

УДК 023.5  
ББК 78.3п

## ФОРМИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОСТИ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ФАКТОРА ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИЯМ

© И. В. Домбровская, 2014

*Хабаровская краевая специализированная библиотека для слепых  
680000, г. Хабаровск, ул. Ленина, 11*

Рассмотрены методика и результативность внедрения новой программы повышения квалификации библиотечных кадров. Описаны результаты экспериментального исследования, подтверждающие, что развитие креативности является фактором готовности к инновационной деятельности.

*Ключевые слова:* уровень креативности, инновация, библиотекарь, мотивация.

The method and the effectiveness of implementation of a new training program for library staff are considered. The results of experimental study showing that the development of creativity is a factor in readiness for innovation are described.

*Key words:* level of creativity, innovation, a librarian, motivation.

**В** настоящее время наша страна вместе со всем цивилизованным миром переходит от индустриальной экономики прошлого к экономике XXI в., основанной на знаниях. Этот процесс нуждается в специалистах, готовых работать в новых условиях инновационной деятельности. Поэтому проблемы становления личности профессионала, формирование у него позитивной мотивации труда и удовлетворенности трудом, а также профессиональное самосовершенствование все больше привлекают внимание специалистов разного профиля, в том числе и библиотекосведения. Библиотечные специалисты сегодня служат посредниками между человеком и информацией. Эта роль привлекает к ним внимание многих ученых, делает актуальным объектом для различных исследований.

На сегодняшний день существует объективная необходимость в формировании готовности библиотекарей к инновационной деятельности в условиях открытого информационного общества. Отметим, что креативность – основная характеристика психологической готовности к инновациям в профессиональной деятельности.

Профессионализм библиотекаря следует рассматривать не только как способность овладеть новыми технологиями, но и как ценностную ориентацию, мотивацию специалиста использовать различные новшества. В качественно ином информационном пространстве, более интенсивном, эмоционально насыщенном и динамичном, которое обеспечивает широкий доступ к источникам сведений, изменя-

ются как процессы ее восприятия и усвоения, так и стратегии деятельности работника.

Любое повышение квалификации библиотечных специалистов подразумевает не только постоянное обновление знаний, но также изменение способа мышления и помощь в преодолении психологических барьеров, освоении новых технологий, как интеллектуальных, так и педагогических, актуальных для библиотечной деятельности в условиях информационного общества [5].

В связи с распространением информационных технологий инновации в области библиотекосведения требуют высокопрофессиональных специалистов, способных качественно удовлетворять возросшие информационные запросы населения. В этих условиях многократно увеличивается нагрузка на личность работника библиотеки, повышается значимость его ответственности, профессиональной креативности и способности к творческому подходу.

Понятием «креативность» обозначают творческие способности личности. Существует ряд направлений и подходов, изучающих специфику креативности.

Когнитивное направление рассматривает креативность как интеллектуальную способность (Г. Айзенк, Дж. П. Гилфорд, Е. П. Торренс, Л. С. Выготский, Л. Л. Гурова, В. Н. Дунчев, С. Медник, Б. М. Теплов и др.) [1, 3, 12].

Личностное направление определяет креативность как свойство творческих личностей (А. Адлер, А. Бэррон, Я. Л. Морено, А. Маслоу, К. Род-

жерс и Н. Роджерс, Э. Роу, Е. Л. Яковлева и др.) [7, 11, 15].

В основе синтезирующего направления изучение креативности как многомерного явления, обусловленного одновременно и интеллектуальными, и личностными факторами (С. Каплан, Д. Перкинс, Ф. Дж. Раштон, А. Танненбаум, Д. Б. Богоявленская, В. Н. Дружинин, Я. А. Пономарев, Н. В. Хазратова, В. С. Юркевич и др.) [2, 6, 9].

Исследователи сходятся во мнении, что в последние годы в отечественной науке возобладал обобщающий подход, представители которого рассматривают креативность личности широко, целостно и в развитии, создавая обобщающие концепции. Кроме того, существуют и другие направления изучения креативности, ее новых аспектов – эмоционального и поведенческого (С. И. Макшанов, Н. Ю. Хрящева, Е. Л. Яковлева) [14, 15] – и создаются модели этого явления (Н. М. Гнатко) [4].

В современных исследованиях активно изучается природа, структура, барьеры на пути развития творческих способностей. При этом отдельные аспекты профессиональной креативности, в частности, работников библиотек, остаются практически не изучены [8].

Наше экспериментальное исследование было посвящено разработке и апробации оптимальной методики усиления креативности работников библиотек в процессе внедрения новой программы повышения квалификации в Центре профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона (г. Хабаровск). Данная методика направлена на развитие основных качеств креативной личности: способности видеть противоречия в окружающем мире, нестандартно решать предлагаемые задачи, осознавать ценность творческого подхода в профессиональной деятельности и необходимость перемен.

Эксперимент должен был подтвердить следующие положения:

- креативность – профессионально важное качество специалиста в области библиотечной деятельности и требует специальной направленности на ее формирование при повышении квалификации кадров в библиотеках;

- критерии оценки креативности: выраженность личностных черт, присущих креативному профессионалу, система ценностей личности, прежде всего ценность инновационной творческой деятельности;

- условия формирования творческого подхода к деятельности: создание благоприятной творческой среды для самоактуализации профессионала, формирование в процессе тренингов внутренней мотивации специалистов к повышению уровня креативности, введение методов активного тренингового воздействия на участников эксперимента.

Исследование проводилось в течение 2006–2010 гг. на базе Центра со специалистами библиотек г. Хабаровска и Хабаровского края. Экспериментальная группа включала 124 человека.

На первой стадии эксперимента все участники прошли тестовое испытание, которое заключалось в заполнении батареи тестов: «16-ти факторный личностный опросник Р. Кетелла»; опросник Е. Ф. Бажина «Уровень субъективного контроля»; методика «Уровень жизненной удовлетворенности»; методика «Самоактуализация» (САТ); тест структуры интеллекта Амтхауэра; шкала самооценки личной креативности теста самооценки качеств самоактуализирующейся личности (опросник САМОАЛ) [13].

После тренинговой программы (12 занятий в течение 6 мес.) все участники эксперимента подверглись ретестированию, что дало возможность сделать сравнительный анализ полученных данных. Составляя для администрации библиотеки методику экспертного оценивания работников, которые прошли тренинговый курс по повышению креативности и, соответственно, готовности к инновациям, мы руководствовались следующим положением: профессиональные качества специалиста – сложный комплекс знаний, умений и навыков, уровень которых определяет качество и эффективность деятельности каждого работника.

Когда возникла необходимость оценить изменения в области готовности специалистов к инновационной деятельности, нам потребовалось подобрать и адаптировать методику, отражающую изменение уровня профессиональной компетентности.

Профессиональная компетентность – это совокупность когнитивных, проективных, коммуникативных, организаторских и аксиологических умений работника библиотеки. Психолог Дж. Равен считал компетентность главной составляющей профессионализма [10]. Он трактовал ее как специфическую способность, включающую в себя знания, навыки, а также способы и свойства мышления (мы можем добавить и креативность). Ниже перечислены основные когнитивные, проектировочные, конструкторские, коммуникативные, организаторские и аксиологические умения, необходимые администрации для экспертной оценки работника библиотеки.

Когнитивные (познавательные) умения:

- 1) целенаправленно изучать уровни потребностей читателей;

- 2) целенаправленно изучать уровень читательской и информационной культуры;

- 3) добывать новые знания на основе анализа собственной деятельности;

- 4) изучать психологические особенности усвоения информации пользователями библиотек.

Проектировочные умения:

- 1) разрабатывать перспективные планы деятельности (собственной и коллектива);
- 2) определять наиболее рациональные виды деятельности и эффективные методы работы;
- 3) прогнозировать желаемые результаты;
- 4) определять эффективность обслуживания и перспективы его развития.

Конструктивные умения:

- 1) рационально использовать все возможности библиотечного обслуживания;
- 2) работать с системой хранения информации в традиционном и автоматизированном режимах;
- 3) активно использовать технические достижения в обслуживании читателей;
- 4) рационально использовать время нахождения на рабочем месте.

Коммуникативные умения:

- 1) устанавливать оптимальные взаимоотношения с коллегами;
- 2) находить контакт и правильный тон с разными людьми;
- 3) излагать свои мысли четко, логично, убедительно и доступно;
- 4) проявлять эмоциональную сдержанность в любых ситуациях.

Организаторские умения:

- 1) формировать читательский актив;
- 2) организовывать самостоятельную информационно-поисковую деятельность читателей;
- 3) стимулировать самообразование читателей;
- 4) планировать и проводить мероприятия.

Аксиологические умения:

- 1) оценивать и контролировать читательскую деятельность пользователей;
- 2) оценивать и контролировать собственную читательскую деятельность;
- 3) при выборе форм и методов работы ориентироваться на особенности читательской аудитории;
- 4) формулировать и аргументировать оценку различной информации.

Каждое умение оценивается по проявлению в деятельности работника всех четырех его признаков. Оценка признака дается по пятибалльной шкале, где низший балл – 1, а высший – 5.

В состав группы экспертов были включены представители администрации библиотеки. Исследование проводилось индивидуально. На каждого оцениваемого участника составлялись бланки в количестве трех экземпляров – по числу экспертов. В бланках отражались результаты до и после тренинговой работы. Затем данные сводились в общий бланк на каждого участника. При обработке результатов подсчитывалась сумма баллов, выставляемая по каждому из четырех признаков. Итоги суммировались, затем вычислялись средние баллы, позволяющие судить об эффективности произошедших изменений.

В процессе работы проводились как теоретические, так и тренинговые занятия, создавались условия для снятия внутренней эмоциональной зажатости, появления интересных, новых идей, повышения уверенности в своих возможностях и желания высказывать свое мнение. Кроме того, на каждом тренинге участники обсуждали возможности проявления креативного начала в их профессиональной деятельности и условия, при которых будет проявляться инновационная активность.

Эффективность внедрения подобной тренинговой программы в рамках повышения квалификации работников библиотек определялась сравнением результатов тестовой диагностики личностных параметров в начале и в конце проведения эксперимента, а также анализом результатов заключительного анкетирования. В анкетах (они назывались «дневник работы специалиста») работники библиотек занимались самоанализом, в свободной форме отвечали на вопросы о подобных занятиях, делились своими впечатлениями.

Результаты тестирования до и после проведения тренингов сравнивались с помощью методов математической статистики, что позволило сделать достаточно объективные выводы. Тестирование и ретестирование проходили все участники формирующего эксперимента. Для подтверждения положения о том, что в ходе эксперимента повысился уровень креативности, мы использовали t-критерий Стьюдента.

Следующей нашей задачей было перейти от совокупности полученных личностных характеристик к обобщенным факторам готовности к инновационной деятельности. Для этого мы использовали факторный анализ.

В результате определились три основных фактора готовности к инновационной деятельности:

- 1 – «глобальное самопознание», включающее самоуважение, самоинтерес и самопонимание;
- 2 – социальная смелость, активность, склонность к экспериментированию и креативности;
- 3 – радикализм, познавательные потребности, ценности самоактуализирующейся личности.

Результаты факторного анализа позволили представить креативность работника библиотеки как сочетание определенных личностных качеств, объединенных внутренними взаимосвязями в два блока: интеллектуально-эмоциональная стабильность и интеллектуально-эмоциональная вариативность.

Был проведен анализ соотношения показателей креативности библиотечных работников, основанной на их интеллектуальной гибкости, готовности к инновациям и степени реализованности в профессиональной практической деятельности.

Сравнение значений гибкости с личностными характеристиками (проведено с помощью корреляционного анализа по Пирсону) позволило выделить

следующие зависимости. С одной стороны, способность мышления перестраивать, переоценивать, взаимосвязана с такими личностными характеристиками, как социальная смелость, активность, склонность к экспериментированию, креативность. С другой – выбор определенной стратегии, помехоустойчивость определяются способностью принимать собственные решения, независимостью от мнения группы, устойчивыми познавательными потребностями, наличием ценностей, присущих самоактуализирующейся личности.

Готовность к инновационной деятельности определяют следующие факторы, обуславливающие гибкость поведения: познавательные потребности, креативность, социальная смелость, радикализм, самодостаточность (необходима при внедрении инноваций). Большое значение имеет и ценностная ориентация личности, подразумевающая личностную заинтересованность в постоянном инновационном развитии.

Согласно результатам корреляционного анализа табл. 1, ценностные ориентации уменьшились с возрастом радикализма от 0,3 до –0,8; гибкость поведения увеличилась с возрастом самодостаточности от –0,4 до 0,7; видна положительная корреляция познавательных потребностей и смелости (0,7 и 0,8) и отрицательная при сравнении познавательных потребностей и самодостаточности (–0,7 и 0,8); креативность повысилась с возрастом смелости от –0,1 до 0,4, а с увеличением радикализма понизилась от 0,1 до –0,7.

Анализ корреляции фактора «социальная смелость» с факторами «ценностная ориентация», «гибкость поведения», «познавательные потребности» и «креативность» до и после проведения тренингов

Т а б л и ц а 1

**Результаты корреляционного анализа факторов готовности до и после проведения тренингов**

| Фактор                     | Социальная смелость |       | Радикализм |       | Самодостаточность |       |
|----------------------------|---------------------|-------|------------|-------|-------------------|-------|
|                            | до                  | после | до         | после | до                | после |
| Ценностные ориентации      | –0,1                | 0,1   | 0,3        | –0,8  | 0,1               | 0,1   |
| Гибкость поведения         | –0,2                | –0,7  | 0,2        | 0,0   | –0,4              | 0,7   |
| Познавательные потребности | 0,8                 | 0,7   | –0,1       | –0,2  | –0,7              | –0,6  |
| Креативность               | –0,1                | 0,4   | 0,1        | –0,7  | 0,0               | –0,2  |

стала положительной (рис. 1, а). Анализ корреляции фактора «радикализм» с факторами «ценностная ориентация», «гибкость поведения», «познавательные потребности» и «креативность» до и после проведения тренингов показал, что по всем факторам корреляция стала отрицательной или нулевой (рис. 1, б). Анализ корреляции фактора «самодостаточность» с факторами «ценностная ориентация», «гибкость поведения», «познавательные потребности» и «креативность» показал, что по двум факторам корреляция была и осталась отрицательной, хотя сами факторы корреляции изменились (рис. 1, в).

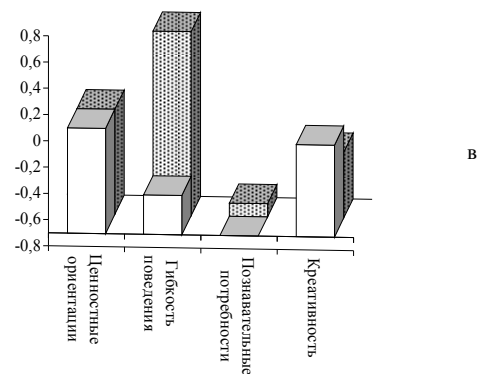
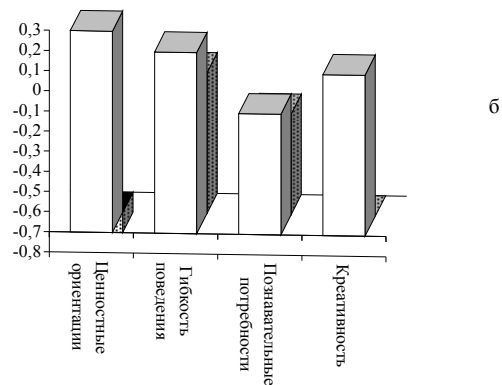
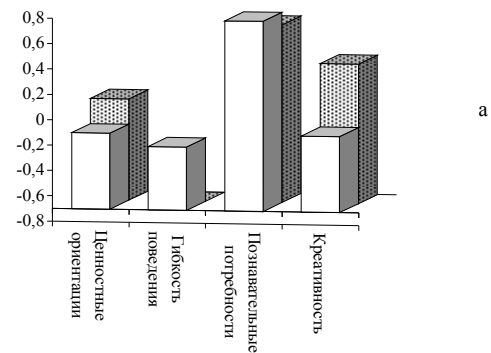


Рис. 1. Корреляция факторов «социальная смелость» (а), «радикализм» (б), «самодостаточность» (в) до □ и после ■ тренингов

Сравнивая результаты тестирования до и после психологических тренингов с помощью статистического критерия t-Стьюдента с большим уровнем значимости, мы нашли подтвержденные выявленные различия. Это касается таких личностных качеств, как социальная смелость, самостоятельность, ценностные ориентации, гибкость поведения, познавательные потребности и креативность (р..0,01). Полученные результаты свидетельствуют о влиянии новой программы повышения квалификации на личностные изменения и уровня креативности у библиотечных специалистов (табл. 2).

Наблюдение за участниками эксперимента в течение полугода явилось крайне важным средством рефлексии целостного процесса формирования более высокого уровня креативности и дало возможность изучить креативный потенциал сотрудников библиотек, участвующих в эксперименте, их индивидуальные особенности, проявляющиеся во время тренинговой работы.

Кроме того, сравнение результатов диагностики участников до и после проведения эксперимента показало:

Т а б л и ц а 2

**Результаты экспериментального исследования личностных качеств библиотекарей до и после проведения психологического практикума**

| Качество                   | Оценка, баллы |       | Изменения, % |
|----------------------------|---------------|-------|--------------|
|                            | до            | после |              |
| Социальная смелость        | 38,0          | 38,0  | 0            |
| Гибкость-ригидность        | 32,1          | 31,9  | 0,6          |
| Самостоятельность          | 14,0          | 21,1  | 50,7         |
| Ценностные ориентации      | 71,0          | 72,0  | 1,4          |
| Гибкость поведения         | 55,0          | 65,0  | 18,9         |
| Познавательные потребности | 33,0          | 44,0  | 33,3         |
| Креативность               | 19,0          | 26,0  | 36,8         |

- разработанная программа проведения тренинговой работы среди библиотечных специалистов позволяет развивать качества креативной личности: продуктивность новых идей и гипотез, находчивость, воображение, интеллектуальную и эмоциональную гибкость и т. п.

- рост уровня креативности работников библиотек приводит к готовности этих специалистов к инновационной деятельности.

**Литература**

1. Айзенк Г. Ю., Кэмин Л. Природа интеллекта – битва за разум. Как формируются умственные способности. – М.: Эксмо-Пресс, 2002. – 352 с.
2. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей: логика и история. – М.: Академия, 2002. – 320 с.
3. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. – М.: Педагогика, 1991. – 480 с.
4. Гнатко Н. М. Проблема креативности и явление подражания. – М.: Психология, 1994. – 221 с.
5. Грузова А. А. Документальное сопровождение инновационного цикла высоких технологий: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – СПб., 2006. – 20 с.
6. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 2002. – 420 с.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2008. – 198 с.
8. Митина Л. М., Асмаковец Е. С. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. – М.: Флинта, 2001. – 201 с.
9. Пономарев Я. А. Психология творчества. – М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1999. – 345 с.
10. Равен Д. Компетентность в современном обществе. – М.: Когито-Центр, 2002. – 345 с.
11. Роджерс К. О становлении личности: психотерапия глазами психотерапевта. – М.: Прогресс, 1994. – 257 с.
12. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий. – М.: Педагогика, 1961. – 456 с.
13. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Психотерапия, 2009. – 539 с.
14. Хрящева Н. Ю., Макшанов С. И. Тренинг креативности: основания, задачи, содержание // Б. Г. Ананьев и Ленинградская школа в развитии современной психологии: тез. науч.-практ. конф. 28–31 окт. 1996 г. – СПб.: Ин-т психологии, 1996. – С. 49–50.
15. Яковлева Е. Л. Психология развития творческого потенциала личности. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т, 1997. – 224 с.

Материал поступил в редакцию 10.12.2013 г.

Сведения об авторе: Домбровская Ирина Вячеславовна – психолог, заместитель директора, тел.: (4212) 29-47-72, e-mail: dombrovskaya10@yandex.ru