатами тестов, которые выполнялись в течение всей психотренинговой работы. Попросить участников группы осознать, что изменилось, что они чувствуют «здесь и сейчас».

Второе задание тренинга – игра «Мечтатель, критик, реалист...» или разговор со сменой позиций. В этом задании происходит образное моделирование процессов, осознаются мотивационные векторы и более четко формулируются условия проблемной ситуации. Все это способствует нахождению конструктивного решения проблемы. Каждый участник ведет монолог, пробуя перевести мечту в реальные возможности. Например:

Мечтатель: «Я мечтаю о...».

Критик: «А что ты для этого сделал?».

Реалист: «Я могу...».

Третье задание тренинга – «Рекламный ролик». Это игра, направленная на получение обратной связи, которую участники группы дают друг другу вербальным способом. Игра способствует самопознанию участников и дает возможность для повышения объективной самооценки. В заключение в группе проводится дискуссия «Я – профессионал». Цель этого – дать участникам группы возможность обобщить все полученные знания и выйти на осознание своих положительных изменений в личном и профессиональном плане. Обсуждение и подведение общих итогов работы группы.

Тренинг-семинар № 6 «Я готов творить»

Подведение итогов полугодичного тренинга.

Проведение экспресс-диагностики, направленной на определение самооощущений участников тренинговых групп.

Научное издание

*Артемьева Елена Борисовна,
Домбровская Ирина Вячеславовна*

**Творческие компетенции библиотечных
специалистов как условие реализации
инноваций в профессиональной деятельности**

Редактор *Е. В. Тараканова*
Художественный редактор *Н. Ф. Починкова*
Корректор *А. С. Бочкова*
Верстальщик *Н. А. Айгарова*
Оформление обложки *Т. В. Зубаилова*

Подписано в печать 02.12.2016. Формат 60×84/16. Бумага писчая
Печать офсетная. Печ. л. 13,0. Уч.-изд. л. 10,2. Тираж 100 экз. Заказ № 275
Редакционно-издательский отдел ГПНТБ СО РАН
630200, Новосибирск-200, ул. Восход, 15
E-mail: rio@spsl.nsc.ru
Полиграфический участок ГПНТБ СО РАН
630200, Новосибирск-200, ул. Восход, 15

Артемьева, Е. Б., Домбровская, И. В.

Творческие компетенции библиотечных специалистов как условие реализации инноваций в профессиональной деятельности / науч. ред. Г. М. Вихрева ; Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сибирского отд-ния Рос. акад. наук. – Новосибирск, 2016. – 208 с.

ISBN 978-5-94560-284-7

В монографии обоснована необходимость поиска инновационных моделей развития библиотеки в контексте развития информационного общества и подготовки креативных специалистов, способных к адаптации к новым технологическим и социокультурным реалиям. В связи с этим авторы рассматривают творческие компетенции библиотечных специалистов как условие реализации инноваций в профессиональной деятельности. В монографии обоснована целесообразность проведения полидисциплинарных исследований для решения проблемы подготовки кадров, приведены примеры взаимодействия библиотековедения и психологии, представлены результаты проведенного эксперимента по формированию творческих компетенций библиотекарей на основе применения методик в области психологии.

Издание будет полезно специалистам по работе с персоналом, методистам, руководителям библиотек разных организационно-правовых форм.

УДК 023.5

ББК 78.3п

Artemyeva, E. B., Dombrovskaya, I. V.

Creative competences of library staff as a condition to implement innovation in professional activity / sci. ed. G. M. Vikhreva ; State Public Sci.-Technol. Libr. of Siber. Branch of Russ. Acad. of Sciences. – Novosibirsk, 2016. – 208 p.

ISBN 978-5-94560-284-7

The monograph substantiates the necessity of searching innovative models of library development in the context of the information society development and training creative specialists able to adapt to new technological and social-cultural realities. In this regard, the authors consider the library staff creative competence as a condition of innovations implementation in their professional activity. The monograph proves the feasibility of multi-disciplinary studies to solve the staff training problem, examples of interacting library science and psychology, presents the experiment results on forming creative competences of librarians through applying techniques in the psychology field.

The edition will be useful for specialists working with the personnel, methodologists and heads of libraries of different organizational-legal forms.