

ISSN 1866-8833

# **Библиотечный вестник Карелии**

№54 (61)

**Профессиональное развитие  
библиотечного персонала как фактор  
эффективности и качества деятельности  
библиотек Республики Карелия**

УДК 02

ББК 78.347.23(2Рос.Кар) я045

Составитель: Т.А. Худякова, главный методист отдела организации и методики библиотечной работы БУ «Национальная библиотека Республики Карелия»

Технический редактор: Н.Б. Семенова, редактор БУ «Национальная библиотека Республики Карелия»

Профессиональное развитие библиотечного персонала как фактор эффективности и качества деятельности библиотек Республики Карелия [Электронный ресурс] / Национальная библиотека Республики Карелия; сост.: Т.А. Худякова. - Электрон. текстовые дан. - Петрозаводск: Национальная библиотека Республики Карелия, 2017. - (Библиотечный вестник Карелии ; вып. 54 (61)). - Систем. требования: IBM PC; Интернет-браузер; AcrobatReader. – Режим доступа: Сайт "Национальная библиотека Республики Карелия" (Виртуал. метод. кабинет), свободный. - Загл. с экрана.

*В данном выпуске Библиотечного вестника Карелии представлены информационно - аналитические и методические материалы, опыт работы специалистов методических центров: Национальной библиотеки Республики Карелия, центральных районных (межпоселенческих) библиотек по профессиональному развитию и мотивации библиотечного персонала муниципальных библиотек Карелии.*

УДК 02

ББК 78.347.23(2Рос.Кар) я045

© БУ «Национальная библиотека Республики Карелия», 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ОТ СОСТАВИТЕЛЯ .....</b>	<b>5</b>
<b>РАЗДЕЛ I. НАЦИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ – ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНОГО ПЕРСОНАЛА .....</b>	<b>6</b>
<i>Худякова Т.А.</i> Система повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития библиотечных кадров Карелии: история и современное состояние.....	6
<i>Худякова Т.А.</i> Летняя школа как форма профессионального развития и мотивации сельских библиотекарей Карелии .....	15
<i>Фекличева Н.Ю</i> Итоги мониторинга внедрения «эффективных контрактов» в муниципальных общедоступных (публичных) библиотеках Республики Карелия .....	19
<i>Приложение 1.</i> Результаты мониторинга внедрения «эффективных контрактов» в муниципальных общедоступных (публичных) библиотеках Республики Карелия .....	22
<i>Приложение 2.</i> Штатная численность персонала муниципальных общедоступных (публичных) библиотек Республики Карелия в 2014 – 2016 годах на основе данных формы 6-НК за 2014 – 2016 гг.....	33
<i>Худякова Т.А.</i> Библиотечные профессиональные мероприятия: к эффективности и качеству проведения .....	36
<i>Приложение 1.</i> АНКЕТА ПО ОЦЕНКЕ МЕТОДИЧЕСКИХ И ИНФОРМАЦИОННО - КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ .....	53
<i>Приложение 2.</i> АНКЕТА УЧАСТНИКА МЕТОДИЧЕСКОГО МЕРОПРИЯТИЯ .....	56
<i>Приложение 3.</i> АНКЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ОЦЕНКЕ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКА .....	58
<i>Приложение 4.</i> ПАСПОРТ МЕТОДИЧЕСКОГО МЕРОПРИЯТИЯ .....	61
<i>Худякова Т.А.</i> Стажировка как форма реализации программ повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров: Методические рекомендации.....	62
<i>Приложение 1.</i> Образец программы стажировки: .....	73
<i>Куликова М.М.</i> Сельские библиотекари Карелии – победители Конкурса на получение денежного поощрения лучшими муниципальными учреждениями культуры, находящимися на территориях сельских поселений Республики Карелия, и их работникам.....	74
<b>РАЗДЕЛ II. ОПЫТ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА .....</b>	<b>82</b>
<i>Дмитриева Т.В.</i> О реализации «Программы организационно-методической деятельности МБУ «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района на 2015-2017 гг.» (выступление на семинаре методистов 23 ноября 2017 г.).....	82
<i>Приложение 1.</i> Концепция развития методической службы МБУ «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района на 2016-2018 гг.....	93

<b>Приложение 2.</b> Программа развития организационно-методической деятельности МБУ «Межпоселенческая районная библиотека» Кемского муниципального района на 2015-2017 годы .....	96
<b>Приложение 3.</b> Подпрограмма «Профессиональное развитие библиотечных специалистов» .....	104
«Программы развития организационно-методической деятельности МБУ «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района на 2015-2017 годы».....	104
<b>Куличкова И.Ю.</b> Конкурс профессионального мастерства «Библиотекарь года» в Беломорской ЦБС .....	109
<b>Леонтьева А.Ю.</b> Программа повышения квалификации библиотечных работников МКУ «Сортавальская межпоселенческая районная библиотека «Грамотный специалист – залог успеха» ..	111
<b>Приложение 1.</b> Программа повышения квалификации библиотечных работников "Грамотный специалист - залог успеха" на 2014 - 2019 гг. ....	112
<b>Цыкарева Н.В.</b> Профессиональный тур как метод мотивации персонала .....	119

## ОТ СОСТАВИТЕЛЯ

Тема информационно-аналитического сборника «Библиотечный вестник Карелии» выпуск 54 (61) - «Профессиональное развитие библиотечного персонала как фактор эффективности и качества деятельности библиотек Республики Карелия».

В сборник вошли информационные, аналитические и методические материалы, подготовленные специалистами Национальной библиотеки Республики Карелия, опыт работы муниципальных библиотек по развитию и мотивации персонала, программы по повышению квалификации кадров муниципальных библиотек разного уровня, разработанные межпоселенческими библиотеками.

Сборник состоит из двух основных разделов. В первый раздел вошли материалы, подготовленные специалистами Национальной библиотеки Республики Карелия:

- статьи об основных направлениях и формах повышения квалификации руководителей и специалистов муниципальных библиотек на базе Национальной библиотеки РК;
- результаты десяти лет работы Летней школы сельских библиотекарей Республики Карелия;
- итоги пяти республиканских конкурсов на получение денежного поощрения лучшими работниками сельских библиотек Республики Карелия;
- информация об итогах мониторинга по внедрению «эффективного контракта» в муниципальных общедоступных библиотеках Карелии;
- методические рекомендации по проведению профессиональных мероприятий по повышению квалификации кадров, подготовке и проведению стажировок специалистов муниципальных библиотек на базе Национальной библиотеки Республики Карелия.

Во второй раздел включены статьи и программы муниципальных библиотек по профессиональному развитию и мотивации персонала, расположение материалов внутри раздела в алфавите авторов.

Благодарим коллег, приславших материалы для сборника «Библиотечный вестник Карелии». Материалы представлены в авторской редакции.

# **РАЗДЕЛ I. НАЦИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ – ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНОГО ПЕРСОНАЛА**

*Худякова Т.А., главный методист отдела  
организации и методики библиотечной работы  
Национальной библиотеки Республики Карелия*

## **Система повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития библиотечных кадров Карелии: история и современное состояние**

Организация работы с библиотечными кадрами республики осуществляется Национальной библиотекой Республики Карелия (ранее - Государственной публичной библиотекой, или ГПБ КАССР) с 1959 года, когда Министерством культуры Республики Карелия на библиотеку была возложена функция по организации повышения квалификации и переподготовке библиотекарей Карелии различных категорий и библиотечных специализаций.

Методическим отделом Государственной публичной библиотеки была разработана «Карта библиотеки», которая включала данные об основных показателях работы библиотек системы Министерства культуры Карелии за несколько лет и сведения о библиотечных кадрах. Основные показатели работы библиотек заполнялись на основании первичных статистических отчётов библиотек (форма 6-НК), а сведения о кадрах заимствовались из приложений к «Сводному статистическому отчёту» по районам.

С передачей организационных функций по обучению библиотечных работников Центру учебно-методической подготовки кадров Министерства культуры Республики Карелия за Государственной публичной библиотекой как методическим центром остались функции по формированию групп библиотечных работников, разработке программ занятий, а также выступления по библиотечным вопросам.

С появлением компьютеров появилась возможность создания автоматизированной базы данных «Паспортизация библиотек республики» с подразделами: «Статистика библиотек» и «Библиотечные кадры республики», которая являлась основой для проведения мониторинга кадрового обеспечения общедоступных библиотек Карелии и подготовки информационно-аналитических материалов. Программное обеспечение было разработано программистами Регионального центра новых информационных технологий ПетрГУ (РЦ НИТ ПетрГУ) по

заявке отдела прогнозирования и развития библиотечного дела Национальной библиотеки РК в 1999 году. База данных включала основные персональные данные библиотечных работников Карелии, в том числе данные об образовании, занимаемой должности, стаже работы, о поощрениях и почетных званиях, информации о повышении квалификации сотрудника в течение всего периода его работы. С 2007 г. база данных не ведется в связи со вступлением в действие федерального закона от 27.07.2006 г. № 152 - ФЗ «О защите персональных данных».

К концу 1990-х - началу 2000-х годов перед отраслью культура, с одной стороны, встает задача адаптации программ повышения квалификации к решению новых производственных задач в период ускоренной модернизации библиотечного дела, с другой стороны, необходимость решать организационные и социально-экономические проблемы, связанные с повышением квалификации библиотечных работников:

- сокращение государственного финансирования деятельности по переподготовке и повышению квалификации библиотечных кадров;

- отсутствие в республике системы непрерывного образования библиотечных специалистов;

- отсутствие нормативных документов, ставящих деловую карьеру библиотечного специалиста в прямую зависимость от уровня его профессионализма и регулярности обновления знаний в системе повышения квалификации и переподготовки;

- отсутствие «Программ развития персонала» в централизованных библиотечных системах республики и библиотеках других систем и ведомств;

- отсутствие в республиканском образовательном учреждении Карельский колледж культуры и искусств Отделения дополнительного образования, целенаправленно занимающегося дополнительным профессиональным библиотечным образованием (отделение открыто в 2011 году);

- сокращение профессиональных коммуникаций в сфере библиотечного образования, сужение образовательного пространства в связи со сложным социально-экономическим положением;

- недостаточное использование возможностей обучения библиотечных кадров в Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ, г. Москва) в связи с дефицитом финансовых средств;

- отсутствие возможности создания целевых групп для обучения по программам высшего образования в библиотечных вузах (г. Москва, г. Санкт-Петербург);

- отсутствие системы методического обеспечения и сопровождения деятельности республиканских библиотек Карелии по повышению квалификации и переподготовке

библиотечных кадров со стороны федеральных центров дополнительного библиотечного образования.

- прекращение в связи с реорганизацией в 1997 г. деятельности Центра учебно-методической подготовки и переподготовки кадров отрасли культуры Карелии, что негативно отразилось на системе курсовой подготовки библиотечных специалистов республики, особенно, сельских библиотекарей.

В результате реорганизации функция повышения квалификации библиотечных кадров республики была возложена на Национальную библиотеку Республики Карелия (далее – Национальная библиотека РК), которая выбрала приоритетным направлением повышение квалификации руководителей республиканских и центральных муниципальных библиотек.

В рамках целевой федеральной программы «Культура России (2001-2005 годы)» в 2002 году был финансово поддержан проект по созданию на базе Национальной библиотеки РК Карельской библиотечной школы управления, которая работала до 2008 г. Это в значительной степени расширило возможности участия руководителей централизованных библиотечных систем республики в мероприятиях системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки (см. Положение о Карельской библиотечной школе управления –

[http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie\\_kvalifikacii\\_bibliotechnyh\\_kadrov/](http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie_kvalifikacii_bibliotechnyh_kadrov/)).

С 2009 года до настоящего времени Карельская библиотечная школа управления работает в формате Ежегодного республиканского совещания директоров общедоступных библиотек РК «Актуальные проблемы библиотечного дела Республики Карелия» в двух сессиях с выездами в профессиональные туры в библиотеки России и зарубежных стран с целью установления профессиональных контактов и сотрудничества библиотек.

В марте 2002 г. в г.Петрозаводске состоялся Первый съезд библиотечных работников Карелии, на котором была создана Библиотечная ассоциация Республики Карелия (<http://bark.karelia.ru/>) и принята Концепция развития библиотечного дела Республики Карелия до 2010 года, где одним из приоритетных концептуальных направлений развития библиотек определены повышение квалификации и переподготовка библиотекарей республики. В 2002 году на основании Приказа Министерства культуры РК от 29.05.2001 г. № 116 «О мерах по реализации Постановления коллегии МК РК от 30.11.2000 г. «О кадровой политике в отрасли «культура, искусство и кино» в Национальной библиотеке РК был создан Центр профессионального развития библиотечных кадров Карелии. Деятельность Центра регламентировалась Положением «О деятельности Национальной библиотеки РК как Центра профессионального развития библиотечных кадров Карелии» (утв. приказом директора НБ РК 25.06.2003 г., в 2008 году – новая редакция – <http://library.karelia.ru/files/35.pdf>).

В ходе создания Центра разработан целый блок организационно-нормативных документов, регламентирующих его деятельность, планирование и отчетность, формы повышения квалификации, сотрудничество с учебными заведениями, организациями, учреждениями и т.д., учебно-тематические планы и программы, положения, тестовые задания, методические рекомендации, консультации и другие материалы.

Деятельность Центра была нацелена на создание совместно с муниципальными органами власти и муниципальными общедоступными библиотеками дифференцированной республиканской системы повышения квалификации библиотекарей, ориентированной на краткосрочное обучение молодых специалистов, а также профессиональное и общекультурное развитие библиотечных работников, особенно сельских библиотек.

В рамках Центра получили развитие такие формы повышения квалификации как:

- Карельская библиотечная школа управления директоров и заместителей директоров, главных специалистов (резерв управленческих кадров) централизованных библиотечных систем, руководителей и главных специалистов республиканских библиотек и библиотек других систем и ведомств Республики Карелия:

[http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie\\_kvalifikacii\\_bibliotecznyh\\_kadrov/Polozhenie\\_o\\_Karelskoj\\_bibliotечноj\\_shkole\\_upravlenija/](http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie_kvalifikacii_bibliotecznyh_kadrov/Polozhenie_o_Karelskoj_bibliotечноj_shkole_upravlenija/);

- Летняя школа сельских библиотекарей Республики Карелия «Современная сельская библиотека»:

[http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie\\_kvalifikacii\\_bibliotecznyh\\_kadrov/Letnjaja\\_shkola\\_selskih\\_bibliotekarej\\_Respubliki\\_Karel'ija/](http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie_kvalifikacii_bibliotecznyh_kadrov/Letnjaja_shkola_selskih_bibliotekarej_Respubliki_Karel'ija/);

-Школа повышения квалификации библиотечных специалистов;

-Школа внештатного методиста;

-Школа молодого библиотекаря:

[http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie\\_kvalifikacii\\_bibliotecznyh\\_kadrov/material922/](http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie_kvalifikacii_bibliotecznyh_kadrov/material922/)

-Постоянно действующие курсы пользователей ПК;

-Межрегиональные и международные научно-практические конференции, обучающие семинары по актуальным вопросам библиотечного дела, проектные семинары, семинары-тренинги, школы лидерства, семинары и школы по обмену опытом, выездные тематические семинары, круглые столы, творческие лаборатории, мастер-классы, профессиональные стажировки и т.д.:

[http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie\\_kvalifikacii\\_bibliotecznyh\\_kadrov/material924/](http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie_kvalifikacii_bibliotecznyh_kadrov/material924/)

Многие из этих мероприятий проводились при участии и поддержке Министерства культуры Республики Карелия, Библиотечной ассоциации Республики Карелия, Карельского колледжа культуры и искусств, Детской библиотеки Республики Карелия им. В.Ф. Морозова,

Карельской республиканской библиотеки для слепых, Централизованной библиотечной системы Петрозаводского городского округа.

Благодаря Центру расширились возможности Национальной библиотеки РК по привлечению специалистов Российской государственной библиотеки (РГБ), Российской государственной исторической библиотеки (РГИБ), Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино, Российской национальной библиотеки (РНБ), Федерального центра консервации библиотечных фондов при РНБ (ФЦК БФ), Центра ЛИБНЕТ, НФ «Пушкинская библиотека», Российской библиотечной ассоциации (РБА) и других библиотек и информационно-библиотечных центров России; преподавателей Санкт-Петербургского государственного института культуры (СПбГИК, г.Санкт-Петербург), Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ, г.Москва), Карельского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы (КФ РАНХиГС г.Петрозаводск), Карельского регионального института непрерывного профессионального образования (КРИНПО ПетрГУ, г.Петрозаводск) и др.

Корпоративный подход к организации работы Центра позитивно сказывался и на определении тематики обучающих мероприятий, и на формировании учебных программ и групп слушателей, и на формировании профессионального преподавательского состава, в котором заметное место отводилось специалистам-практикам и использованию при проведении мероприятий интерактивных форм обучения. Всё это стимулировало профессиональное сознание библиотечных работников, развивало их конструктивное мышление, настраивало на созидательную продуктивную деятельность.

С 2006 г. в связи со вступлением в действие федерального закона от 06.10.2003 г. № 131 - ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» начался активный процесс передачи полномочий по организации библиотечного обслуживания с уровня муниципального района на уровень поселений. В ряде муниципальных районов это привело к частичной или полной децентрализации и разрушению районных систем методического обеспечения деятельности муниципальных библиотек и повышения квалификации библиотечного персонала. Особенно негативно это отразилось на библиотеках, оказавшихся в структуре учреждений культурно-досугового типа, и особенно в тех районах, где не были созданы межпоселенческие библиотеки.

Национальная библиотека РК как республиканский методический центр и Центр профессионального развития библиотечных кадров Карелии продолжила практику проведения профессиональных мероприятий республиканского уровня с участием руководителей и специалистов библиотек всех муниципальных образований республики, независимо от правового статуса библиотеки. Учитывая тот факт, что к 2010 г. значительно изменилась

система организации библиотечного обслуживания в Республике Карелия и почти 50% муниципальных библиотек в результате передачи полномочий по библиотечному обслуживанию на уровень городских и сельских поселений оказались в составе культурно-досуговых учреждений (КДУ), т.е. в сфере влияния и методического обеспечения Центра национальных культур и народного творчества Республики Карелия, Национальная библиотека РК подготовила цикл выездных тематических семинаров для библиотечных работников муниципальных образований с привлечением специалистов культурно-досуговых учреждений и администраций местного самоуправления. В течение нескольких лет в муниципальных районах республики прошли выездные тематические семинары по следующим актуальным вопросам: «Межпоселенческая библиотека и библиотека поселения: сотрудничество и взаимодействие», «Плюсы и минусы работы муниципальных библиотек в условиях децентрализации», «Поселенческая библиотека: цели, задачи, направления деятельности», «Муниципальное и межведомственное сотрудничество», «Модернизация библиотечного обслуживания населения муниципального района на основе развития услуг библиотек» и т.д. Только за три года с 2010 г. по 2012 г. Национальная библиотека РК организовала и провела 21 семинар для муниципальных учреждений культуры.

Практически во всех муниципальных образованиях состоялся семинар «Взаимодействие библиотек с культурно-досуговыми учреждениями в работе с населением» с участием руководителей и специалистов администраций местного самоуправления, учреждений культуры и образования и общественности. Проведение данного семинара было инициировано руководством Национальной библиотеки РК с привлечением руководителей и специалистов Детско-юношеской библиотеки РК (ныне – Детская библиотека РК им.В.Ф. Морозова) и Центра национальных культур и народного творчества РК.

В течение 2011-2013 гг. на базе Центра национальных культур и народного творчества Республики Карелия состоялось 6 совместных республиканских семинаров для руководителей и специалистов культурно-досуговых учреждений, в том числе работников библиотек, вошедших в результате децентрализации в состав КДУ. В феврале 2011 г. состоялся первый совместный семинар «Организация деятельности муниципальных культурно-досуговых учреждений и библиотек в новых условиях». В программе семинара Национальная библиотека РК представила новые актуальные темы: «Деятельность муниципальных библиотек в составе культурно-досуговых учреждений; Особенности перевода муниципальных библиотек в новые правовые формы» и «Документационное обеспечение деятельности муниципальных библиотек в составе культурно-досуговых учреждений, учёт, планирование».

Деятельность Национальной библиотеки РК как Центра профессионального развития библиотечных кадров Карелии осуществлялась с 2002 по 2014 годы. За эти годы была

сформирована на республиканском уровне и действует на постоянной основе система повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития библиотечного персонала. В результате реорганизации структуры Национальной библиотеки РК в 2015 г. Центр профессионального развития как структурное подразделение был упразднён, но основные функции Центра сохранены и являются приоритетными в деятельности Национальной библиотеки РК как республиканского методического центра:

- координация деятельности по повышению квалификации и переподготовке библиотечных кадров республики с Министерством культуры Республики Карелия, органами местного самоуправления и учебными заведениями: Карельским колледжем культуры и искусств, Санкт-Петербургским государственным институтом культуры, Академией переподготовки работников искусства, культуры и туризма, Карельским филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ и др.;

- координация деятельности государственных, муниципальных библиотек и библиотек других систем и ведомств по повышению квалификации, переподготовке и профессиональному развитию библиотечных кадров;

- оказание методической и консультативной помощи общедоступным библиотекам и библиотекам других систем и ведомств республики в организации повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития библиотечных кадров;

- формирование системы перспективного планирования мероприятий по повышению квалификации кадров на республиканском уровне с учётом обеспечения определённой последовательности и системности обучения различных категорий библиотечных работников;

- организация сотрудничества в области профессионального обучения и развития библиотечных кадров и содействие созданию условий для профессионального общения и контактов библиотечных работников;

- обеспечение социальной открытости системы повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития библиотечных кадров Республики Карелия, взаимодействие с органами государственной власти и самоуправления, другими социальными партнёрами.

Среди приоритетных направлений деятельности Национальной библиотеки Республики Карелия на ближайшую перспективу по-прежнему остаётся сохранение принципов дифференциации, последовательности и системности в организации мероприятий по повышению квалификации, переподготовке и профессиональному развитию библиотечных работников, ориентация на потребности руководителей и различных категорий специалистов общедоступных библиотек Республики Карелия. Система профессиональных мероприятий включает:

### Ежегодно

- Республиканское совещание директоров республиканских и муниципальных библиотек РК «Актуальные проблемы библиотечного дела Республики Карелия» (в двух сессиях, март, сентябрь-октябрь, с выездом в профессиональный тур);
- Республиканский летний семинар сельских библиотекарей Республики Карелия «Современная сельская библиотека» (Летняя школа сельских библиотекарей Республики Карелия, конец мая - начало июня);
- республиканские тематические семинары в формате вебинаров для различных категорий библиотечных специалистов по конкретным практическим вопросам библиотечной деятельности (сохранение фондов, создание качественного цифрового документа, сервисное обслуживание, учёт и отчётность и т.д.);
- тематические профессиональные стажировки по актуальным вопросам библиотечной деятельности (сроки - по согласованию с конкретными библиотеками).

### Раз в два года:

- тематические республиканские семинары для различных категорий специалистов по ключевым направлениям деятельности республиканских и муниципальных библиотек: библиографов, методистов, краеведов, специалистов отделов комплектования и обработки, каталогизаторов, специалистов по работе с библиотечными фондами, специалистов отделов библиотечного обслуживания и т.д.

### Партнёрские образовательные проекты:

- образовательный проект ГБПОУ РК «Карельский колледж культуры и искусств» совместно с Национальной библиотекой Республики Карелия. Курсы повышения квалификации сельских библиотекарей по программе «Современная сельская библиотека», 54 уч. ч. (Летняя школа сельских библиотекарей Карелии, за счёт средств республиканского бюджета). Удостоверение Карельского колледжа культуры и искусств о повышении квалификации.
- образовательный проект «Целевая подготовка кадров по программам высшего профессионального образования для отрасли культуры» на базе Санкт-Петербургского государственного института культуры в рамках Соглашения «О сотрудничестве в области культуры» от 19.09.2014 г. между Министерством культуры Республики Карелия и Санкт-Петербургским государственным институтом культуры (квота на получение высшего образования за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета). Диплом о высшем профессиональном (базовом) образовании СПбГИК.

- образовательный проект Карельского филиала РАНХиГС «Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения, образования и культуры». Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление в сфере культуры», 120 уч. час за счёт средств федерального бюджета, предусмотренных на подготовку управленческих кадров в сфере здравоохранения, образования и культуры в рамках государственной программы РФ «Экономическое развитие и инновационная экономика», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 316. Удостоверение о повышении квалификации РАНХиГС при Президенте Российской Федерации.

В современной системе непрерывного образования библиотечного персонала Республики Карелия имеются проблемы, которые негативно отражаются на работе данного направления:

- отсутствие финансирования в бюджетах муниципальных образований республики на повышение квалификации и профессиональную переподготовку библиотечных кадров;

- приостановка деятельности библиотечного отделения ГБПОУ РК «Карельский колледж культуры и искусств» по набору студентов для обучения по дневной и заочной форме с целью получения профессионального (базового) библиотечного образования;

- отсутствие бюджетных мест для сотрудников библиотек республики для прохождения профессиональной переподготовки по дополнительной профессиональной образовательной программе «Библиотечно-информационные ресурсы» (556 уч. час.) на базе ГБПОУ РК «Карельский колледж культуры и искусств» (диплом Карельского колледжа культуры и искусств с правом ведения профессиональной библиотечной деятельности). Набор на переподготовку кадров по данной программе производился Колледжем на 2014-2015 и 2015-2016 учебные годы. В течение двух лет за счёт средств республиканского бюджета выделялись по 15 бюджетных мест для библиотечных работников, с 2016 года данная услуга предоставляется только на платной договорной основе;

- отсутствие в ряде муниципальных районов Карелии районных систем повышения квалификации библиотечных кадров, прежде всего, в районах, где не созданы межпоселенческие библиотеки: Медвежьегорском, Питкярантском, Прионежском;

- техническая необеспеченность участия библиотек в профессиональных мероприятиях по повышению квалификации в формате вебинаров в некоторых муниципальных районах Карелии: Лахденпохском, Питкярантском, Прионежском.

На решение данных проблем, поиск альтернативных вариантов дальнейшего совершенствования республиканской системы профессионального развития и мотивации библиотечного персонала направлены усилия Национальной библиотеки Республики Карелия как республиканского методического центра при поддержке Министерства культуры Республики Карелия, Библиотечной ассоциации Республики Карелия, общедоступных муниципальных библиотек и образовательных учреждений.

*Худякова Т.А., главный методист отдела  
организации и методики библиотечной работы  
Национальной библиотеки Республики Карелия*

### **Летняя школа как форма профессионального развития и мотивации сельских библиотекарей Карелии**

Только обучаясь, человек развивается и как личность, и как профессионал. Эти слова Вячеслава Алексеевича Бодрова, Доктора медицинских наук, профессора, специалиста в области психофизиологии, психологии труда, профотбора, Заслуженного деятеля науки и техники РФ, в полной мере можно отнести к такой категории библиотечных работников как сельские библиотекари.

Деятельность любой библиотеки направлена на реализацию главной задачи – обеспечение доступа населения к информации независимо от места его проживания. Обеспечение качественного библиотечного обслуживания сельского населения, эффективность функционирования каждой отдельно взятой сельской библиотеки, в первую очередь, зависят от уровня профессиональной подготовки её сотрудников.

В 2017 году Летней школе сельских библиотекарей Карелии «Современная сельская библиотека» (далее - Школа) исполнилось 10 лет. За период с 2008 г. по 2017 г. обучение в Школе прошли 260 сельских библиотекарей.

Первая Летняя школа стартовала в Петрозаводске 2-5 июня 2008 года. Это был творческий проект Национальной библиотеки Республики Карелия как Центра профессионального развития библиотечных кадров Карелии и Карельского колледжа культуры и искусств, поддержанный Министерством культуры Республики Карелия.

Цель проекта – кооперация усилий республиканских и муниципальных библиотек, учебных заведений, информационно-библиотечных центров, образовательных учреждений Республики

Карелия и Российской Федерации по созданию единой стабильно работающей системы повышения квалификации сельских библиотекарей Карелии.

В настоящее время постоянными партнёрами Национальной библиотеки Республики Карелия в реализации данного проекта являются: Министерство культуры Республики Карелия, ГБПОУ РК «Карельский колледж культуры и искусств», Библиотечная ассоциация Республики Карелия.

Реализация проекта осуществляется с участием и при поддержке: БУ «Детская библиотека РК им. В.Ф. Морозова», БУ «Карельская республиканская библиотека для слепых» (до 2016г.), МБУК Петрозаводского городского округа «Централизованная библиотечная система», администраций местного самоуправления муниципальных образований Республики Карелия, муниципальных библиотек и библиотек других систем и ведомств (МБОУ «Державинский лицей» - 2015г., МОУ «Петровская школа» - 2016г.).

Цель Летней школы – профессиональное развитие сельских библиотекарей, устранение разрыва между их профессиональным уровнем и задачами современной библиотечной практики, обучение специалистов новым методикам и технологиям, адаптация сельских библиотекарей к работе в новых социально-экономических условиях. Как инновационная форма профессионального развития библиотечных кадров Летняя школа предполагает ежегодные профессиональные встречи сельских библиотекарей Карелии.

Программа Школы включает в себя как теоретические, так и практические занятия, которые подкрепляются изучением опыта работы библиотек Карелии. Лекции и теоретические занятия посвящены современным формам и методам обслуживания пользователей, использованию новых информационных технологий в работе библиотеки, знакомству с мультимедийными и Интернет - ресурсами, продвижению книги и популяризации чтения и т.п.



*Девятая Летняя школа сельских библиотекарей в Национальной библиотеке Республики Карелия, 2016 г.*

Развивающей частью программы являются просмотры документально-публицистических и информационных фильмов и презентаций, представляющих опыт работы российских и зарубежных библиотек, использование интернет-технологий в библиотечной деятельности, возможности библиотек в предоставлении новых форм услуг пользователям.

С целью ознакомления с опытом работы, ресурсами, услугами и проектами сельских муниципальных библиотек для слушателей Школы ежегодно организуются выездные профессиональные программы в муниципальные библиотеки Карелии, сопровождающиеся посещением музеев и достопримечательных мест, встречами с сотрудниками администраций местного самоуправления и учреждений культуры сельских поселений. За время работы Школы ее участники ознакомились с опытом работы Шелтозерской и Ладва-Веткинской сельских библиотек Прионежского района, Кондопожской городской библиотеки, Гирвасской и Янишпольской сельских библиотек Кондопожского района, Крошнозерской и Эссойльской сельских библиотек Пряжинского района, Олонецкой национальной библиотеки и Олонецкой детской библиотеки, Сосновецкой модельной сельской библиотеки Беломорского района, Центральной городской библиотекой им. Д.Я. Гусарова Петрозаводского городского округа.



*Посещение участниками Летней школы Олонецкого национального музея, 2016 г.*

В работе Школы используются различные организационные формы: лекции, круглые столы, тренинги, мастер-классы, деловые игры, практические занятия, экскурсии, ярмарки и марафоны библиотечных проектов и идей, показательные массовые мероприятия, встречи с писателями и т.д.

Марафон библиотечных проектов и идей – это обмен инновационным опытом работы сельских библиотек, возможность представить приоритетные направления работы библиотеки, продемонстрировать владение новыми информационными технологиями при подготовке презентации, а также это полезный опыт публичного выступления.

За весь период работы Школы на Марафонах представлено 90 проектных идей и все из них заслуживают внимания. Сельские библиотекари реализуют много традиционных и новых по форме и содержанию мероприятий и программ, активно работают с различными категориями населения, в том числе с ограниченными возможностями здоровья. Приоритетными являются программы по поддержке и продвижению чтения, по сохранению культурного наследия и популяризации краеведческих знаний, формированию здорового образа жизни, по правовому и экологическому просвещению, патриотическому воспитанию и т.д. Участники Марафонов награждаются Дипломами и подарочными комплектами книг.

Программа Летней школы ориентирована не только на совершенствование профессиональных знаний, умений, навыков, на актуализацию специальных знаний, но и на расширение общекультурного кругозора библиотекарей. Поэтому Школа предусматривает организацию экскурсий в библиотеки г. Петрозаводска и республики, посещение музеев и выставок, знакомство с театральными постановками, творческие встречи с писателями, художниками, музыкантами – деятелями культуры и искусства Карелии, автобусные и пешеходные экскурсии по г. Петрозаводску.

Летняя школа сельских библиотекарей Республики Карелия «Современная сельская библиотека» способствует установлению профессиональных контактов, укреплению профессионального содружества, взаимобмену опытом библиотечной практики, побуждает сельских библиотекарей к инноватике и творчеству.

По завершению занятий в Летней школе каждому слушателю выдаётся Удостоверение ГБПОУ РК «Карельский колледж культуры и искусств» о прохождении курсов повышения квалификации. С 2016 года в соответствии с Государственным заданием Национальной библиотеки Республики Карелия Летняя школа сельских библиотекарей получила второе название – ежегодный Летний семинар сельских библиотекарей Республики Карелия «Современная сельская библиотека».

Материалы Летних школ сельских библиотекарей Карелии «Современная сельская библиотека» размещены на сайте БУ «Национальная библиотека Республики Карелия»:

- Библиотекарям – Повышение квалификации библиотечных кадров – Летняя школа как форма профессионального развития сельских библиотекарей - [http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie\\_kvalifikacii\\_bibliotecznyh\\_kadrov/Letnjaja\\_shkola\\_selskih\\_bibliotekarej\\_Respubliki\\_Karelija/](http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie_kvalifikacii_bibliotecznyh_kadrov/Letnjaja_shkola_selskih_bibliotekarej_Respubliki_Karelija/);

- Библиотекарям – Виртуальный методический кабинет – Профессиональные мероприятия - [http://metod.library.karelia.ru/professionalnie\\_meropriyatiya.html](http://metod.library.karelia.ru/professionalnie_meropriyatiya.html).

*Фекличева Н.Ю., заведующая отделом  
организации и методики библиотечной работы  
Национальной библиотеки Республики Карелия*

### **Итоги мониторинга внедрения «эффективных контрактов» в муниципальных общедоступных (публичных) библиотеках Республики Карелия**

Термин «эффективный контракт» был впервые использован в предвыборной статье В.В. Путина в 2012 году «Строительство справедливости, социальная политика для России». В дальнейшем, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в Бюджетном послании Президента Российской Федерации от 28.06.2012 г. «О бюджетной политике в 2013-2015 годах» в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики Правительству Российской Федерации поручалось разработать программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

В Бюджетном послании Президента Российской Федерации на 2013-2015 годы говорилось о том, что «...Применение «эффективного контракта» также призвано повысить конкурентоспособность государства как работодателя на региональных рынках труда и сопоставимость стоимости труда в государственном, муниципальном и частном секторах экономики». Таким образом, «эффективный контракт» призван обеспечить соответствие роста заработной платы работников повышению качества оказываемых ими государственных (муниципальных) услуг.

Под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на утвержденных учредителем государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, а также утвержденных работодателем в установленном порядке системе оплаты труда, системе нормирования труда работников учреждения, системе оценки эффективности деятельности работников учреждений, способствующие наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот. Это означает, что

зарплата специалиста теперь зависит не только и не столько от пребывания на рабочем месте, сколько от эффективности его работы.

Общий посыл организационно – правового нововведения в области трудовых отношений предельно прост и очевиден: чем эффективнее работаешь, тем больше получаешь, т.е. предполагается переход к стимулирующим контрактам на основе легко измеримых целей. Уровень трудового дохода сотрудников в рамках «эффективного контракта» должен напрямую обуславливаться не статусом занимаемой должности, продолжительностью трудового стажа или образовательным цензом, а личной эффективностью конкретного специалиста на закрепленном функциональном участке, его индивидуальной ролью (значением, персональной ответственностью), реальным вкладом в обеспечение коллективной результативности работы, совершенствованием общей деятельности и развития в целом, а также конкурентоспособностью на отраслевом рынке труда.

Одной из особенностей «эффективного контракта» в бюджетной сфере, в том числе и в сфере культуры, является конкретизация трудовой функции. Теперь в трудовых договорах работников библиотек должны предметно прописываться должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда, зависимость заработной платы от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливаться стимулирующая оплата за результат.

Поскольку основанием возникновения трудовых правоотношений по-прежнему остается трудовой договор, следовательно, мероприятиями по «переходу» на «эффективный контракт» являлись работы по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений, оказывающих государственные (муниципальные) услуги.

Постепенный переход к новой системе оплаты труда с учетом качественных показателей работы, призванный способствовать повышению зарплаты работников, начался в 2013 году и должен быть завершен к 2018 году. В связи с этим в период с 2015 по 2017 год Национальная библиотека Республики Карелия проводила мониторинг внедрения «эффективных контрактов» в муниципальных общедоступных библиотеках Республики Карелия.

Основная цель мониторинга:

Достижение целевых показателей по осуществлению перехода к новой системе оплаты труда путем внедрения «эффективных контрактов» и повышения зарплаты работников муниципальных общедоступных библиотек во исполнение майских Указов Президента Российской Федерации 2012 года.

В ходе мониторинга необходимо было решить следующие задачи:

1. Выявить, во всех ли учреждениях разработана система оценки эффективности деятельности персонала, какими локальными нормативными актами она утверждена.

2. Изучить вопрос о проведении оптимизации штатов муниципальных общедоступных библиотек за период 2014-2016 гг.

3. Выявить процент внедрения «эффективных контрактов» с работниками относительно основного персонала учреждения и общей численности работников.

Проведенный мониторинг позволил изучить практику библиотечного кадрового менеджмента по внедрению «эффективных контрактов». В результате, были получены ответы на следующие вопросы: какие действия предпринимались руководителями библиотек в связи с переходом на «эффективный контракт»; в каких локальных нормативных актах учреждения зафиксирована система оценки эффективности деятельности персонала, какой процент «эффективных контрактов» внедрен в муниципальных общедоступных библиотеках и не был ли при этом допущен формальный признак. Результаты мониторинга представлены в таблицах (*Приложения 1 и 2*).

Основные выводы:

1. Работа по внедрению «эффективных контрактов» к концу 2017 года в муниципальных общедоступных библиотеках Республики Карелия в основном завершена или находится на завершающей стадии за исключением 3-х учреждений: МКУК «Межпоселенческая библиотека Лахденпохского муниципального района», МКУ «Лахденпохский центр библиотечного обслуживания, культуры и досуга» (в связи с реорганизацией учреждения завершит работу к маю 2018 года) и МБУ «ЦБС Лоухского муниципального района».

2. Система оценки эффективности персонала не разработана в 4-х учреждениях: МБУ «ЦБС Калевальского муниципального района», МКУК «Межпоселенческая библиотека Лахденпохского муниципального района», МКУ «Лахденпохский центр библиотечного обслуживания, культуры и досуга» и МБУ «ЦБС Лоухского муниципального района», таким образом, можно предположить, что был допущен формальный признак при переводе сотрудников на «эффективный контракт».

3. Качество работы по внедрению «эффективных контрактов» во многом зависит от степени реализации всех остальных мероприятий, в том числе, в первую очередь, от качества внедрения систем нормирования труда в учреждениях, а также правовой грамотности руководителей учреждений, поэтому целесообразно включать в программы профессиональных мероприятий 2018 – 2019 гг. вопросы, посвященные данной тематике.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

## Результаты мониторинга внедрения «эффективных контрактов»

в муниципальных общедоступных (публичных) библиотеках Республики Карелия

*(без структурных подразделений иных организаций, осуществляющих библиотечную деятельность)*

№ п/п	Полное наименование учреждения / сокращенное наименование	Проводимые мероприятия при переходе на эффективные контракты	Система оценки эффективности деятельности персонала				Штатная численность (на 01.01.2017)		Переведены на эффективный контракт	
			Наличие системы (да/ нет)	Локальные нормативно-правовые акты	Количество оценочных показателей		Всего (чел.)	в т.ч. основной персонал	Всего (чел. /%)	в т.ч. основной персонал (чел. / %)
					Всего	На 1 чел.				
1	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Петрозаводского городского округа «Централизованная библиотечная система» / МУ «ЦБС»	МУ «ЦБС» полностью перешло на «эффективный контракт» в 2016 г.	Да	Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры Петрозаводского городского округа «Централизованная библиотечная система» (МУ «ЦБС»). Приказ № 39-К/О от 02.03.2017 г.	119	6	95	67	81 / 85%	49 / 73%
2	Муниципальное бюджетное учреждение «Муниципальный архив и Центральная библиотека Костомукшского городского	- Проведена разъяснительная работа в коллективе по вопросам введения эффективного контракта	Да	«Методика оценки эффективности персонала»	55	18	18	16	26 / 144%	15 / 94%

	<p>округа» /</p> <p>МБУ МА и ЦБ</p>	<p>(ежеквартально на общих собраниях коллектива);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создана комиссия по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта;</li> <li>- проанализированы действующие трудовые договоры работников на предмет их соответствия ст. 57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 №103н);</li> <li>- проанализированы и приведен в актуальное состояние должностные инструкции работников (конкретизация трудовой функции, прав и ответственности, определение взаимосвязей);</li> <li>- разработаны показатели эффективности труда работников;</li> <li>- внесены изменения в правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда;</li> <li>- принято Положение о нормировании;</li> <li>- подготовлены проекты новых трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к ним;</li> <li>- работники уведомлены об</li> </ul>		<p>Приложение к Положению об оплате труда, утверждена Приказом от 16.02.2017 г. и Приказом от 03.08.2017 г. № 9</p>						
--	-------------------------------------	--	--	---	--	--	--	--	--	--

		изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ, а именно - 30.11.2017 г.;								
3	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Беломорская централизованная библиотечная система» / МБУК «Беломорская ЦБС»	1. Создана Комиссия по переводу сотрудников МБУК «Беломорская ЦБС» на эффективные контракты. 2. 100% специалистов Центральной районной библиотеки уведомлены о переводе на эффективные контракты, что составило 50% от общего числа специалистов МБУК «Беломорская ЦБС». (примечание: не получили уведомления под подпись специалисты сельских библиотек, будут уведомлены о переводе на районном семинаре 25 декабря 2017 года).	Да	Приказ по основной деятельности «Об утверждении показателей эффективности деятельности специалистов МБУК «Беломорская ЦБС» № 21/2 от 27.09.2017 г.	19	7	37	29	17 / 46%	13 / 45%
4	Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная библиотечная система Калевальского муниципального района» / МБУ «ЦБС»	Аттестация персонала в 2015 г.	Нет	Нет	Нет	Нет	24	13	25 / 104%	13 / 100%
5	Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района / МБУ Кемская МЦРБ	С 01.06.13 года в трудовые договоры работников МБУ Кемская МЦРБ были внесены должностные обязанности. С	Да	Приказ директора «Об утверждении критериев оценки эффективности	25	15	37	23	37 / 100%	24 / 104%

		01.02.2017 года в трудовые договоры включены критерии оценки эффективности работы сотрудников МБУ Кемская МЦРБ		работы сотрудников МБУ Кемская МЦРБ» № 5-п(а) от 30.01.2017 г.						
6	Муниципальное учреждение «Кондопожская центральная районная библиотека» им. Б.Е.Кравченко / МУ «КЦРБ»	Разработаны бланки по оценке эффективности каждого сотрудника по должностям	Да	Положение об оплате труда сотрудников МУ «КЦРБ» утверждено Приказом по Учреждению №12 от 04 апреля 2016 года с Приложением №2 (бланки по оценке эффективности)	31	27	37	30	34 / 92%	32 / 107%
7	Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческая библиотека Лахденпохского муниципального района» / МКУК «МБ ЛМР»	С октября 2017 года по февраль 2018 года в учреждении проходит аттестация сотрудников, с последующим переходом на эффективный контракт	Нет (находится на последней стадии разработки)	Нет	Нет	Нет	8	7	1 / 13%	0 / 0%
8	Муниципальное казенное учреждение «Центральная городская библиотека» (г.Лахденпохья) / МКУ «ЦГБ» преобразовано в 2017 в Муниципальное казенное учреждение «Лахденпохский центр библиотечного обслуживания, культуры и досуга» МКУ «ЛЦБОКИД»	В связи с проводимой реорганизацией учреждения перевод сотрудников на эффективные контракты запланирован на период до мая 2018г. (письмо директора МКУ «ЛЦБОКИД» от 06.12.2017 №39).	-	-	-	-	16	8	-	-

9	Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная библиотечная система Лоухского муниципального района» / МБУ «ЦБС Лоухского муниципального района»	Аттестация персонала при переходе на эффективные контракты не проводилась.	Нет	Положение об оплате труда сотрудников работников муниципального бюджетного учреждения «ЦБС Лоухского муниципального района», утв. Приказом № 88-од от 30.12.2016 г.	Нет	Нет	30	21	8 / 27%	8 / 38%
10	Муниципальное казенное учреждение «Медвежьегорская центральная городская библиотека имени Ирины Федосовой» / МКУ «МЦГБ»	1. Проведена работа по нормированию труда. 2. Разработано Положение по установлению стимулирующих выплат. 3. Утвержден состав комиссии. 4. Постепенно сотрудники переводились на эффективные контракты, а новые сотрудники принимались на работу только по эффективным контрактам.	Да	Приказ № 12 от 27.05. 2015 г.	15	13	17	13	18 / 106%	12 / 92%
11	Муниципальное казенное учреждение «Муезерская центральная районная межпоселенческая библиотека» / МКУ «Муезерская ЦРМБ»	Приказом №4 от 20.01. 2017 года был утвержден состав комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта;  - Приказом № 5 от 16.02. 2017 года были утверждены целевые показатели и критерии оценки эффективности работы основных категорий работников МКУ «Муезерская ЦРМБ»;  - Приказом № 6 от 16.02.2017 года создана комиссия по определению оценки эффективности труда работников МКУ «Муезерская	Да	Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников МКУ «Муезерская ЦРМБ», (Приказ №5 от 16.02.2017)	15	9	14	10	14 / 100%	10 / 100%

		<p>ЦРМБ»;</p> <p>- 1 сентября 2017 года все сотрудники получили уведомления о переходе на эффективный контракт и ознакомились с Дополнительными соглашениями к трудовым договорам, в которых были конкретизированы должностные обязанности и прописаны критерии оценки эффективности профессиональной деятельности и размер поощрения за достижение конкретных результатов (в баллах);</p> <p>- с 7-ю работниками заключены трудовые договоры в новой форме (6 работников в 2011 году были приняты уже по трудовым договорам в новой форме);</p> <p>- 100% сотрудников переведены на эффективный контракт</p>								
12	Муниципальное казённое учреждение «Олонецкая централизованная библиотечная система» / МКУ «Олонецкая ЦБС»	Изучение информации по теме, обмен опытом с другими организациями и учреждениями. На основании приказа директора МКУ «Олонецкая ЦБС» от 31.12.2015 года с января 2016 года основной персонал сотрудников учреждения	Да	Об утверждении «Примерных показателей эффективности деятельности работников МКУ «Олонецкая ЦБС» для установления стимулирующих	14	10	35	23	25 / 71%	23 / 100%

		переведён на «эффективные контракты»		выплат: Приказ директора МКУ «Олонецкая ЦБС» от 09.01.2017 г. № 11 по ОД (документ утверждается на каждый календарный год)							
13	Муниципальное казенное учреждение «Питкярантская городская библиотека» / МКУ «Питкярантская городская библиотека»	«Изучили эту тему, разработали и приняли соответствующие документы»	Да	Постановление АПП №09-п от 14 января 2016г. «Об утверждении перечня целевых показателей эффективности деятельности МКУ «Питкярантская городская библиотека» и результативности деятельности директора, методики оценки эффективности деятельности МКУ «Питкярантская городская библиотека» и результативности деятельности директора»: Приказ по учреждению №18 от 20.06.2014г. «Об утверждении показателей и критериев	31	13	12	9	13 /108%	9 / 100%	

				эффективности деятельности»						
14	Муниципальное казенное учреждение «Межпоселенческая библиотека Пряжинского национального муниципального района» / МКУ Межпоселенческая библиотека»	Разработан пакет документов (выдано уведомление за 2-месяца, разработаны критерии и показатели эффективности для работников учреждения, оценочный лист). Разработано положение о комиссии по определению оценки эффективности труда работников МКУ «Межпоселенческая библиотека»	Да	Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников МКУ «Межпоселенческая библиотека Пряжинского национального муниципального района», Приказ №16 от 08.10.17	7	6	20	18	19 / 95%	17 / 94%
15	Муниципальное казенное учреждение «Пряжинская городская библиотека» / МКУ «ПГБ»	- Создана комиссия в связи с переходом на эффективный контракт; - изучены базовые показатели эффективности деятельности, показатели качества; - проведена разъяснительная работа с работниками; - проанализированы действующие трудовые договоры работников на предмет их соответствия ст.57 ТК РФ; - разработаны показатели эффективности деятельности работников; - внесены изменения в Положение об оплате труда, положение о выплатах	Да	Приказ №12-од от 02.10.2017г. О переходе на эффективный контракт работников МКУ «Пряжинская городская библиотека»  Приказ №13-од от 16.11.2017 г. «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МКУ «Пряжинская городская библиотека»	12	4	5	3	3 / 60%	3 / 100%

		<p>компенсационного и стимулирующего характера;</p> <p>- разработано дополнительное соглашение;</p> <p>- внесены изменения в должностные инструкции работников;</p> <p>- уведомлены работники об изменениях в части оплаты труда;</p> <p>- осуществить переход на эффективный контракт (дополнительное соглашение) с 29.12.2017 г.</p>								
16	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Пудожская централизованная библиотечная система» / МБУК «Пудожская ЦБС»	Проведение аттестации (2015 г.)	Да	Положение об оплате и материальном стимулировании работников «МБУК «Пудожская ЦБС», утв. Приказом №28 от 28.10.2016г.	22	15	31	26	31 / 00%	27 / 104%
17	Муниципальное бюджетное учреждение «Сегежская централизованная библиотечная система» / МБУ «Сегежская ЦБС»	<p>Была проведена разъяснительная работа в коллективе по вопросам введения эффективного контракта;</p> <p>– создана комиссия по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта;</p> <p>– проведен анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57</p>	Да	<p>- О внесении изменений в Положение об оплате и материальном стимулировании труда работников МБУ «Сегежская ЦБС» № 41/1 от 12.09. 2013</p> <p>- О внесении</p>	5	4	43	26	47, в т.ч. 7 внешн. совмест ителей / 109%	34, в т.ч. 1 внешн. совместит ель / 131%

	<p>Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 №103н);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проведена разработка показателей эффективности труда работников;</li> <li>– разработаны и внесены изменения в локальные акты организации: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей;</li> <li>– были приняты локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда работника, и с учетом мнения первичной профсоюзной организации;</li> <li>- были подготовлены уведомления для работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме согласно ст.74 Трудового кодекса РФ;</li> <li>– были подготовлены и внесены изменения в трудовые договоры работников;</li> <li>– работа по введению эффективного контракта проводилась в трудовом коллективе в обстановке гласности и обсуждения.</li> </ul>		<p>изменений в Положение об оплате и материальном стимулировании труда работников МБУ «Сегежская ЦБС» № 34 от 11.06. 2014</p>							
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

18	Муниципальное казенное учреждение «Сортавальская межпоселенческая районная библиотека» / МКУ «Сортавальская МРБ»	Проведены: - общее собрание коллектива по разъяснению вопроса; - аттестация персонала; - внесены дополнения в Положение об оплате труда, утверждающие качественные и количественные показатели эффективности труда работников; Подготовлены и заключены со всеми работниками учреждения доп. соглашения к трудовым договорам	Да	Дополнения в Положение об оплате труда работников МКУ «Сортавальская МРБ», утв. Директором учреждения от 23.10.2014 г. без №, кот. Согласованы с Председателем трудового коллектива	48	10	55	38	47 /85%	34 /89%
19	Муниципальное учреждение культуры «Суоярвская централизованная библиотечная система» / МУК «Суоярвская ЦБС»	Была создана комиссия по переводу работников на «эффективный контракт». Проведена аттестация библиотечных работников. На 01.01.2017 все работники переведены на «Эффективный контракт»	Да	Постановление АМО «Суоярвский район» № 656 от 12.10.2015 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры «Суоярвская ЦБС» и результативности деятельности руководителя, методики оценки эффективности деятельности МУК «Суоярвская ЦБС» и результативности деятельности руководителя»  -Приказ директора МУК «Суоярвская ЦБС» № 133 от	17	17	27	20	26 /96%	18 /90%

				31.12.2015 «Об утверждении критериев оценки эффективности профессиональной деятельности библиотечных работников МУК «Суоярвская ЦБС»						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Приложение 2

**Штатная численность персонала муниципальных общедоступных (публичных) библиотек Республики Карелия в 2014 – 2016 годах  
на основе данных формы 6-НК за 2014 – 2016 гг.**

**(без структурных подразделений иных организаций, осуществляющих библиотечную деятельность)**

№ п/п	Полное наименование учреждения / сокращенное наименование	Штатная численность					
		2014 год		2015 год		2016 год	
		Всего (чел.)	в.т.ч. основной персонал (чел.)	Всего (чел.)	в.т.ч. основной персонал (чел.)	Всего (чел.)	в.т.ч. основной персонал (чел.)
1	Муниципальное бюджетное учреждение культуры Петрозаводского городского округа «Централизованная библиотечная система» / МУ «ЦБС»	114	76	116	81	95	67
2	Муниципальное бюджетное учреждение «Муниципальный архив и Центральная библиотека Костомукшского городского округа» / МБУ МА и ЦБ	25	18	23	17	18	16

3	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Беломорская централизованная библиотечная система» / МБУК «Беломорская ЦБС»	<b>43</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>29</b>
4	Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная библиотечная система Калевальского муниципального района» / МБУ «ЦБС»	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>13</b>
5	Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района / МБУ Кемская МЦРБ	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>23</b>
6	Муниципальное учреждение «Кондопожская центральная районная библиотека» им. Б.Е.Кравченко / МУ «КЦРБ»	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>30</b>
7	Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческая библиотека Лахденпохского муниципального района» / МКУК «МБ ЛМР»	-	-	-	-	<b>8</b>	<b>7</b>
8	Муниципальное казенное учреждение «Центральная городская библиотека» (г.Лахденпохья) / МКУ «ЦГБ» преобразована в 2017 в Муниципальное казенное учреждение «Лахденпохский центр библиотечного обслуживания, культуры и досуга» МКУ «ЛЦБОКИД»	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>8</b>
9	Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная библиотечная система Лоухского муниципального района» / МБУ «ЦБС Лоухского муниципального района»	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>21</b>
10	Муниципальное казенное учреждение «Медвежьегорская центральная городская библиотека имени Ирины Федосовой» / МКУ «МЦГБ»	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>13</b>
11	Муниципальное казенное учреждение «Муезерская центральная районная межпоселенческая библиотека» / МКУ «Муезерская ЦРМБ»	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>10</b>
12	Муниципальное казенное учреждение «Олонецкая централизованная библиотечная система» /	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>23</b>

	МКУ «Олонецкая ЦБС»						
13	Муниципальное казенное учреждение «Питкярантская городская библиотека» / МКУ «Питкярантская городская библиотека»	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
14	Муниципальное казенное учреждение «Межпоселенческая библиотека Пряжинского национального муниципального района» / МКУ Межпоселенческая библиотека»	-	-	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>
15	Муниципальное казенное учреждение «Пряжинская городская библиотека» / МКУ «ПГБ»	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
16	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Пудожская централизованная библиотечная система» / МБУК «Пудожская ЦБС»	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>26</b>
17	Муниципальное бюджетное учреждение «Сегежская централизованная библиотечная система» / МБУ «Сегежская ЦБС»	<b>54</b>	<b>29</b>	<b>52</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>26</b>
18	Муниципальное казенное учреждение «Сортавальская межпоселенческая районная библиотека» / МКУ «Сортавальская МРБ»	<b>52</b>	<b>35</b>	<b>54</b>	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>38</b>
19	Муниципальное учреждение культуры «Суоярвская централизованная библиотечная » / МУК «Суоярвская ЦБС»	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>20</b>

*Худякова Т.А.,  
главный методист отдела  
организации и методики библиотечной работы  
Национальной библиотеки Республики Карелия*

## **Библиотечные профессиональные мероприятия: к эффективности и качеству проведения**

Национальная библиотека Республики Карелия, являясь центральной библиотекой субъекта Российской Федерации, республиканским методическим центром, осуществляет организационно-методическое обеспечение деятельности общедоступных библиотек, выполняет координационную функцию в республиканской системе повышения квалификации библиотечных кадров, проводит профессиональные мероприятия по повышению квалификации в системе непрерывного образования библиотечных кадров Карелии. Грамотная организация подобных мероприятий в настоящее время приобретает особую актуальность, требует профессиональных умений, коммуникативных навыков, творческого подхода. На повестку дня выходит выработка единых подходов к методике и технологии подготовки и проведения профессиональных мероприятий, призванных обеспечить регламентацию данного вида деятельности библиотек и учреждений культуры.

Речь пойдет о порядке организации и проведения профессиональных мероприятий в Национальной библиотеке Республики Карелия. Особое внимание будет уделено характеристике этапов подготовки и последовательности действий при подготовке мероприятий, т.к. от этого в значительной степени зависит качество проводимого мероприятия.

### **Понятие профессионального мероприятия**

В соответствии с «Современным толковым словарем русского языка» Т.Ф. Ефремовой мероприятие – это «организованное действие или совокупность действий, направленных на осуществление какой-нибудь цели». Учебные пособия по управлению организацией мероприятий трактуют мероприятие как «заранее спланированные и определенные по теме, месту и времени действия организатора» или «совокупность заранее спланированных действий организатора, направленных на осуществление конкретной профессиональной цели, объединенных одной профессионально значимой задачей и ориентированных на определённую категорию профессиональных работников».

Эффективность профессиональных мероприятий, используемых Национальной библиотекой Республики Карелия в методической деятельности, в значительной степени зависит от того, насколько они отвечают принципам актуальности, целенаправленности,

непрерывности и дифференциации видов обучения в соответствии с образованием сотрудников, их принадлежностью к типам библиотек.

Система непрерывного образования четко реагирует на появление новых знаний и соответствующих им технологий и методик, освоение которых сотрудниками библиотек происходит на конференциях, семинарах, совещаниях, стажировках, курсах, мастер-классах и других профессиональных мероприятиях.

Профессиональные мероприятия различаются по своей направленности, целям, функциям, структуре и периодичности. Однако, подготовка и проведение любого профессионального мероприятия требует грамотного управления, которое начинается с обоснования тематики и определения типа и формы мероприятия. В зависимости от цели и, соответственно, целевой аудитории, выделяют следующие типы профессиональных мероприятий: учебные, информационные, производственные, проблемные.

Каждое мероприятие имеет определенный статус, выполняет свою функцию, являясь неотъемлемой частью методической деятельности библиотеки, в частности, системы повышения квалификации библиотечных кадров республики.

### **Основные требования к профессиональным мероприятиям**

В процессе подготовки и проведения профессиональных мероприятий необходимо соблюдать определенные требования к ним, которые обеспечат результативное проведение:

- понимание и четкая формулировка цели;
- актуальность тематики;
- адекватность содержания и формы заявленной теме;
- ориентация на соответствующую категорию участников/слушателей;
- практическая направленность;
- тщательность подготовки;
- системность мероприятий (*по теме, периодичности проведения, контингенту слушателей*).

### **Этапы организации и проведения профессионального мероприятия как вида методической деятельности**

Формирование планов, объективных по содержанию и соответствующих ожиданиям/потребностям библиотек и учреждений культуры муниципальных образований, рассматривается библиотекой как одно из условий предоставления качественных методических и информационно-консультационных услуг. Национальная библиотека Республики Карелия

ежегодно формирует сводный «План методических (профессиональных) мероприятий БУ «Национальная библиотека Республики Карелия» для руководителей и специалистов общедоступных библиотек Республики Карелия» (далее - сводный План) на основе данных проводимого среди муниципальных библиотек мониторинга по оказанию методической и информационно-консультационной помощи и предложений республиканских библиотек по основным (профессиональным) мероприятиям для специалистов муниципальных библиотек и учреждений культуры Республики Карелия. Сводный План является частью системы документационного обеспечения деятельности библиотеки и размещается на сайте Национальной библиотеки Республики Карелия и в «Виртуальном методическом кабинете». На основе Сводного плана составляются организационные планы конкретных профессиональных мероприятий.

Организационный план мероприятия подразумевает логичность и порядок действий, направленных на построение мероприятия в целом. Это документ, в котором намечены цели, этапы, поставлены конкретные задачи (действия) и определены исполнители и сроки выполнения. Такой план учитывает следующие позиции: количество и категория участников, место проведения мероприятия, а также действия: оформление и техническое оснащение, аудио и видеозапись, транспортное сопровождение (если мероприятие выездное), информационное сопровождение, освещение мероприятия в прессе, на сайте библиотеки и т.п. Организационный план мероприятия состоит из пунктов, каждый из которых требует выполнения определенных обязанностей. Следовательно, необходимым условием подготовки любого мероприятия является четкое распределение обязанностей, функций между участниками этого процесса. Организационный план целесообразно подготовить за 1 - 1,5 месяца до начала мероприятия с целью согласования с руководством библиотеки, внесения корректив и подготовки проекта программы на его основе.

План составляется в соответствии со спецификой мероприятия, но имеются и общие рекомендации по планированию. Профессиональное мероприятие пройдет успешно, если тщательно спланировать его организацию и подготовку на трех основных этапах:

1. Подготовительный этап
2. Основной этап
3. Заключительный этап

#### **Подготовительный этап:**

- составление докладной записки организатором мероприятия руководителю библиотеки с целью принятия решения и издания приказа по проведению мероприятия и/или обсуждения данного вопроса на заседании у директора или методическом совете;
- составление «Организационного плана мероприятия»:

- постановка цели, определение темы, уточнение контингента и количества участников/слушателей;
- определение даты проведения, места, времени;
- распределение обязанностей между участниками подготовки мероприятия;
- определение хода и содержания мероприятия, разработка Программы;
- определение председателя, секретаря, ведущих, докладчиков, выступающих;
- определение регламента, методов и форм работы в рамках мероприятия;
- определение бюджета мероприятия, составление сметы расходов;
- подготовка информационных писем на имя руководителей библиотек (учреждения культуры) и Глав администраций муниципальных образований республики о предстоящем мероприятии;
- подготовка пресс-релиза на сайт библиотеки в раздел анонсов и «Виртуальный методический кабинет» в раздел новостей, на сайт Библиотечной Ассоциации Республики Карелия, для СМИ;
- подготовка, рассылка и сбор регистрационных форм участников/слушателей мероприятия;
- формирование регистрационного списка участников/слушателей мероприятия;
- формирование представительского пакета;
- подготовка учебного раздаточного материала;
- подготовка материалов для проведения анкетирования (опроса) участников/слушателей мероприятия;
- подготовка докладов, выступлений, презентаций (в соответствии с программой мероприятия);
- оформление заявки на размещение участников/слушателей мероприятия в гостинице (общежитии);
- организация питания участников/слушателей мероприятия;
- оформление заявок на проведение мероприятия в «Электронном журнале библиотеки» (сервис, который фиксирует заявки на техническое и хозяйственное сопровождение мероприятия, заказ помещения, заказ транспорта и т.п.);
- подготовка и проверка оборудования, мультимедийной техники;
- подготовка предложений по участию в культурной программе;
- подготовка проекта итогового документа (резолуции) мероприятия;
- согласование выполненных работ по подготовке мероприятия с руководством библиотеки;
- внесение корректив в подготовленные документы.

### **Основной этап:**

- размещение участников/слушателей мероприятия в гостинице (общежитии);
- оформление помещения для проведения мероприятия;
- установка оборудования, мультимедийной техники;
- ведение фотосъёмки и/или звукозаписи;
- встреча и регистрация участников/слушателей мероприятия;
- проведение мероприятия в соответствии с утверждённой программой;
- ведение протокола мероприятия (конференция, совещание, заседание, проблемный семинар, круглый стол);
- принятие решения участниками мероприятия по определённой программой теме (вопросу повестки дня), внесение предложений в проект итогового документа;
- проведение анкетирования участников/слушателей мероприятия;
- сбор материалов мероприятия для обработки и дальнейшего размещения на сайте библиотеки и в «Виртуальном методическом кабинете».

### **Заключительный этап:**

- подготовка пост-релиза на сайт библиотеки в раздел последних новостей и в «Виртуальный методический кабинет» в раздел профессиональных мероприятий, для СМИ, на сайт Библиотечной Ассоциации Республики Карелия;
- анализ проведённого мероприятия, в т.ч. обработка и анализ анкет, определение индекса удовлетворённости мероприятием;
- окончательное оформление протокола мероприятия;
- окончательное оформление итогового документа (резолуции) мероприятия;
- рассылка итогового документа (резолуции) участникам мероприятия, руководителям библиотек Карелии, а также руководителям тех учреждений и организаций, в чей адрес участниками мероприятия сделаны предложения и рекомендации;
- обработка и размещение материалов мероприятия в «Виртуальном методическом кабинете» в разделе «Профессиональные мероприятия» (<http://metod.library.karelia.ru/>);
- оформление благодарственных писем (за оказание спонсорских услуг, за организацию профессиональных программ на базах учреждений города и республики, за наиболее интересные и содержательные выступления, за презентацию успешного инновационного опыта и т.п.);

- подведение итогов мероприятия, оформление учетных документов: паспорта библиотечного мероприятия (с приложениями), регистрация мероприятия в «Журнале учета мероприятий системы повышения квалификации БУ «НБ РК».

### **Комментарии по этапам подготовки мероприятия:**

Необходимой составляющей любого профессионального мероприятия является наличие программы и сметы расходов.

В программе отражаются тема, дата, время и место проведения мероприятия (пример программы Десятой Летней школы сельских библиотекарей Республики Карелия «Современная сельская библиотека» размещена по адресу:

[http://metod.library.karelia.ru/professionalnie\\_meropriyatiya/seminari/2017/3755097033.html](http://metod.library.karelia.ru/professionalnie_meropriyatiya/seminari/2017/3755097033.html).)

Благодаря этому документу можно примерно представить, каким будет мероприятие, что необходимо для его проведения, какие формы и методы будут использованы, какие темы и вопросы подлежат рассмотрению, обсуждению, изучению и т.д.

Программа также является подтверждением официального характера мероприятия, его экономической оправданности. Поэтому к ее оформлению следует тщательно подойти и иметь в комплекте все документы, обосновывающие проведение мероприятия (организационный план подготовки, список участников, смета расходов, информационное письмо и др.). Обычно программа разрабатывается ответственным за мероприятие лицом и утверждается руководителем библиотеки. Рекомендуемый срок подготовки проекта программы – за 1 месяц до начала мероприятия проект предоставляется в администрацию библиотеки на рассмотрение, обсуждение и внесение корректив.

На основании утвержденной программы составляется смета расходов. В ней перечисляются статьи затрат, которые будут произведены в рамках конкретного мероприятия, с указанием предусмотренных сумм по каждой статье, а также итоговых данных. Разрабатывается данный документ лицом, назначенным в приказе, утверждается смета руководителем Библиотеки. Как правило, к смете расходов прикладываются программа мероприятия и список участников.

Обязательным условием успешной реализации программы профессионального мероприятия является регламент. Регламент – порядок проведения мероприятия, которого участники неукоснительно придерживаются после того, как примут его в качестве организационной основы.

Регламент должен предусматривать четкую организацию хода осуществления мероприятия: порядок рассмотрения вопросов, формы завершения содержательной части, определение процедурных вопросов (время, отводимое на доклад, сообщение, дискуссию, справки и др.), т.е. отражать структуру проведения содержательной части мероприятия, выверенную во времени.

Регламент мероприятий предусматривает определенное время на проведение содержательной части. Например:

- вступительная часть – до 10 минут,
- основной доклад – до 30 минут,
- вопросы к докладчику и ответы на них – до 5 минут,
- содоклад, сообщение – не более 10 минут,
- выступление в прениях – до 5 минут,
- справки по ходу рассмотрения вопроса – до 3 минут,
- обсуждение и утверждение решения – до 10 минут,
- подведение итогов – до 3 минут.

Кроме того, регламент учитывает такие этапы содержания мероприятия, как регистрация участников, перерывы на кофе-паузы, обеды, культурную программу и т.п.

В процессе работы рекомендуется предусматривать перерывы. Перерывы на кофе продолжительностью от 10 до 15 минут обычно делают через полтора - два часа работы, перерыв на обед продолжительностью 1 час – через 3-4 часа (пример регламента программы республиканского семинара «Актуальные проблемы методической деятельности библиотек Республики Карелия» -

<http://metod.library.karelia.ru/files/781.pdf>). В зависимости от формы и масштаба мероприятия (конференция, совещание, вебинар и др.) приведенная для примера схема регламента может изменяться.

Пресс-релиз - информационное сообщение о предстоящем мероприятии, предназначенное для размещения на сайте библиотеки, для представителей СМИ, содержащее в себе сообщение о важном для широкого круга пользователей событии или потенциально интересную новость для профессионального сообщества. В тексте пресс-релиза предстоящего профессионального мероприятия необходимо подробно раскрыть информационный повод, добавив контактную информацию. Заголовок пресс-релиза должен быть коротким, но информативным. В первом абзаце текста пресс-релиза необходимо дать ответы на следующие вопросы: кто? что? когда? где? почему? зачем?

Дополнительно к пресс-релизу на сайт библиотеки целесообразно поместить проект программы мероприятия и информационное письмо (пример пресс-релиза, информационного письма и программы Цикла мероприятий для руководителей и специалистов библиотек Республики Карелия:

[http://library.karelia.ru/anons/Cikl\\_professional\\_nyh\\_meroprijatij\\_dlja\\_rukovoditelej\\_i\\_specialist\\_ov\\_bibliotek\\_Karelii/?page=1&month=9&year=2017&records\\_on\\_page=7](http://library.karelia.ru/anons/Cikl_professional_nyh_meroprijatij_dlja_rukovoditelej_i_specialist_ov_bibliotek_Karelii/?page=1&month=9&year=2017&records_on_page=7).

Подготовленные для публикации на сайте материалы должны соответствовать требованиям к содержанию и форме предоставления информации о деятельности организаций культуры,

размещаемой на сайтах уполномоченного федерального органа исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций культуры в сети «Интернет». В соответствии с пунктом 3 Приказа «Информация подлежит размещению и обновлению в течение 10 рабочих дней со дня ее создания, получения или внесения соответствующих изменений» (Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 20.02.2015г. № 277 - <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70914336/>).

Информационное письмо – официальный документ, который создается библиотекой с целью информирования руководителей и специалистов библиотек и учреждений культуры республики о предстоящем профессиональном мероприятии. Информационное письмо относится к организационно-распорядительной документации. Порядок оформления данного вида документов определяет ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительской документации. Требования к оформлению документов»

([www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44595/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44595/)).

В системе делопроизводства существует несколько разновидностей информационных писем: письмо-сообщение, письмо-извещение, письмо-приглашение и т.д. Однако, все информационные письма служат одной цели – проинформировать адресата о конкретном профессиональном мероприятии.

В информационном письме приводятся конкретные сведения о мероприятии, имеющие целью заинтересовать и привлечь к участию получателя письма: дата, место, время, тема, формат, категория участников. Также письмо может содержать сведения о целях, направлениях и формах работы в рамках мероприятия, условиях участия в мероприятии, информацию о гостиницах, об организации питания, о культурной программе и т.п.

С помощью информационного письма передаются сведения официального характера. Поэтому информационное письмо, как и любой другой официальный документ, составляется по определенным правилам в соответствии с общими требованиями делопроизводства: на официальном бланке библиотеки, все элементы письма (реквизиты) указывают согласно существующим правилам. Что касается структуры, она соответствует правилам и нормам оформления деловой переписки.

Зарегистрированное информационное письмо оформляется на имя каждого конкретного руководителя каждой конкретной библиотеки. Это очень важно, т.к. зарегистрированное информационное письмо является для руководителя библиотеки основанием для направления специалиста на республиканский семинар, курсы повышения квалификации, профессиональную стажировку и т.п. В случае проведения республиканских совещаний директоров библиотек подобное письмо рассылается главам администраций муниципальных образований.

К зарегистрированному информационному письму, как правило, составляется реестр рассылки с указанием даты, номера регистрации, темы письма и списка должностных лиц, в адрес которых направляется информационное письмо, с указанием наименования организаций - юридических лиц. Реестр рассылки с оригиналом письма передаётся в кадровую службу библиотеки.

Одной из основных процедур во время проведения профессионального мероприятия является ведение протокола. Протокол – организационно-распорядительный документ, содержащий последовательную запись обсуждения вопросов и принятия решений по итогам коллегиального управленческого действия – конкретного профессионального мероприятия. Только правильно составленный и оформленный протокол в полной мере может обеспечить юридическую силу решений, которые принимаются на основе принципа коллегиальности. Важность протокола на этапе проведения мероприятия заключается в том, что он фиксирует принятые решения, исполнителей, сроки исполнения поручений и заданий. Протокол может составляться на основании:

- стенограммы мероприятия (дословной записи докладов, речей и других выступлений, звукозаписи, черновых рукописных записей, которые ведут во время мероприятия);
- материалов, подготовленных к мероприятию (текстов докладов, программы мероприятия или повестки дня, списка участников, выступлений, справок, проектов решений и т.д.).

Решение о ведении протокола зависит от формы мероприятия, контингента участников, содержания программы (повестки дня) мероприятия. Решение о необходимости составления протокола принимает руководитель библиотеки.

Составляемый непосредственно на мероприятии протокол является черновиком. Он должен быть уточнен, сверен, отредактирован и оформлен в течение 3 - 5 дней после проведения мероприятия.

Протокол так же, как и информационное письмо, является документом, относящимся к организационно-распорядительной документации. Порядок оформления протокола, правила оформления заголовочной и заключительной части, требования к тексту определены ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительской документации. Требования к оформлению документов»:

[\(www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44595/\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44595/).

С целью определения оценки качества и уровня удовлетворенности участников профессиональными мероприятиями, а также совершенствования форм, методов и содержания мероприятий повышения квалификации кадров библиотека проводит опросы в форме анкетирования руководителей и специалистов библиотек и учреждений культуры муниципальных образований. Примеры анкет даны в Приложении к настоящей статье.

Уровень качества профессионального мероприятия определяется оценкой ряда критериев, включенных в анкету участника мероприятия: актуальность, новизна, своевременность информации; доступность форм и методов подачи материалов; практическая ценность, возможность реализации полученных знаний в профессиональной деятельности; оценка организации мероприятия и другие критерии.

Оценка качества профессиональных мероприятий Национальной библиотеки Республики Карелия осуществляется каждым участником во время проведения профессиональных мероприятий по 5-бальной системе; анализ анкет и определение степени удовлетворенности мероприятием осуществляются по его завершении специалистом отдела организации и методики библиотечной работы, курирующим обеспечение деятельности библиотек республики по повышению квалификации библиотечных кадров. Средний контрольный показатель уровня удовлетворенности профессиональными мероприятиями включен в государственное задание Национальной библиотеки Республики Карелия и не должен быть ниже 85%.

Данные, полученные в ходе анкетирования, используются для планирования видов, форматов, тематики, сроков предоставления методической и информационно-консультационной помощи в системе повышения квалификации. Результаты анкетирования позволяют совершенствовать технологию планирования работы Библиотеки по методическому обеспечению деятельности библиотек и учреждений культуры муниципальных образований республики.

Работу по определению оценки качества и уровня удовлетворённости участников профессиональными мероприятиями целесообразно проводить в соответствии с «Методическими рекомендациями для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления по проведению социологического опроса об оценке уровня удовлетворённости населения услугами организаций культуры».

Мероприятие закончилось, однако, к нему необходимо продолжать удерживать интерес. Это можно сделать, благодаря пост-релизу. Пост-релиз – один из рабочих PR-терминов, обозначающих информационный материал по результатам проведённого мероприятия, публикуемый в средствах массовой информации, прежде всего, на сайте Библиотеки. Пост-релиз обязателен для продолжения «видимости и слышимости» мероприятия в СМИ.

Данный информационный материал может быть оформлен в виде статьи или фотоотчета, сопровождающегося краткими или развернутыми комментариями. Помимо выполнения информационной функции, пост-релиз полезен для расстановки нужных акцентов. При создании пост-релиза необходимо соблюдать определенные правила:

- пост-релиз должен быть информативным, это касается и текста, и фотографий;

- текст пост-релиза должен быть адаптирован для различных аудиторий СМИ, которые получают данный материал;

- пост-релиз должен быть читабельным, содержать конкретные даты и место проведенного мероприятия, указывать организатора мероприятия и его партнеров, использованные в рамках мероприятия методы работы, отражать основную тематику и проблемы, возможно, содержать цитаты из докладов и выступлений, а также качественные фотографии с комментариями: (пример пост-релиза Десятой Летней школы сельских библиотекарей РК на сайте библиотеки:

[http://library.karelia.ru/news/Decjataja\\_jubilejnaja\\_Letnjaja\\_shkola\\_Sovremennaja\\_sel\\_skaja\\_biblioteka\\_proshlo/?page=2&records\\_on\\_page=7](http://library.karelia.ru/news/Decjataja_jubilejnaja_Letnjaja_shkola_Sovremennaja_sel_skaja_biblioteka_proshlo/?page=2&records_on_page=7)). Необходимо помнить еще одно важнейшее правило – размещать пост-релиз на сайте библиотеки и направлять в средства массовой информации необходимо как можно раньше, желательно сразу по завершении мероприятия, пока информация о проведенном мероприятии является актуальной и носит новостной характер.

Подготовленный на сайт библиотеки пост-релиз, как и пресс-релиз, должен соответствовать требованиям к содержанию и форме предоставления информации о деятельности организаций культуры, размещаемой на сайтах уполномоченного федерального органа исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций культуры в сети «Интернет».

(Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 20.02.2015г. № 277 - <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70914336/>).

Подготовка и проведение любого профессионального мероприятия требует грамотного управления, которое начинается с обоснования тематики, определения типа и формы мероприятия и, в большинстве случаев, заканчивается принятием коллегиального решения в виде итогового документа, или резолюции. Резолюция должна содержать решения, выполнение которых реально в фактических условиях.

Такие формы мероприятий, как совещание, заседание, конференция, проблемный семинар, круглый стол и т.п. рассматриваются как формы делового общения, сутью которых является обеспечение свободной дискуссии и выработка общего решения на основе учета самых разных мнений. Под такими мероприятиями понимается форма управленческой деятельности, содержанием которой является совместная работа регламентированного количества участников по обсуждению и принятию решения по определенной программой мероприятия теме или определенному повесткой дня вопросу. Например, Ежегодные совещания директоров республиканских и муниципальных библиотек РК «Актуальные проблемы библиотечного дела Республики Карелия» являются одним из эффективных способов привлечения руководителей библиотек республики к процессу принятия решений, одним из инструментов управления

причастностью руководителей библиотек к решению проблем библиотечного дела муниципальных образований и республики в целом.

Принятое коллегиальное решение оформляется в виде итогового документа или резолюции (пример итогового документа Ежегодного совещания руководителей библиотек РК -

<http://metod.library.karelia.ru/files/974.pdf>), (пример итогового документа Научно-практической конференции «Библиотеки Карелии: грани сотрудничества по продвижению чтения» - <http://metod.library.karelia.ru/files/784.pdf>).

Итоговый документ, или резолюция – это документ, который должен отвечать определенным нормам, необходимым для достижения поставленных мероприятием целей. Его суть сводится к достижению поставленной цели через всех участников мероприятия. Резолюция может носить как рекомендательный, так и обязательный для исполнителей характер, может содержать детальный план последовательных действий и указывать непосредственных участников любого мероприятия. Обязательное требование к резолюции – адресность. В ней следует осветить вопросы, волнующие конкретных участников мероприятия, выдвинуть требования органам, от которых зависит решение возникших проблем. Как правило, она выносится после рассмотрения вопроса или проблемы всеми участниками мероприятия и выражает коллегиальное мнение о том, что и когда должны сделать исполнители для решения административных или организационных вопросов. Принятие резолюции означает начало разноплановой деятельности по вопросу, в ней заявленному.

Структура резолюции предполагает наличие следующих элементов (частей):

- констатирующая часть итогового документа (указание причины принятия решения и целей, которые достигаются при его выполнении);
- указание организации, структурного подразделения, должностного лица (ответственного исполнителя), которым адресован итоговый документ;
- характеристика сути итогового документа («что рекомендуется сделать»);
- указание сроков ожидаемого исполнения;
- подпись председателя и секретаря коллегиального органа (мероприятия);
- присвоение итоговому документу номера, т.е. его регистрация;
- дата итогового документа (дата проведения мероприятия, на котором было принято коллегиальное решение).

Текст резолюции делится на три части:

- в заголовке резолюции указывается номер и название итогового документа, который должен содержать наименование мероприятия (формат мероприятия и его тема), дату и место его проведения;
- преамбула должна начинаться с указания категории участников мероприятия, которые принимают итоговый документ; далее должна последовать история вопроса и нынешнее

состояние проблемы, необходимо четко формулировать суть проблемы; в преамбуле могут содержаться ссылки на ранее проведенные мероприятия в связи с данным вопросом, а также на документы и ранее принятые решения;

- фактическая (оперативная) часть должна содержать рекомендуемый план действий, в нее следует включать пути решения проблемы; последовательность действий должна быть логичной.

Окончательный (завершенный) вариант Итогового документа (резюльюции) рассылается участникам мероприятия, руководителям библиотек, а также руководителям тех учреждений и организаций, в чей адрес сделаны предложения и рекомендации.

Итоговый документ размещается на сайте библиотеки. Как и все остальные материалы мероприятия, итоговый документ должен соответствовать требованиям к содержанию и форме предоставления информации о деятельности организаций культуры, размещаемой на сайтах уполномоченного федерального органа исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций культуры в сети «Интернет» (Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 20.02.2015 г. № 277 - <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70914336/>).

Итоговый документ (резюльюция) относится к организационно-распорядительной документации. Правила написания резолюции изложены в ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительской документации. Требования к оформлению документов» ([www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44595/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44595/)).

По завершении методического (профессионального) мероприятия организатор предоставляет в отдел учета, регистрации пользователей и сервисных услуг Национальной библиотеки Республики Карелия заполненный Паспорт библиотечного мероприятия. Форма паспорта утверждена Приказом директора. В паспорте указывается: форма и название мероприятия, дата, время и место проведения; количество пользователей, количество посещений. Если во время мероприятия слушатели работали с документами библиотечного фонда (на физических носителях или из электронной библиотеки) – указывается количество выданных источников. Паспорт подписывается специалистом, ответственным за проведение мероприятия, руководителем структурного подразделения, заведующим отделом учета, проставляется дата отчета о мероприятии. Приложением к паспорту является список пользователей (слушателей/участников мероприятия) с указанием ФИО, места работы и должности. Паспорт библиотечного мероприятия со списком участников предоставляется в отдел учета, регистрации пользователей и сервисных услуг Национальной библиотеки Республики Карелия в течение трех дней со дня проведения мероприятия.

Координацию деятельности всех структурных подразделений библиотеки по подготовке и проведению методических (профессиональных) мероприятий осуществляет главный методист отдела организации и методики библиотечной работы, в должностной инструкции которого закреплена ответственность за данный вид деятельности. При необходимости каждый организатор профессионального мероприятия может соответственно обратиться в отдел за консультацией или оказанием практической помощи на этапе подготовки или проведения мероприятия.

Кроме того, по завершении мероприятия, каждый организатор предоставляет в отдел организации и методики библиотечной работы в качестве приложений к Паспорту методического мероприятия следующие документы (*Приложение № 4*):

- список слушателей/участников мероприятия с указанием ФИО, места работы (вероятнее всего, это должна быть какая-то библиотека) и должности;
- программу мероприятия;
- анкеты слушателей/участников по оценке мероприятия;
- протокол (если такой оформлялся в ходе проведения мероприятия);
- итоговый документ (если такой принимался по результатам проведения мероприятия).

На основании данных документов сотрудником отдела организации и методики библиотечной работы профессиональное мероприятие регистрируется в Журнале учета мероприятий системы повышения квалификации БУ «НБ РК». Предоставленные документы являются базой данных для составления статистических, аналитических и текстовых отчетов о повышении квалификации библиотечных кадров республики в администрацию библиотеки, Министерство культуры Республики Карелия, Министерство культуры Российской Федерации, иные вышестоящие организации и учреждения республиканского и федерального значения.

При написании статьи использованы Методические рекомендации Минкультуры РФ для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления:

- по разработке Стандарта качества услуг государственных (муниципальных) учреждений культуры, в части - «Модельный стандарт услуги по организации и проведению культурно-массовых мероприятий» (2015 г.);
- по проведению социологического опроса об оценке уровня удовлетворённости населения услугами организаций культуры (2015 г.).

Кроме того, в процессе работы над материалом были использованы учебно-методические пособия, профессиональные периодические издания, электронный ресурс Национальной библиотеки Республики Карелия (документы и учебные материалы Виртуального методического кабинета); электронный ресурс «Инфосайт.ру»: Библиотека ГОСТов, стандартов и нормативов, электронный ресурс Информационно-правового портала «Гарант», электронный фонд правовой и научно-технической документации консорциума «Кодекс», ресурсы Интернет

по делопроизводству, материалы периодических изданий «Делопроизводство и документооборот на предприятии», «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» и других. Сделана попытка адаптировать материалы к специфике библиотечной работы.

### Список литературы и Интернет-ресурсов

**Аванесова, Г.А.** Культурно-досуговая деятельность: теория и практика организации: – учебное пособие для студентов / Г.А. Аванесова. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 236с. – Режим доступа: Электронная библиотека Российской государственной библиотеки: <https://search.rsl.ru/ru/record/0100296285>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**В помощь организации** массовой работы библиотек: дайджест Интернет-ресурсов / Сост. И. Г. Слодарж ; ГБУК Свердловской области «Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского. – Екатеринбург, 2014.

**Виртуальный методический кабинет.** Сайт Национальной библиотеки Республики Карелия [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://metod.library.karelia.ru/>. – Дата обращения 12.12.2017.

**Гойхман, О.Я.** Организация и проведение мероприятий: учебное пособие / О.Я. Гойхман. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 119с. – (Высшее образование).

**ГОСТ Р 6.30 – 2003.** Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов. ГОССТАНДАРТ России, Москва. – Режим доступа: Библиотека Гостов, Стандартов и Нормативов: [http://www.infosait.ru/norma\\_doc/11/11596/index.htm](http://www.infosait.ru/norma_doc/11/11596/index.htm). – Дата обращения: 12.12.2017.

**Ефремова, Т.Ф.** Современный толковый словарь русского языка: в 3т. Т. 2 М-П / Т.Ф. Ефремова. – М.: АСТ, Астрель, Харвест, 2006.

**Иритикова, В. С.** Общие правила составления и оформления протокола / В.С. Иритикова // Делопроизводство и документооборот на предприятии. – 2011. – № 5. – Режим доступа: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=8233>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Колесникова, М.Н.** Управление персоналом библиотеки: учебно-практическое пособие / М. Н. Колесникова. – СПб.: Профессия, 2011. – 192 с.

**Лемер, С.** Искусство организации мероприятий. Стоит только начать! / С. Лемер. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – Режим доступа: <http://mexalib.com/view/49479>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Методические рекомендации** для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления по проведению социологического опроса об оценке уровня удовлетворённости населения услугами организаций культуры [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства культуры РФ. Портал культурного наследия России. – Режим доступа: <https://www.mkrf.ru/documents/dlya-organov-ispolnitelnoy-vlasti-subektov-rossiyskoy-federatsii-i-mestnogo-samoupravleniya-pop-rove/>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Методические рекомендации** для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления по разработке Стандарта качества услуг государственных (муниципальных) учреждений культуры. Модельный стандарт услуги по организации и проведению культурно-массовых мероприятий [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства культуры РФ. Портал культурного наследия России. – Режим доступа: <https://www.mkrf.ru/upload/iblock/521/52127310ff4c2df033c58c4a064a725.pdf> – Дата обращения: 12.12.2017.

**Методическое обеспечение** деятельности муниципальных библиотек: материалы в помощь работе библиотек области / сост. О.М. Павлова; Ульяновская областная научная библиотека имени В.И. Ленина. – Ульяновск: УОНБ, 2011. – 55 с.

**Митрофанова, Е.А.** Управление персоналом : теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала : учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.

**Мольков, Г.Г.** Оформление резолюции / Г. Г. Мольков // Делопроизводство и документооборот на предприятии. – 2006. – № 4. – Режим доступа: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=5136>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Новикова, Г.Н.** Технологические основы социокультурной деятельности : учебное пособие / Г. Н. Новикова. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: МГУКИ, 2010. – 158 – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/595946/>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Олзоева, Г.К.** Массовая работа библиотек: учебно – методическое пособие / Г. К. Олзоева.– М.: Либерия-Бибинформ. – 2006. – 120 с.

**Пасмуров, А.Я.** Как эффективно подготовить и провести конференцию, семинар, выставку / А. Я. Пасмуров. – СПб.: Питер, 2006. – 166с. – Режим доступа: [http://iub.at.ua/ld/0/60\\_cYc.pdf](http://iub.at.ua/ld/0/60_cYc.pdf). – Дата обращения: 12.12.2017.

**Приказ** Министерства культуры Российской Федерации от 20.02.2015г. № 277 «Об утверждении требований к содержанию и форме предоставления информации о деятельности организаций культуры, размещаемой на официальных сайтах уполномоченного федерального органа исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций культуры в сети «Интернет» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/analytics/65>. – Дата обращения 12.12.2017.

**Романцов, А.Н.** Event-маркетинг. Сущность и особенности организации. – 2-е изд. [Электронный ресурс] : практическое пособие / А.Н. Романцов. – Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 89 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. – ISBN 978-5-394-01544-1

**Санкина, Л.В.** Подготовка совещаний и оформление протокола [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ipnou.ru/print/006175/?idarticle=006175>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Типичные ошибки** в пресс-релизах [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://b2blogger.com/about/pressreleasemistakes/>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Хальцбаур, У.** Event-менеджмент / У. Хальцбаур . – 2-е изд., доп. – М.: Эксмо, 2007. – 384 с. – Режим доступа: <http://mexalib.com/view/20528>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Шумович, А.В.** Великолепные мероприятия: технология и практика event management / А.В. Шумович. – . 2-изд., испр. и доп. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2007. – Режим доступа: <https://www.e-reading.club/book.php?book=99594>. – Дата обращения: 12.12.2017.

**Шумович, А.В.** Смешать, но не взбалтывать: рецепты организации мероприятий / А.В. Шумович, А. Берлов – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 255 с. – Режим доступа: RuLit

**ПРИЛОЖЕНИЯ:**

**Приложение 1**

**АНКЕТА ПО ОЦЕНКЕ МЕТОДИЧЕСКИХ  
И ИНФОРМАЦИОННО - КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ**

В целях совершенствования услуг, оказываемых Национальной библиотекой РК как республиканским методическим центром, мы заинтересованы в Ваших ответах на вопросы данной анкеты и будем признательны за комментарии по поставленным вопросам. Все Ваши предложения и пожелания в адрес методического центра будут учтены в дальнейшей работе. Благодарим Вас.

***1. Пожалуйста, оцените по 5-ти бальной шкале и перечисленным в таблице критериям, насколько Вы и Ваша библиотека удовлетворены методической помощью, оказанной Национальной библиотекой Республики Карелия в 2016 году:***

- 5 – вполне удовлетворен(а)
- 4 – удовлетворен(а)
- 3 – пожалуй, удовлетворен(а)
- 2 – пожалуй, не удовлетворен(а)
- 1 – не удовлетворен(а)

№ п/п	Критерии оценки	Оценка в баллах	Комментарии, замечания и предложения
<b>1. МЕТОДИЧЕСКИЕ (ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ) МЕРОПРИЯТИЯ</b>			
<b>1.1</b>	<b>Насколько полно учтены Ваши профессиональные интересы в «Сводном плане мероприятий республиканских библиотек по повышению квалификации, переподготовке и профессиональному развитию библиотечных кадров Карелии</b>		

	<b>на 2016 год»</b>		
<b>1.2</b>	<b>Удовлетворенность разнообразием форм</b> профессиональных мероприятий и практической методической помощи, предлагаемых НБ РК:		
1.2.1	-семинары, совещания, конференции, школы, круглые столы		
1.2.2	- профессиональные стажировки (практикумы)		
1.2.3	- тематические семинары в формате вебинаров		
1.2.4.	- дополнительные образовательные программы повышения квалификации и переподготовки кадров		
1.2.5	- выезды (выходы) с целью участия в районных семинарах и оказания конкретной методической помощи		
<b>1.3.</b>	<b>Удовлетворённость тематическим охватом</b> и перечнем предлагаемых для рассмотрения вопросов		
<b>1.4.</b>	<b>Оцените, пожалуйста, объём и возможность использования</b> в работе материалов республиканских семинаров, совещаний, конференций, размещенных в Виртуальном методическом кабинете ( <a href="http://metod.library.karelia.ru/">http://metod.library.karelia.ru/</a> )		
<b>2. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, МЕТОДИЧЕСКИЕ, АНАЛИТИЧЕСКИЕ, ИНФОРМАЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ</b>			
<b>2.1</b>	Удовлетворенность материалами, подготовленными Национальной библиотекой РК:		
2.1.1	<b>Библиотечный вестник Карелии</b> (ежеквартальный сборник, с 2010 г. издаётся только в электронном виде, размещается в Виртуальном методическом кабинете)		

2.1.1.1	- соответствие тематики вестника Вашим профессиональным интересам		
2.1.1.2	- оперативность и своевременность издания и предоставления		
2.1.1.3.	- практическая ценность и возможность использования в профессиональной деятельности		
<b>2.1.2.</b>	<b>Методические материалы</b> (аналитические, консультационные, научные, практические, организационные)		
2.1.2.1.	-соответствие тематики материалов Вашим профессиональным интересам		
2.1.2.2.	-оперативность и своевременность подготовки и предоставления		
2.1.2.3.	-практическая ценность и возможность использования материалов в профессиональной деятельности		
<b>3. МЕТОДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ, предоставленные по телефону, в электронном виде, в ходе профессиональных мероприятий, в период командировок (индивидуальные, групповые, коллективные)</b>			
<b>3.1</b>	соответствие содержания методических консультаций Вашим запросам		
<b>3.2.</b>	оперативность и своевременность предоставления (получения) методических консультаций		
<b>3.3.</b>	доступность и полнота информации, изложенной в ходе предоставления (получения) методических консультаций		

**4. Ваши пожелания в адрес БУ «Национальная библиотека Республики Карелия» как методического центра:**

---



---

**Просим Вас указать муниципальный район (городской округ), наименование учреждения, где Вы работаете, контактную информацию:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Подпись (разборчиво)* \_\_\_\_\_ *Должность*

\_\_\_\_\_ *Дата*

*Приложение 2*

### АНКЕТА УЧАСТНИКА МЕТОДИЧЕСКОГО МЕРОПРИЯТИЯ

В целях совершенствования форм, методов и содержания мероприятий повышения квалификации библиотечных кадров (конференции, совещания, семинары, школы, курсы, стажировки и т.д.) мы заинтересованы в Ваших ответах и будем признательны за комментарии и пожелания по поставленным вопросам. Все Ваши предложения и замечания будут учтены в дальнейшей работе Библиотеки. Укажите, пожалуйста, свою фамилию, имя, отчество, должность и наименование библиотеки, где Вы работаете. Благодарим Вас.

**ФИО, должность**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Наименование**

**библиотеки** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

1. Оцените результативность мероприятия по 5-ти бальной шкале, где
  - 1 – совершенно не удовлетворен(а)
  - 2 – пожалуй, не удовлетворен(а)
  - 3 – пожалуй, удовлетворен(а)
  - 4 – удовлетворен(а)
  - 5 – вполне удовлетворена

№ п/п	Критерии оценки	Оценка	Комментарии, замечания и предложения
----------	-----------------	--------	---

1.	Насколько актуальны профессиональные знания, полученные Вами на мероприятии?		
2.	Насколько Вы удовлетворены доступностью информации, полученной Вами в ходе работы мероприятия?		
3.	Получили ли Вы новую информацию, необходимую в своей практической (управленческой) деятельности, и как Вы её оцениваете?		
4.	Насколько Вы удовлетворены практической ценностью материала и возможностью реализации полученных знаний в профессиональной деятельности?		
5.	Насколько Вы удовлетворены формами (методами) занятий, которые использовались в ходе работы мероприятия?		
6.	Ваша оценка организации мероприятия - полнота информирования о проведении и содержании мероприятия, - создание условий для проведения мероприятия, - удобство помещения и оборудования, использованные для проведения мероприятия, - качество приема (формирование программы, возможность общения с коллегами, возможность обмена информацией и опытом работы и т. д.)		
7.	Насколько Вы удовлетворены качеством мероприятия?		
<b>Общее число баллов</b> (слушателем не заполняется)			
<b>Результативность обучения, %</b> (слушателем не заполняется)			

## 2. Ваши предложения и пожелания:

---

---

---

---

---

---

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

*Благодарим Вас за сотрудничество!*

*Приложение 3*

### **АНКЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ОЦЕНКЕ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКА**

Развитие и обучение персонала является одним из приоритетных стратегических направлений деятельности библиотек, которое требует больших финансовых вложений. В связи с этим актуальным вопросом для Национальной библиотеки Республики Карелия как методического центра становится проведение мероприятий (исследований, мониторингов и т.д.) по оценке и анализу эффективности обучения библиотекарей. Это позволит оптимизировать затраты, скорректировать цели и программы обучения в соответствии с целями и потребностями общедоступных (публичных) библиотек, а также повысить результативность деятельности и конкурентоспособность библиотек республики.

Приглашаем Вас к сотрудничеству в области улучшения качества подготовки и проведения республиканских мероприятий повышения квалификации библиотечных кадров. Просим руководителей библиотек, сотрудники которых принимали участие в мероприятиях Национальной библиотеки Республики Карелия (конференциях, семинарах, курсах, школах, стажировках и т.д.), заполнить предлагаемую анкету. Мы заинтересованы в Ваших полных и объективных ответах и будем признательны за дополнительные комментарии и пожелания по поставленным вопросам. Выявление и анализ причин неудовлетворительного обучения позволит специалистам Национальной библиотеки Республики Карелия осуществить корректирующие действия, устранив данные несоответствия по обучению.

Наименование организации (библиотеки): \_\_\_\_\_

Руководитель организации (библиотеки): \_\_\_\_\_

Участник (слушатель) обучения / семинара: \_\_\_\_\_

Наименование структурного подразделения (отдела, сектора): \_\_\_\_\_

Должность участника (слушателя): \_\_\_\_\_

Тема обучения (семинара и т.д.): \_\_\_\_\_

### 1. Оцените результативность обучения по 5-ти бальной шкале

5 – вполне удовлетворен(а)

4 – удовлетворен(а)

3 – пожалуй, удовлетворен(а)

2 – пожалуй, не удовлетворен(а)

1 – не удовлетворен(а)

№ п/п	Критерии оценки	Оценк а	Комментарии, замечания и предложения
1.	Практическая ценность знаний, полученных сотрудником, прошедшим обучение, для структурного подразделения (отдела, сектора), библиотеки в целом		
2.	Степень выполнения целей, поставленных руководителем перед сотрудником до обучения		
3.	Удовлетворенность руководителя от внесенных сотрудником предложений по улучшению деятельности структурного подразделения или библиотеки в целом		
4.	Удовлетворенность руководителя информацией и материалами, полученными слушателем на обучающем мероприятии		
5.	Насколько обучение		

	способствовало развитию у библиотекарей (специалистов) необходимых для работы навыков? Каких именно?		
6.	Насколько обучение способствовало развитию у библиотекарей (специалистов) необходимых для работы личных качеств? Каких именно?		
7.	Результативность обучения сотрудника для выполнения задач структурного подразделения или библиотеки в целом		
<b>Общее число баллов</b> (анкетированным не заполняется)			
<b>Общая результативность обучения, %</b> (анкетированным не заполняется)			

**2. Какие еще знания и навыки необходимы сотруднику Вашей библиотеки для успешного выполнения должностных обязанностей:**

**3. Если необходимо дополнительное обучение данного сотрудника, укажите тематику и форму обучения**

**4. Ваши предложения по улучшению деятельности библиотеки с учетом полученной информации от сотрудника, прошедшего обучение**

**5. В какой форме сотрудником, прошедшим обучение, была представлена информация в коллективе организации (библиотеки)? (можно указать несколько позиций):**

Ваш вариант ответа:

- выступление на планерке в администрации организации (библиотеки)
- индивидуальное информирование (устно) руководителя организации (библиотеки)
- индивидуальное информирование руководителя структурного подразделения

- групповое информирование коллег данного структурного подразделения
- выступление перед коллективом Вашей организации (Вашей библиотеки)
- информационный отчет (докладная записка, эссе и т.д.) на имя директора организации
- выступление сотрудника с темой (темами) на районных семинарах и т.д.

***Благодарим Вас за участие в анкетировании!***

Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

***Приложение 4***

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по библиотечной работе

БУ «Национальная библиотека РК»

\_\_\_\_\_ И.М. Германова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Национальная библиотека Республики Карелия

## **ПАСПОРТ МЕТОДИЧЕСКОГО МЕРОПРИЯТИЯ**

1. **Формат мероприятия** (конференция, семинар, обучающий семинар, тренинг-семинар, мастер-класс, школа, конкурс, стажировка, лекция, лекция-презентация, лекция-видеофильм, «круглый стол» и т.д.): *плановое* или *внеплановое* (подчеркнуть)

\_\_\_\_\_

2. **Тема мероприятия:**

\_\_\_\_\_

3. **Тема выступления (лекции, доклада, презентации):**

\_\_\_\_\_

4. **Дата проведения:** \_\_\_\_\_

5. **Продолжительность мероприятия** (общее количество часов): \_\_\_\_\_

6. **Режим занятий** (периодичность, время проведения): \_\_\_\_\_

7. **Место проведения занятий** (библиотека, учебная аудитория): \_\_\_\_\_

8. **Численность слушателей** (участников, посетителей): \_\_\_\_\_

9. **Категория слушателей** (участников, посетителей): \_\_\_\_\_

10. **Организатор проведения мероприятия** (фамилия, имя, отчество сотрудника с указанием должности и структурного подразделения библиотеки): \_\_\_\_\_

11. **Состав слушателей** (список с указанием должности и места работы)

12. **Состав преподавателей** (тренеров, лекторов – список с указанием должности и места работы)

13. **Программа** (план) занятий

14. **Использованные средства** (указать сумму)

федеральный бюджет \_\_\_\_\_

республиканский бюджет (программа) \_\_\_\_\_

привлеченные средства (проекты) \_\_\_\_\_

из средств НБ РК \_\_\_\_\_

Дата заполнения паспорта:

\_\_\_\_\_ 2017 г.

Подпись организатора:

\_\_\_\_\_

*Худякова Т.А.,*

*главный методист отдела*

*организации и методики библиотечной работы*

*Национальной библиотеки Республики Карелия*

**Стажировка как форма реализации программ повышения  
квалификации и переподготовки библиотечных кадров**

***Методические рекомендации***

Методические рекомендации определяют порядок организации и проведения профессиональных стажировок для библиотечных специалистов на базе БУ «Национальная библиотека Республики Карелия». Рекомендации ставят целью систематизировать и упорядочить технологию подготовки и проведения стажировок; обозначить этапы подготовки, последовательность действий, общие и специальные требования к стажировке как форме работы с персоналом; обозначить единые подходы к методике и технологии подготовки и проведения стажировок для самых различных категорий библиотечных специалистов.

Применение данного методического материала рекомендуется всем библиотечным работникам, участвующим в республиканской системе непрерывного профессионального образования библиотечных кадров Карелии.

## **Введение**

Особое место в структуре республиканской системы повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития библиотечных кадров Карелии занимают стажировки, которые ставят своей целью углубление и совершенствование практической и теоретической подготовки специалистов и их адаптацию к новым условиям работы через индивидуальное и групповое обучение на базе Национальной библиотеки Республики Карелия.

В соответствии с «Энциклопедией профессионального образования» термин «стажировка» употребляется в двух значениях:

- период освоения специалистом новых технологий, организации труда и иных достижений непосредственно на предприятиях и в учреждениях, где они возникли и практикуются;
- последипломная практика специалиста, период вхождения в профессию непосредственно на рабочем месте под руководством опытного работника.

Стажировки носят адресный характер, имеют конкретную целевую направленность и, как показывает практика, в большей степени востребованы библиотеками республики как наиболее эффективная форма индивидуального и группового обучения библиотекарей. Так, в течение 8 лет с 2010 года по 2017 год Национальной библиотекой Республики Карелия, как республиканским методическим центром, для руководителей и специалистов библиотек Карелии подготовлено и проведено 442 методических (профессиональных) мероприятия, в т.ч. 230 профессиональных стажировок. Это составляет 52% от общего количества мероприятий, проведённых в системе повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития библиотечных кадров Карелии.

Наиболее высокий уровень востребованности профессиональных стажировок библиотеками республики наблюдается в период с 2010 года по 2014 год и составляет 65% от общего количества методических (профессиональных) мероприятий. Это объясняется, прежде всего, активизацией работы по внедрению новых информационных технологий в деятельность библиотек Республики Карелия:

- создание электронных каталогов и учёт библиотечного фонда в автоматизированной библиотечно-информационной системе АБИС «Фолиант»;
- внедрение электронного читательского билета;
- использование электронных баз данных в обслуживании пользователей;
- создание краеведческих электронных ресурсов и т.д.

Новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (<http://zakonobobrazovanii.ru/glava-1/statya-2>) существенно изменил и повысил статус стажировки: «Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных настоящим Федеральным законом, а также полностью или частично в форме стажировки» (часть 12 статьи 76 ФЗ-№ 273 «Об образовании в Российской Федерации» - <http://zakonobobrazovanii.ru/glava-10/statya-76>).

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» стажировка является одной из форм дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки).

Пункт 13 «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (<http://base.garant.ru/70440506/#friends>) даёт описание стажировки как формы реализации профессиональных программ.

Став формой реализации программ повышения квалификации и переподготовки, стажировка перестала быть видом дополнительного профессионального образования. Это в значительной степени расширило возможности библиотек адаптировать стажировку как форму системы повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития библиотечных кадров.

Основные отличительные характеристики стажировки, как формы работы с персоналом, в соответствии с новым Федеральным законом (<http://zakonobobrazovanii.ru/>):

- практико-ориентированный характер стажировки,
- знакомство и освоение современных технологий,
- накопление профессионального опыта,
- индивидуальный характер стажировки.

### **Основные документы, регламентирующие порядок предоставления услуги по подготовке и проведению профессиональной стажировки**

- Федеральный закон от 29 декабря 1994 года № 78-ФЗ (ред. от 03.07.2016 года) «О библиотечном деле»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 октября 2013 года № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании»;

- «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 15 ноября 2013 года № 1244);
- Устав БУ «Национальная библиотека Республики Карелия»;
- Положение «О научно-методической деятельности БУ «Национальная библиотека Республика Карелия» (25.05.2017 № 28/од);
- Положение «Об отделе организации и методики библиотечной работы БУ «Национальная библиотека Республики Карелия» (2016 г.);
- «Положение об услугах, взимании компенсационных выплат и штрафов БУ «Национальная библиотека Республики Карелия».

### **Значение термина «стажировка» в соответствии с новым Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»**

1. Стажировка – деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определённого испытательного срока, называемого испытательным стажем, для определения возможности зачисления на штатную должность.

2. Стажировка предполагает обучение работника в процессе трудовой деятельности и является одной из форм повышения квалификации и переподготовки:

2.1. стажировка как форма реализации программ повышения квалификации и переподготовки направлена на создание и поддержание условий для равноправного доступа сотрудников библиотек к системе дополнительного профессионального библиотечного образования в соответствии с их индивидуально-профессиональными потребностями на протяжении всей производственной деятельности.

3. Стажировка носит практико-ориентированный характер и может реализовываться в формах: экскурсий, мастер-классов, обмена опытом на рабочем месте, наставничества, выполнения должностных обязанностей, либо решения профессиональных задач на рабочем месте; практических конференций, совещаний, проектов и т.п.;

4. Стажировка носит индивидуальный характер, независимо от того, проходит ее специалист индивидуально или в составе группы слушателей. Каждая стажировка имеет индивидуальный план прохождения стажировки и индивидуальные задания, которые направлены на решение конкретных профессиональных задач.

### **Цели, задачи и общие требования к подготовке и проведению стажировки**

1. Основной целью стажировок является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков. Стажировки осуществляются также в целях

изучения инновационного опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

2. Программы стажировок формируются с учетом потребностей специалистов в освоении новых участков, приемов и методов работы, новых функциональных обязанностей, новых библиотечных технологий; ознакомления с новыми формами работы по конкретным направлениям деятельности и совершенствования практических навыков по своей специальности для эффективного использования при выполнении должностных обязанностей.

3. Стажировка ставит своей целью углубление и совершенствование теоретической и практической подготовки библиотекарей и их адаптацию к новым условиям работы через индивидуальное и групповое обучение.

4. Основные задачи стажировки:

- освоение библиотечной профессии на практике;
- совершенствование технологических процессов;
- овладение новыми навыками, приемами, методами и методиками;
- освоение новых функциональных обязанностей и технологий, новых участков и видов работы;

- развитие новых направлений деятельности библиотеки;

- изучение инновационного опыта.

5. Стажировка может предусматривать такие виды деятельности, как:

- самостоятельная работа с учебными и профессиональными изданиями;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- изучение организации и технологии определённых видов работ;
- непосредственное участие в планировании работы библиотеки;
- работа с руководящей, нормативной, производственной документацией;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц в качестве временно исполняющего обязанности или дублёра;

- участие в совещаниях, деловых встречах и т.п.

6. Стажировки на базе БУ «НБ РК» проводятся для библиотечных работников республиканских и муниципальных библиотек, специальных библиотек системы Министерства культуры Республики Карелия, библиотек других систем и ведомств, для сотрудников центральных библиотек Российской Федерации, областных универсальных библиотек различных регионов Российской Федерации и зарубежных библиотек.

7. Стажировки на базе БУ «НБ РК» проводятся также для специалистов иных учреждений и организаций, нуждающихся в предоставлении данного вида методической услуги, но в рамках уставной деятельности БУ «НБ РК» и на платной основе в соответствии

с «Положением об услугах, взимании компенсационных выплат и штрафов БУ «Национальная библиотека Республики Карелия».

8. Стажировки могут быть организованы для следующих категорий библиотечных работников:

- руководителей (директоров и заместителей директоров библиотек, руководителей структурных подразделений библиотек) и специалистов, приступивших к выполнению новых для них должностных обязанностей;

- для библиотекарей, обновляющих профессиональные знания по своей функциональной специализации или должности;

- для библиотекарей, не имеющих специального (профильного) образования;

- для молодых специалистов, принятых на работу и проходящих краткосрочное адаптационное обучение в НБ РК.

9. Общее руководство подготовкой и проведением стажировок осуществляет главный методист отдела организации и методики библиотечной работы НБ РК, в должностных обязанностях которого предусмотрена ответственность за координацию работы по организации и проведению методических (профессиональных) мероприятий для библиотечных специалистов.

9.1. Руководитель стажировки:

- изучает потребность специалистов общедоступных библиотек Республики Карелия в необходимости прохождения профессиональных стажировок на базе БУ «НБ РК», согласовывает тематику и сроки прохождения; обобщает данные, предоставленные библиотеками республики, и готовит предложения для включения в перспективный План методических (профессиональных) мероприятий БУ «НБ РК»;

- оформляет официальное письмо на имя директора конкретной библиотеки с предложением направить специалиста (или группу специалистов) на стажировку в БУ «НБ РК» в соответствии с согласованными и утверждёнными планами на текущий год;

- в случае необходимости решает организационные вопросы, связанные с размещением и условиями проживания стажера (стажеров) в период прохождения стажировки;

- организует дополнительные консультации специалистов БУ «НБ РК», если в этом возникает необходимость в ходе стажировки;

- осуществляет корректировку программы стажировки и контролирует её выполнение;

- проводит анкетирование стажера (стажеров) на предмет оценки качества предоставленной услуги.

10. Ответственность за подготовку и проведение стажировок в конкретных структурных подразделениях библиотеки несут заведующие отделами или наиболее квалифицированные

сотрудники отделов библиотеки, в должностных инструкциях которых данная ответственность закреплена.

10.1. Заведующие отделами и специалисты, осуществляющие обучение, занимаются планированием тематики стажировки, формированием программы, конкретизируют сроки и место проведения и обеспечивают процесс учебных занятий.

11. Стажировка может быть плановой и внеплановой.

11.1. Плановые стажировки на базе БУ «НБ РК» проводятся в рамках государственной работы «Методическое обеспечение в области библиотечного дела. Бесплатно» Государственного задания БУ «Национальная библиотека Республики Карелия» на 2017 год и плановый период 2018 - 2019 годы». В данном случае планируемые стажировки с тематикой, сроками обучения и данными о стажере включаются в план работы отдела организации и методики библиотечной работы и других отделов НБ РК и, соответственно, в планы работы библиотек, направляющих своих работников на стажировки. Плановые стажировки библиотечных специалистов включаются в ежегодный «План методических (профессиональных) мероприятий БУ «Национальная библиотека Республики Карелия» для специалистов общедоступных библиотек Республики Карелия» (сайт Национальной библиотеки РК, Виртуальный методический кабинет, раздел «Повышение квалификации библиотечных кадров», раздел «Региональные документы» - <http://library.karelia.ru/files/9836.pdf>).

11.2. Внеплановые стажировки проводятся для вновь назначенных директоров, заместителей директоров, руководителей структурных подразделений, вновь назначенных специалистов по ключевым направлениям деятельности библиотеки, молодых специалистов общедоступных (публичных) библиотек республики. Стажировка может быть внеплановой также в случае срочной производственной необходимости.

11.3. Внеплановые стажировки и стажировки, предусмотренные проектами, проводится на договорной основе в соответствии с «Положением об услугах, взимании компенсационных выплат и штрафов БУ «Национальная библиотека Республики Карелия» (проект) и на основании официального обращения в БУ «НБ РК» руководителя библиотеки, направляющего специалиста на стажировку (сайт Национальной библиотеки РК, раздел «О библиотеке», подраздел «Документы БУ «НБ РК», подраздел «Услуги, предоставляемые БУ «НБ РК»

[http://library.karelia.ru/o\\_biblioteke/Dokumenty/Perechen\\_platnyh\\_uslug\\_predostavljajemyh\\_BU\\_Nacional\\_naja\\_Biblioteka\\_Respubliki\\_Karelija/](http://library.karelia.ru/o_biblioteke/Dokumenty/Perechen_platnyh_uslug_predostavljajemyh_BU_Nacional_naja_Biblioteka_Respubliki_Karelija/)).

11.4. Независимо от того, является стажировка плановой или внеплановой, оплата командировочных расходов для прохождения стажировки на базе НБ РК производится за

счёт средств направляющей стороны, за исключением некоторых стажировок, осуществляемых в рамках проектной деятельности библиотек.

12. Обучение в форме стажировки проводят наиболее квалифицированные сотрудники БУ «НБ РК», имеющие опыт практической деятельности: руководители структурных подразделений, главные и ведущие специалисты.

13. Содержание стажировки определяется методическим центром с учётом предложений библиотеки, направляющей специалиста на стажировку; сроки стажировки и продолжительность определяются методическим центром самостоятельно, исходя из поставленных целей и производственной необходимости, и согласовываются с руководителем библиотеки, направляющей специалиста на стажировку.

14. Продолжительность и сроки проведения стажировки зависят также от возможностей как направляющей, так и принимающей стороны.

15. Программа стажировки согласовывается с главным методистом, ответственным за координацию деятельности по подготовке и проведению профессиональных мероприятий, с руководителями или специалистами отделов библиотеки, которые задействованы в проведении стажировки, и утверждается директором БУ «НБ РК».

15.1. В Программе указываются:

- общая информация о цели стажировки (основание для проведения стажировки);
- инициалы, место работы и должность стажера;
- дата проведения, общее количество дней и рабочих часов;
- тематика теоретических и практических занятий, консультаций и т.п.;
- конкретное подразделение библиотеки, в котором проводятся занятия;
- фамилия и должность заведующего отделом или специалиста, ответственного за проведение стажировки в данном отделе (*Приложение № 1*).

15.2. Обязательной частью Программы стажировки является Вводный инструктаж «Охрана труда и пожарная безопасность в библиотеке», инструктаж проводит специалист по охране труда инженерной службы НБ РК.

16. Учет стажировок проводится в соответствии с требованиями Паспорта библиотечного мероприятия (Приказ БУ «НБ РК» от 20.07.2016 г. № 53 о/д «Об утверждении паспорта библиотечного мероприятия»), а также Методическими рекомендациями «Порядок организации и проведения методических (профессиональных) мероприятий в системе повышения квалификации библиотечных кадров Карелии» (2016 г.) (*Приложение № 2*. Образец Паспорта библиотечного мероприятия - ссылка на Методические рекомендации – on-lain, официальный сайт НБ РК, раздел «Повышение квалификации», ВМК <http://library.karelia.ru/files/8411.pdf>).

## Технология подготовки и проведения стажировки

1. Подготовка стажировки начинается на этапе изучения потребностей библиотек и планирования графика проведения стажировок на базе НБ РК. Мониторинг предложений библиотек, выявление кандидатур руководителей и специалистов, нуждающихся в стажировках, определение тематики и сроков проведения стажировок.

2. Согласование проекта программы, сроков, условий проведения стажировки (плановая или внеплановая, бесплатная или на договорной основе и т.п.) с администрацией БУ «НБ РК» в период планирования работы на год и с руководством библиотеки, направляющей специалиста (специалистов) на стажировку.

3. Включение стажировок в годовые планы работы структурных подразделений НБ РК.

4. Составление индивидуальной программы стажировки.

4.1. Разработка индивидуальной программы стажировки с учетом конкретных профессиональных потребностей библиотечного работника.

5. Разработка комплексной (групповой) программы стажировки в случае необходимости обучения нескольких специалистов одним и тем же навыкам, приемам, технологиям библиотечной деятельности.

6. Составление предварительного плана занятия (занятий), включающего теоретическую и практическую части, в каждом структурном подразделении библиотеки, в котором проходит стажировка.

7. Заполнение организатором по итогам стажировки «Паспорта библиотечного мероприятия», утвержденного директором НБ РК с указанием темы, даты и места проведения занятий, численности и категории участников стажировки, в т.ч. вновь записавшихся в БУ «НБ РК», организаторов проведения занятий.

7.1. В приложениях к Паспорту библиотечного мероприятия формируются:

- списки состава стажеров (с указанием места работы и должности) и состава руководителей и специалистов БУ «НБ РК», проводивших занятия (с указанием должности и структурного подразделения библиотеки);

- программа стажировки;

- анкета по оценке качества профессионального мероприятия (заполняется стажером).

7.2. Заполненный Паспорт библиотечного мероприятия передается в отдел учета, регистрации пользователей и сервисных услуг НБ РК.

7.3. Приложения к Паспорту (список стажеров, программа стажировки, выполненная анкета) передаются в Отдел организации и методики библиотечной работы НБ РК в соответствии с «Порядком организации и проведения методических (профессиональных)

мероприятий в системе повышения квалификации библиотечных кадров Карелии» (ссылка на Методические рекомендации – on-lain, ВМК <http://library.karelia.ru/files/8411.pdf>).

7.4. Составление организатором стажировки итогового письма (справки) на имя директора библиотеки, направившей специалиста на стажировку, в котором указывается, что сотрудник библиотеки действительно проходил стажировку в БУ «НБ РК» по определенной теме (темам), указываются срок, количество рабочих дней и часов.

7.5. В Приложении к письму (справке) для руководителя библиотеки, направившего специалиста на стажировку, дается программа стажировки и анкета по оценке обучения сотрудников на методических (профессиональных) мероприятиях БУ «Национальная библиотека Республики Карелия». По истечении определённого времени данная анкета возвращается в БУ «НБ РК» в качестве обратной связи.

### **Специальные требования к содержанию стажировки**

а. Содержание стажировки определяется:

- требованиями, предъявляемыми к должности стажера «Квалификационными характеристиками должностей работников культуры, искусства и кинематографии Российской Федерации» (<https://rg.ru/2011/05/25/spravochnik-site-dok.html>);

- регламентирующими документами (должностными и технологическими инструкциями);
- целями и задачами обучения;
- индивидуально-профессиональными потребностями стажера (стажеров).

2. Тематика стажировки определяется содержанием обучения, которое можно условно разделить на группы, исходя из структуры библиотечной деятельности.

3. Стажировку в области организационно-управленческой деятельности проходят:

- директора, заместители директоров;
- заведующие структурными подразделениями центральных библиотек (отдел, сектор);
- главные и ведущие специалисты-руководители различных центров в структуре библиотек.

4. Стажировку в области производственной деятельности проходят:

- руководители структурных подразделений;
- руководители и специалисты структурных подразделений, главные и ведущие специалисты и библиотекари, непосредственно связанные с созданием информационных продуктов и услуг;
- сотрудники специальных библиотек системы Министерства культуры Республики Карелия, библиотек других систем и ведомств;
- сотрудники центральных библиотек РФ, областных универсальных библиотек различных регионов РФ;

- специалисты зарубежных библиотек.

5. Руководители структурных подразделений, главные и ведущие специалисты, библиотекари изучают конкретные библиотечные технологии, как традиционные, так и новые:

- технологии, используемые в процессе формирования фонда документов (комплектования, обработки, каталогизации);

- технологии, связанные с изучением конкретных программ и АБИС;

- технологии, используемые в процессе организации СПА;

- технологии, используемые в процессе обслуживания пользователей.

6. Руководители структурных подразделений, главные и ведущие специалисты, библиотекари изучают также в ходе стажировки содержательную составляющую библиотечной деятельности (научно-исследовательскую, методическую, маркетинговую, краеведческую, информационно-справочную и т.д.).

7. Содержание стажировок специалистов, не имеющих библиотечного образования, определяется уровнем профессиональных знаний, необходимых им для выполнения нового вида деятельности, т.е. для профессиональной переподготовки.

8. Содержание стажировок молодых специалистов определяется необходимостью их профессиональной адаптации в коллективе.

9. Стажировки библиотечных специалистов на базе БУ «НБ РК» проводятся по мере потребности и необходимости и в соответствии с планами и программами повышения квалификации с отрывом и без отрыва от основной работы.

10. Стажировки по профилю деятельности библиотечных работников (профильные) являются неотъемлемой частью республиканской системы непрерывного профессионального образования библиотечных кадров Карелии.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

БУ «Национальная библиотека Республики Карелия»  
Программа профессиональной стажировки специалиста Центральной городской  
библиотеки им. Д.Я. Гусарова МУ «Петрозаводская ЦБС»  
на базе Национальной библиотеки Республики Карелия

*Тема стажировки:*

«Организация справочно-информационного  
и библиографического обслуживания пользователей»

*Основание для прохождения стажировки:* в связи с изменением вида деятельности и использованием в обслуживании пользователей ресурсов Национальной библиотеки РК

*Дата проведения стажировки:* 23, 30 января, 16 февраля 2017 года

*Количество часов:* 15 час.

*Место проведения:* Национальная библиотека Республики Карелия (ул. Пушкинская, д.5, Информационно-справочный отдел)

*Участник стажировки:* Шмагой Юлия Владимировна, библиотекарь информационно-библиографического отдела Центральной городской библиотеки им. Д.Я. Гусарова МУ «Петрозаводская ЦБС»

23.01.2017 понедельник 10.00 - 10.15	Вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности	Инженерная служба НБ РК	Русова О.Б., специалист по охране труда
10.15 – 11.00	Система стандартов по библиографической информации	Информационно-справочный отдел	Зулкарнеева Д.А. зав. ИСО
11.00 – 12.30	Библиографическая информация, библиографическое обслуживание	Информационно-справочный отдел	Зулкарнеева Д.А. зав. ИСО
12.30 – 13.30	Обед		
13.30 – 14.30	Библиографические информационные ресурсы	Информационно-справочный отдел	Тельтевская О.А., гл. библиограф
14.30 - 15.30	Информационный поиск: его виды, этапы и критерии качества.	Информационно-справочный отдел	Тельтевская О.А., гл. библиограф

30.01.2017 понедельник 10.00 - 11.30	Информационные ресурсы НБ РК	Информационно-справочный отдел	Зулкарнеева Д.А. зав. ИСО
11.30 – 12.30	Полнотекстовые базы данных. Сервисы для удаленных пользователей. Практическое занятие	Информационно-справочный отдел	Зулкарнеева Д.А. зав. ИСО
12.30 – 13.30	Обед		
13.30 – 15.30	Использование электронного каталога, электронных баз при выполнении запроса пользователей библиотеки. Практическое занятие	Информационно-справочный отдел	Тельтевская О.А., гл. библиограф
16.02.2017 четверг 10.00 – 12.30	НЭБ – объединенный электронный каталог фондов российских библиотек: портал НЭБ, состав фонда, методика поиска. Практическое занятие.	Информационно-справочный отдел	Зулкарнеева Д.А. зав. ИСО
12.30 – 13.30	Обед		
13.30 - 15.30	Создание библиографического продукта	Информационно-справочный отдел	Тельтевская О.А., гл. библиограф

Организатор стажировки: Т.А. Худякова, главный методист отдела организации и методики библиотечной работы НБ РК

*Куликова М.М., ведущий методист отдела  
организации и методики библиотечной работы  
Национальной библиотеки Республики Карелия*

**Сельские библиотекари Карелии – победители Конкурса на получение денежного поощрения лучшими муниципальными учреждениями культуры, находящимися на территориях сельских поселений Республики Карелия, и их работниками**

Министерство культуры Республики Карелия с 2012 года ежегодно проводит [Конкурс на получение денежного поощрения лучшими муниципальными учреждениями культуры,](#)

находящимися на территориях сельских поселений Республики Карелия, и их работниками<sup>1</sup>. Организаторами Конкурса являются Министерство культуры Республики Карелия и бюджетное учреждение «Центр национальных культур и народного творчества Республики Карелия».

Согласно Положению среди целей и задач Конкурса - стимулирование инициативы, творчества, поиска и внедрения новых технологий, форм и методов работы в деятельность учреждений культуры сельских территорий, выявление и распространение передового опыта работы муниципальных учреждений культуры, повышение значимости, престижности в обществе профессии работника культуры, ее популяризация.

В конкурсном отборе имеют право принимать участие работники сельских муниципальных учреждений культуры, в т.ч. общедоступных библиотек как самостоятельных юридических лиц, так и входящих в состав культурно-досуговых учреждений, представившие необходимые документы в соответствии с условиями и сроками проведения конкурсного отбора. Количество денежных поощрений лучшим работникам муниципальных учреждений культуры, находящихся на территориях сельских поселений Республики Карелия, составляет три поощрения по 50000 (пятьдесят тысяч) рублей.

Участники Конкурса заполняют Заявку, в которой, помимо указания основных анкетных данных, в соответствии с разработанными в Положении критериями, кратко описываются: основные направления деятельности библиотеки, его профессиональное кредо (четкая профессиональная позиция), представляется положительная динамика основных результатов творческой деятельности. Оценивается также непрерывность профессионального развития (участие в мероприятиях системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки разных уровней, участие в конкурсах, наличие собственных методических разработок), наличие личных достижений и положительной оценки творческой деятельности работника в профессиональных кругах (предоставляются копии документов, подтверждающих наличие званий и наград, копии дипломов, почетных грамот, благодарственных писем и др.) и СМИ, наличие адекватной самооценки деятельности, нацеленность работника на самосовершенствование.

Все заявки рассматриваются и оцениваются конкурсной комиссией, в которую входят представители Министерства культуры Республики Карелия, республиканских методических

---

<sup>1</sup> Конкурсный отбор проводится во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 28.06.2012 года № 1062 «О мерах государственной поддержки муниципальных учреждений культуры, находящихся на территориях сельских поселений, их работников», в рамках реализации постановления Правительства Российской Федерации от 25.01.2013 года № 30 «О порядке распределения и предоставления из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации иных межбюджетных трансфертов для последующего предоставления иных межбюджетных трансфертов из бюджета субъекта Российской Федерации местным бюджетам на выплату денежного поощрения лучшим муниципальным учреждениям культуры, находящимся на территориях сельских поселений, и их работникам», приказа Министерства культуры Российской Федерации от 02.04.2013 года № 306 «О реализации постановления Правительства Российской Федерации от 25.01.2013 года № 30» и приказа Министерства культуры Республики Карелия от 24.02.2015 года № 60 «О проведении конкурса на получение денежного поощрения лучшими муниципальными учреждениями культуры, находящимися на территориях сельских поселений Республики Карелия, и их работниками».

центров сферы культуры. Побеждают в конкурсе работники культуры, подготовившие заявки, набравшие наибольшее количество баллов.

За период проведения конкурса с 2012 по 2017 гг. лучшими работниками сельских библиотек Карелии были признаны 5 сельских библиотекарей: в 2013 г. Вера Николаевна Чиркова, библиотекарь Гирвасской сельской библиотеки МУК «Центр культуры и досуга Гирвасского сельского поселения»; в 2014 г. Валентина Борисовна Бобрик, библиотекарь Кубовской сельской библиотеки МКУК «Пудожская централизованная библиотечная система»; в 2015 г. Татьяна Сергеевна Силитовская, вед. библиотекарь Хаапалампинской сельской библиотеки МКУ «Сортавальская межпоселенческая районная библиотека»; в 2016 г. Оксана Николаевна Попкова, библиотекарь Янишпольской сельской библиотеки МУ «Кондопожская центральная районная библиотека им Б.Е. Кравченко»; и в 2017 г. Наталья Михайловна Лутковская, библиотекарь Пийтсиекской сельской библиотеки МУК «Суоярвская централизованная библиотечная система». Всех участников Конкурса отличает творческое отношение к работе, инициативность, активная жизненная позиция, которая помогла превратить библиотеку центру жизни местного сообщества, умение выстроить партнерские отношения с администрацией, учреждениями культуры и социальной сферы, общественными организациями и представителями бизнеса.



**Чиркова Вера Николаевна** – библиотекарь Гирвасской сельской библиотеки МУ «Кондопожская центральная районная библиотека им. Б.Е.Кравченко, в 2013 г., на момент участия в конкурсе, библиотека входила в состав МУК «Центр культуры и досуга Гирвасского сельского поселения». Вера Николаевна имеет высшее библиотечное образование, стаж работы на начало 2013 г. составлял 33 года. Свое профессиональное кредо она определила так: «Индивидуальный подход к каждому читателю. В приоритете – дети и подростки, социально активные жители поселка, люди старшего поколения. Активная гражданская позиция (примеч. автора: В.Н. Чиркова – депутат сельского совета Гирвасского сельского поселения), позитивный настрой и самообразование». Гирвасская библиотека - культурный центр поселка, центр жизни местного сообщества. Здесь проходят общепоселковые мероприятия, встречи с представителями местной администрации, отчеты главы, общественные слушания, ведется работа с общественными организациями, активными жителями поселка. Среди партнеров библиотеки местные общественные организации: «Сампо», «Кондопога – Херрлиберг», благотворительный фонд «Ладога». Вера Николаевна - инициатор проектной деятельности библиотеки, автор проектов: «Библиотека - культурно-информационный центр посёлка» (поддержан частным благотворительным фондом

«Святого Григория», Великобритания), «Школа гражданского образования женщин» (реализован при поддержке «Общества дружбы «Кондопога – Херрлиберг»), «Уроки музыки в обычной библиотеке», «Северина»,

Привлечение дополнительных средств за счет проектной деятельности в 2008-2012 гг. позволило значительно улучшить материально-техническую базу библиотеки: провести ремонт электросетей, приобрести компьютерную технику, библиотечную мебель и оборудование, музыкальные инструменты и др. Являясь вдохновителем краеведческих исследований, которые проводятся силами библиотеки и учащихся Гирвасской средней школы, Вера Николаевна организует работу по сбору, обработке, хранению результатов исследований и краеведческих материалов, созданию электронной базы данных, направленную на популяризацию культурноисторического наследия Гирвасского сельского поселения.



**Бобрик Валентина Борисовна** - библиотекарь Кубовской сельской библиотеки МБУК «Пудожская централизованная библиотечная система»<sup>2</sup>, имеет среднее специальное библиотечное образование. Стаж работы на начало 2014 г. составлял 26 лет. Валентина Борисовна ставит перед собой задачи сделать свою библиотеку удобной, комфортной, значимой в обществе, центром чтения и доступной информации, общения и досуга. Валентина Борисовна – настоящий новатор, все свои идеи она воплощает в жизнь, и все они приносят

свои плоды.

Благодаря её усилиям в библиотеке создан музей. С 2004 г. библиотека успешно участвовала в российских и республиканских конкурсах проектов. Проекты были направлены на изучение географии и флоры в бассейне реки Водла, на изучение истории п.Кубово и проведение археологических работ в его окрестностях. В результате сделанных археологических находок сегодня в музее собрана информация о стоянках древних людей на территории п.Кубово и его окрестностей, хранятся документы и фотографии по истории школы,

<sup>2</sup> В настоящее время Валентина Борисовна работает в Пудожской центральной районной библиотеке

леспромхоза, имеются предметы быта и обихода. Организуются экспозиции<sup>3</sup>, проводятся тематические музейные занятия для школьников и населения поселка, которые пользуются большой популярностью.

В 2007 г. первой в Карелии она провела настоящую «Библионочь в библиотеке»: читатели пришли в 18 ч, а ушли на следующий день в 9 утра. С 2001 г в библиотеке действует подростковый клуб «Тинэйджер», где с помощью книг и предоставленной информации обсуждаются различные актуальные проблемы молодежи, в 2014 г. организован кукольный театр. В 2012 г. Валентина Борисовна заняла 1-е место в районном конкурсе «Самый креативный библиотекарь», в 2013 г. стала призером районного конкурса «Чтение+» на самое лучшее мероприятие для молодежи. В 2017 г. Кубовская сельская библиотека она стала одним из 2-х победителей Конкурса на получение денежного поощрения лучшими муниципальными учреждениями культуры, находящимися на территориях сельских поселений РК. Среди наград В.Б.Бобрик – Почетные грамоты и Благодарственные письма Министерства культуры РК и Главы администрации Пудожского муниципального района, Пудожской центральной районной библиотеки. В 2014 г. в составе делегации работников культуры Республики Карелия она принимала участие в торжественном открытии Года культуры в России (г. Москва). Валентина Борисовна признается «Я очень люблю людей и с удовольствием с ними общаюсь. Люблю все новое и всегда в поисках новых форм работы, чего-то необычного в библиотеке».

**Силитовская Татьяна Сергеевна** – ведущий библиотекарь Хаапалампинской сельской библиотеки МКУ «Сортавальская Межпоселенческая районная библиотека», имеет среднее специальное библиотечное образование. Стаж работы на начало 2015 г. составлял 35 лет. Профессиональное кредо – «активность, инициативность и творчество». Приоритет в работе отдает продвижению чтения, краеведению и экологическому просвещению населения. Татьяна Сергеевна самостоятельно разрабатывает сценарии мероприятий, является автором проекта по созданию виртуальной краеведческой тест-игры «Осиновое озеро», который стал победителем республиканского конкурса «Библиотечный проект года-2012», автором реализованного в 2009-2010гг. проекта «Я и мой край» (медиаотека для детей и юношества по экологии п.Хаапалампи и Карелии). В 2010 г. проходила повышение квалификации на Третьей Летней школе сельских библиотекарей РК, регулярно выступает на районных семинарах. Среди наград: Почетная грамота и Благодарственное письмо Министерства культуры РК, Благодарности и Благодарственные письма Главы Хаапалампинского сельского поселения, звание «Лучший по профессии» МКУ «Сортавальская МРБ». Татьяна Сергеевна считает «...работа в небольшой библиотеке, где ты одна за всех, позволяет реализовать себя».

---

<sup>3</sup> В связи с переездом библиотеки в 2015 г. в помещение меньшей площади, показать всю музейную коллекцию не представляется возможным, поэтому организуются различные тематические экспозиции

Дальнейшее развитие библиотеки Т.С.Силитовская связывает с техническим оснащением и реализацией творческих проектов.



**Попкова Оксана Николаевна** – библиотекарь Янишпольской сельской библиотеки МУ «Кондопожская центральная районная библиотека им. Б.Е.Кравченко. Стаж работы на начало 2016 г. - 14 лет. Имеет высшее филологическое и среднее специальное библиотечное образование. Профессиональное кредо – «Новые знания всегда открывают новые возможности». Цель, которую ставит перед собой Оксана Николаевна – сделать библиотеку центром культурного просвещения, местом интеллектуального досуга, встреч и общения. Среди решаемых ею задач – расширение ассортимента и

качества предоставляемых населению библиотечно-информационных услуг на основе использования потенциала партнерских отношений, новых информационных технологий, творческого подхода к организации массовой работы, продвижения информации в социальной сети ВКонтакте.

Приоритетные направления работы – развитие интереса к чтению с использованием таких форм как обзоры, обсуждения, акции, флэшмобы, интерактивные игры, литературно-музыкальные композиции, громкие чтения. В работе с детьми широко используются интерактивные методики, учитывающие возрастную специфику, проводятся интеллектуальные лотереи, дуэли, ринги, кроссворды, викторины. Разработана программа «Обучение библиотечно-библиографической грамотности учащихся 1-9 классов и дошкольников», которая содержит циклы занятий, знакомящих с историей книги и библиотеки, обучающих методам работы с каталогами, картотеками, со справочными изданиями, методам поиска информации и работе с ней. Разработаны познавательные интеллектуальные, настольные игры для детей и взрослых, которыми Оксана Николаевна охотно делится с коллегами-библиотекарями.

3 февраля 2017 года она стала участником встречи тружеников социальной сферы села с Председателем Совета Федерации Федерального Собрания РФ Валентины Матвиенко, которая проходила в Москве.

**Лутковская Наталья Михайловна** – библиотекарь Пийтсийекской сельской библиотеки



МУК «Суоярвская централизованная библиотечная система», имеет среднее специальное библиотечное образование. Стаж работы на начало 2017 г. – 38 лет. Профессиональное кредо - «Библиотека служит людям, а значит, им и я служу!». Среди приоритетных направлений работы - продвижение чтения, воспитание интереса к истории своей малой родины, вовлечение населения в просветительскую и исследовательскую краеведческую деятельность. По инициативе Натальи Михайловны библиотека ежегодно участвует во всероссийской акции в поддержку книги и чтения «Библионочь», патриотической

акции «Бессмертный полк». Совместно с Домом культуры в 2013 - 2016 гг. библиотека реализовала проект «Необычные дети» по работе с детьми – инвалидами

С 2016 года Наталья Михайловна ведет сбор материалов для создания в библиотеке «Карельской горницы», жители поселка активно участвуют в её оформлении, ведется «Летопись поселка Пийтсийеки». На базе библиотеки более 40 лет действует литературное объединение «Парус». Наталья Михайловна организует интересные заседания, встречи с местными поэтами, обсуждения литературных произведений писателей России и Карелии, поэтические вечера, литературно – музыкальные композиции. Члены клуба активно участвуют в культурной, спортивной и общественной жизни поселка. В 2016 г. Наталья Михайловна представила опыт работы литературного объединения на IX Летней школе сельских библиотекарей РК.

Н.М. Лутковская проводит большую индивидуальную работу со всеми категориями читателей, привлекает жителей поселка к участию в творческих конкурсах, проектах, мероприятиях, организует в библиотеке выставки творческих работ, активно делится с коллегами опытом работы на районных семинарах. Среди наград Натальи Михайловны - Благодарственное письмо от Администрации МО «Суоярвский район», грамота от администрации Лоймольского сельского поселения. Профессиональное кредо Натальи Михайловны: «Любить людей и работу, выкладываться на все сто! Для меня это важно, ведь мы работаем для читателей. На работу, как на праздник! Это про меня, потому что работа приносит радость и положительные эмоции. Библиотека - она была, есть и будет!».

Конкурс на получение денежного поощрения лучшими муниципальными учреждениями культуры, находящимися на территориях сельских поселений Республики Карелия, и их

работниками проводится ежегодно. Выдвигать работника для участия в Конкурсе могут представители администраций сельских поселений или руководители учреждений (юридических лиц). Однако, хочется надеяться, что и сами сельские библиотекари, которым есть что показать и рассказать о своей работе в библиотеке, будут проявлять больше инициативы и предлагать свои кандидатуры для участия в Конкурсе.

## **РАЗДЕЛ II. ОПЫТ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА**

*Дмитриева Т.В., методист  
МБУ «Межпоселенческая центральная  
районная библиотека» Кемского  
муниципального района Республики Карелия*

### **О реализации «Программы организационно-методической деятельности**

**МБУ «Межпоселенческая центральная районная библиотека»**

**Кемского муниципального района на 2015-2017 гг.»**

*(выступление на семинаре методистов 23 ноября 2017 г.)*

Методической службе МБУ «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района (далее – (МБУ Кемская МЦРБ) уже 42 года.

Отдел был создан в 1975 году, после централизации библиотек Кемского района, чтобы помогать, направлять и контролировать их деятельность, причём контролирующая функция в те годы была приоритетной.

Проходили годы, сменялись поколения методистов, приходило понимание того, что методист должен быть помощником в работе библиотекаря, давать возможность ему узнавать новое из библиотечной теории и практики, что необходимо регулярно консультировать специалиста, а также, анализируя деятельность библиотек, внедрять инновации в их деятельности. Для этого повседневную методическую работу необходимо хорошо организовать и продумать, чтобы она носила систематический характер.

Поэтому, начиная с 2006 года, в МБУ Кемская МЦРБ создаются Программы организационно-методической деятельности продолжительностью в 3 года с Планами мероприятий по программе профессиональной переподготовки специалистов МБУ.

Основанием для разработки программ по организационно-методической деятельности служит разработанная на 5 лет Концепция развития методической службы. Сейчас в МБУ Кемская МЦРБ действует Концепция до 2020 года (*Приложение 1*).

В этом году мы заканчиваем работу по очередной локальной программе, состоящей из двух весомых частей: непосредственно Программы организационно-методической деятельности на 2015-2017 годы (*Приложение 2*) и Подпрограммы «Профессиональное развитие библиотечных

специалистов» (*Приложение 3*) на тот же период. Идёт активная работа над созданием новой комплексной программы на 2018 - 2020 годы.

Концепцию развития методической службы важно иметь в библиотеке, потому что она определяет основные направления деятельности методической службы на перспективу. До 2015 года Концепция была направлена на развитие творчества и проявление инициативы библиотекарей, повышение уровня их профессионального самосознания, получение навыков самостоятельной работы с использованием современных технологий библиотечной практики и самостоятельного изучения профессиональной литературы. В настоящее время приоритеты несколько изменились по объективным причинам.

Небольшое отступление о состоянии библиотечных кадров в МБУ Кемская МЦРБ на сегодня. На сегодняшний день в состав МБУ Кемская МЦРБ входят следующие структурные подразделения: Библиотека Кемского городского поселения, Детская библиотека Кемского городского поселения, Гайжевская библиотека Кемского городского поселения, Библиотека Куземского сельского поселения, Библиотека Кривопорожского сельского поселения, Панозерская библиотека Кривопорожского сельского поселения, Библиотека Рабочеостровского сельского поселения.

В сельских библиотеках трудится 4 сотрудника, из них 1 человек - с высшим библиотечным образованием, 1 – учится в ВУЗе не по профилю, 1 - со средним профильным библиотечным, 1 – со средним образованием. В районной, городской и городской детской библиотеках серьёзно обновился состав кадров. Начинающих библиотекарей в них (стаж менее 3 лет) – 6 человек, при этом они не имеют профильного библиотечного образования.

Хотя с образовательным уровнем у сельских библиотекарей дела обстоят неплохо, зато необходима постоянная методическая помощь начинающим специалистам города и района в освоении библиотечного дела.

Поэтому ныне действующая Концепция развития методической службы МБУ Кемская МЦРБ имеет другие приоритеты. Специалистам требуется обучение навыкам самостоятельной творческой работы при неременной поддержке ведущих специалистов, методическая помощь по внедрению инноваций и информационная поддержка в виде подготовленных материалов по конкретной проблематике. Поэтому, разрабатывая Концепцию на 2016 - 2020 годы, обратили внимание на активное внедрение коллективного стиля работы библиотечных специалистов во всех направлениях, таких как: разработка проектов и составление коллективных программ работы по актуальным темам или памятным датам, участие в совместных акциях к знаменательным датам, организация семинаров с обязательным выступлением всех библиотечных специалистов с целью обмена опытом и т.п.

Все эти мероприятия позволяют сплотить коллектив библиотек МБУ Кемская МЦРБ, выйти на новый уровень профессиональной деятельности.

Последние 2 года работы показывает, что Концепция работает. Помимо традиционных ежегодных мероприятий к Дню Калевалы, Дню Победы, Дню знаний, Дню Матери, акций ко Дню библиотек, Дню славянской культуры и письменности, в рамках Недели безопасного Интернета, Недели детской и юношеской книги и тому подобных согласовано проведение совместных мероприятий.

Например, библиотеки МБУ Кемская МЦРБ совместно проводят мероприятия к объявленному Указом Президента году, методистом составляется сводный план, работа по которому отслеживается в течение года. Также создаются информационные материалы в помощь для работы по разным направлениям в следующем году, в т.ч. и для подготовки массовых мероприятий. Так, в 2016 году было подготовлено Методическое пособие в помощь организации мероприятий, посвящённых Году Российского Кино «Киномания» и Календарь основных экологических дат на 2017 год к Году Экологии.

Библиотеки МБУ Кемская МЦРБ совместно в мае участвуют в Международном проекте «Читаем детям о войне», посвящённом Дню Великой Победы. Ответственность за организацию совместной акции, сбор информации и размещение её в СМИ и в сети Интернет берёт на себя методист.

В 2017 году библиотеки МБУ Кемская МЦРБ совместно готовят и в 2018 году реализуют Программу «Удивительные приключения в стране Чтения» к 75-летию юбилею Недели Детской и юношеской книги. Работа будет координироваться методистом.

На 2018 год запланировано проведение совместной Декады краеведческой литературы. Такое решение было принято для активизации и систематизации работы в краеведческом направлении.

Теперь вернёмся к Программе организационно-методической деятельности. Она реализуется в целях создания условий библиотечным специалистам МБУ Кемская МЦРБ для получения профессиональных знаний, навыков и умений.

В условиях, когда большинство работников библиотек - неспециалисты, необходимо регулярно проводить их обучение на рабочих местах, обеспечивать необходимыми методическими материалами, актуальной информацией для практической деятельности.

Только при условии нахождения на местах грамотных и творческих работников, можно говорить о внедрении инноваций в деятельность библиотек.

Основными целями, задачами и направлениями методической деятельности являются:

**1. Мониторинг деятельности библиотек для анализа и разработки стратегии дальнейшего развития.**

В ходе этого направления деятельности отмечаются достижения и недостатки в работе библиотек, готовятся планы, прогнозы на будущее. Так реализуется аналитическая, координационная и организационная функции методической службы.

Ежемесячно подводятся итоги деятельности библиотек в количественных и качественных показателях, их обсуждение выносятся на Совет при директоре. Ежеквартально составляются отчёты в Администрацию о деятельности библиотек по муниципальному заданию, а в конце года проводится анализ всей деятельности (результаты отражаются в Сводном отчёте деятельности библиотек МБУ Кемская МЦРБ, статистическом отчёте по форме 6-НК, а также готовятся аналитические обзоры по отдельным направлениям деятельности библиотек).

Например, в 2016 году был проведён Анализ краеведческой деятельности библиотек МБУ Кемская МЦРБ за 2014-2016 годы. С ним можно познакомиться на сайте библиотеки ([http://kemlibrary.karelia.ru/bibliotechnaja\\_panorama/n\\_site79/n\\_site102](http://kemlibrary.karelia.ru/bibliotechnaja_panorama/n_site79/n_site102)).

В 2017 году представлен Аналитический обзор деятельности библиотек МБУ Кемская МЦРБ за 2016 год (в виде презентации с диаграммами и в текстовом варианте).

Также в течение года оформляются справки на запросы из вышестоящих организаций по реализации мероприятий в том или ином социально-значимом направлении деятельности, например: о работе по реализации Комплексного плана противодействия идеологии терроризма в РФ, о работе с молодёжью, о крупных мероприятиях в рамках Межведомственного комплексного плана по поддержке и развитию чтения подрастающего поколения в РК, об организации и проведении мероприятий, направленных на сохранение и развитие национальной культуры народов, проживающих на территории Кемского района, об информировании населения района о вреде наркомании и пропаганде здорового образа жизни и т.д. Эта работа также позволяет подытоживать деятельность библиотек по разным направлениям.

Современным и очень показательным способом оценки деятельности библиотек является ежегодный мониторинг удовлетворённости библиотечным обслуживанием, проводимый дважды в год среди пользователей МБУ Кемская МЦРБ.

Проведя опрос-анкетирование в 2015 году, получили общий результат удовлетворённости пользователей библиотечным обслуживанием в 91,0%. В 2016 году пользователи оценили услуги, предоставляемые библиотекой на 96,5%.

В 2017 году проводился социологический опрос, направленный на независимую оценку качества предоставляемых услуг библиотеками МБУ Кемская МЦРБ. В ходе исследования изучалось отношение респондентов к библиотеке, степень удовлетворения читательских потребностей, оценка качества и стоимости платных услуг.

По итогам исследования можно сделать вывод, что социальный статус библиотек МБУ Кемская МЦРБ по-прежнему остается высоким. Большинство пользователей сохраняют

устойчивый интерес к чтению, информационным услугам и продуктам библиотек. Библиотека остается единственным бесплатным источником информации, способствует привлечению населения к чтению, содействует социальной адаптации. Весьма отраднo поделиться, что по итогам независимой оценки качества предоставляемых услуг пользователям библиотек, МБУ Кемская МЦРБ, объединяющая 7 библиотек Кемского муниципального района, оказалась на II месте из 21 библиотеки в Республике Карелия.

Учитывая все плюсы и минусы своей деятельности, исходя из отчётной и аналитической документации, результатов исследований библиотеки составляют планы на будущий год и на перспективу.

## **2. Разработка инструктивных материалов и методических рекомендаций, направленных на совершенствование деятельности библиотек, реализация информационной и издательской функций методической службы.**

Методическая служба и ведущие специалисты отделов Библиотеки Кемского городского поселения издают и распространяют методические и информационные материалы, Календари литературных, юбилейных и памятных дат на будущий год, рекомендательно-тематические списки методического и сценарного материала, материалы к памятным датам, дайджесты различной тематики.

Например, в 2015-2017 годах были оформлены:

- ежегодный календарь литературных, юбилейных, памятных и праздничных дат на будущий год,
- аннотированный список статей из профессиональных периодических изданий по информационно-библиотечному обслуживанию людей с ограниченными возможностями здоровья «Особые пользователи»,
- дайджест по материалам интернет-публикаций «Современные идеи продвижения книги, чтения, библиотеки»,
- информационно-библиографическое пособие «Русские народные праздники»,
- методические рекомендации «Проектная деятельность библиотеки. Как писать заявки на гранты»,
- методические рекомендации по внедрению новых форм библиотечной работы «Знакомая и незнакомая акция» и т.д.

Большое количество рекомендаций в виде презентаций даётся в рамках проводимых семинаров библиотечных специалистов МБУ Кемская МЦРБ.

С 1 января 2015 года в силу вступил новый национальный стандарт «Библиотечная статистика: показатели и единицы исчисления» ГОСТ Р 7.0.20 – 2014, изменились требования к

заполнению статистической формы 6-НК, а также в МБУ Кемская МЦРБ введены новые показатели услуг и работ для муниципального задания. В связи с этим назрела необходимость введения изменённой формы информационного отчёта о работе библиотеки за месяц, а, следовательно, и учёта новых показателей в работе библиотек.

Поэтому в 2016 году было подготовлено Инструктивное письмо по применению ГОСТ Р 7.0.20 - 2014 и заполнению информационного отчёта о работе библиотеки за месяц с учётом новых требований, а также подготовлено Методическое пособие «Библиотечная статистика в деятельности библиотеки» с практическими рекомендациями по применению ГОСТ Р 7.0.20 - 2014 «СИБИД. Библиотечная статистика. Показатели и единицы исчисления».

### **3. Поиск, разработка и использование новшеств, то есть реализация инновационной деятельности.**

Работа методиста предусматривает изучение, подготовку и внедрение интересного с профессиональной точки зрения опыта работы, нововведений. С этой целью регулярно изучаются информационные ресурсы сети Интернет, библиотечные блоги, сайты других библиотек, материалы, представленные на них, профессиональные периодические издания, их электронные версии.

В рамках принятых в МБУ Кемская МЦРБ методических дней для библиотечных специалистов осуществляется рассылка этих материалов с целью повышения профессионального кругозора, а также внедрения в практику новых форм работы.

Также с этой целью готовятся методические материалы. Среди них можно назвать:

- дайджест по материалам интернет - публикаций «Современные идеи продвижения книги, чтения, библиотеки»
- методическое пособие в помощь организации мероприятий, посвящённых Году российского кино «Киномания»,
- методические рекомендации по внедрению новых форм библиотечной работы «Знакомая и незнакомая акция».

В рамках инновационной деятельности проводятся конкурсы профессионального мастерства. Конкурс - это не только способ активизации профессионализма, развития творческих способностей, нестандартного мышления, но и выявление потенциала библиотекарей, расширение функций библиотеки.

В 2015 году был организован конкурс «Визитная карточка библиотеки» по творческому представлению деятельности библиотек в целях повышения качества и эффективности обслуживания населения. Победителем конкурса стала Центральная городская детская библиотека с презентацией ЦГДБ «Рады мы всегда друзьям, приглашаем в гости к нам!»

Программно-проектная деятельность в библиотеках МБУ Кемская МЦРБ – область пристального внимания в 2016 году. Поскольку опыт написания проектов в системе небольшой, в течение года библиотекари учились создавать проекты в рамках объявленного районного смотра-конкурса творческих проектов «Марафон библиотечных проектов и идей». В рамках конкурса было подготовлено Положение о конкурсе. Методической службой, для освоения библиотечными специалистами теоретических знаний по разработке проектных заявок, были разработаны методические рекомендации «Проектная деятельность библиотеки. Как писать заявки на гранты». В течение 2016 года на семинарских занятиях специалисты МБУ Кемская МЦРБ смогли получить практические советы по содержанию своих проектных заявок, сметной документации и т.д. На семинаре 4 квартала 2016 года, в рамках объявленного районного смотра-конкурса, был проведён круглый стол, на котором библиотечные специалисты озвучили свои идеи и представили основы своих проектов. Интересны, по общему мнению присутствующих, оказались проекты Рабочеостровской и Куземской сельских библиотек.

В марте 2017 года был объявлен смотр-конкурс «Библиотека, открытая людям», целью которого стало представление творческих программ и проектов библиотек по продвижению книги и чтения и как результат - готовая программа, проект, цикл массовых мероприятий, возможных к реализации в 2018 году. Итогом как раз этого конкурса для методиста стала разработка Программы «Удивительные приключения в стране Чтения» к 75-летнему юбилею Недели Детской и юношеской книги на 2017-2018 годы.

Другие библиотеки представили свои программы в рамках Годового плана библиотеки на 2018 год. Итоги конкурса будут подведены в декабре на семинаре 4 квартала.

#### **4. Непрерывное профессиональное развитие специалистов. Здесь реализуется исследовательская, информационная и обучающая функции методической службы.**

Ежегодно в МБУ Кемская МЦРБ проводится 4 семинара библиотечных специалистов района с целью повышения квалификации по разным направлениям деятельности.

В 2015-2017 годах темами семинаров стали:

- Сельская библиотека 21 века
- Продвижение чтения среди различных групп читателей
- Мобильная библиотека: внестационарное обслуживание населения
- Библиотечные идеи: от истоков до воплощения
- Профессиональное развитие – ключ к успеху производственной деятельности библиотеки
- Библиотека как информационный центр в области краеведения
- Нормативно-правовая культура библиотечного специалиста

- Современное детство и библиотека
- Современные технологии в обслуживании читателей
- Библиотечно-информационное обслуживание людей с ограничениями жизнедеятельности библиотеками
- Анализ - путь выявления резервов совершенствования деятельности библиотеки.

Специфика проведения семинаров – сделать их максимально насыщенными по теме с точки зрения подаваемой информации, дать практические рекомендации и обязательно поделиться опытом работы в данном направлении. Чтобы библиотекари не оставались пассивными слушателями, в программу семинаров включаются обучающие или деловые игры, тренинги.

Хотелось бы рассказать о проведении нескольких семинаров.

В 2016 году прошёл семинар «Современное детство и библиотека». Изюминкой в организации семинара стало то, что сделали его выездным – на базе Детской библиотеки Кемского городского поселения. По нашему мнению, выездные семинары эффективны в представлении библиотек и их начинаний, обмене опытом, налаживании личностных контактов. Как правило, после таких поездок остаётся масса впечатлений, пополняется багаж знаний, расширяется кругозор. Специалисты других библиотек системы в ходе экскурсии по ЦГДБ смогли познакомиться с особенностями оформления детской библиотеки, расстановкой фонда, зачастую достаточно специфичной для детей, оформлением выставок для них, библиографической продукцией, оформлением стендов и тематических уголков. Был представлен опыт использования мультимедийных технологий для проведения массовых мероприятий с подрастающим поколением - интерактивная игра «Аптека для души», посвящённая Дню библиотек.

После подготовки методистом материала выступления «От обновления знаний – к профессионализму действий» на семинаре 1 квартала 2016 года возникла идея анкетирования библиотечных специалистов. Хотелось выяснить: Готовы ли мы что-либо менять в своей деятельности, познавать, учиться, меняться сами? И этот вопрос касается не только начинающих специалистов, но и всех работников.

В период с марта по сентябрь 2016 года в МБУ Кемская МЦРБ методическим отделом проводилось анкетирование библиотечных специалистов с целью выявить факторы, которые могут так или иначе отражаться на профессиональной деятельности наших сотрудников. Анкеты были заполнены 20 респондентами. Анкетирование проходило анонимно, часть вопросов содержала варианты ответов, на другие нужно было ответить самим. Расчёт был на полноту ответов от участников анкетирования. Итоги анкетирования были представлены на семинаре 3 квартала 2016 года.

В целом, анкета позволила разработать систему мер, направленных на повышение профессионального уровня специалистов путём проведения мероприятий непрерывного

профессионального образования, составления плана работы Школы начинающего специалиста, тщательной проработки тем выступлений на семинарах и форм представления материала по ним.

«Библиотека как информационный центр в области краеведения» - тема ещё одного семинара 2016 года – выбрана не случайно, ведь краеведение сегодня входит в число приоритетных содержательных направлений работы любой библиотеки.

В рамках выступления «Восхождение к истокам» методистом был представлен анализ краеведческой деятельности за 2014-2016 годы в библиотеках МБУ Кемская МЦРБ. Дана оценка краеведческой деятельности в целом за эти годы, а также рассмотрены показатели в сравнении по годам в диаграммах: количество книжных выставок и представленной литературы, количество проведённых мероприятий и присутствующих пользователей, основные группы пользователей на мероприятиях, книговыдача литературы читателям по направлению и т.д.

Семинар 2 квартала 2017 года назывался «Анализ – путь выявления резервов совершенствования деятельности библиотеки». Он был посвящён важному направлению – аналитической деятельности библиотек. Был представлен аналитический обзор «Деятельность библиотек МБУ Кемская МЦРБ в 2016 году: плюсы и минусы» в цифрах и диаграммах для того, чтобы специалисты библиотек МБУ Кемская МЦРБ смогли увидеть результаты своей деятельности в 2016 году, сравнить с предыдущим 2015 годом и сделать выводы по дальнейшему развитию. Также ЦГДБ представила исследование «Что читают наши дети?».

Хотелось бы остановиться на последнем семинаре 2017 года «Библиотечно-информационное обслуживание людей с ограничениями жизнедеятельности». Он был посвящён важному направлению деятельности любой библиотеки - библиотечно-информационному обслуживанию людей с ограничениями возможностей здоровья.

Методистом был сделан обзор статей из профессиональных периодических изданий «Особые пользователи публичной библиотеки: опыт обслуживания людей с ограничениями возможностей здоровья», сопровождаемый электронной презентацией и разговором об основных направлениях и формах обслуживания особых пользователей библиотек. Это выступление стало основой создания аннотированного списка статей по информационно-библиотечному обслуживанию людей с ограниченными возможностями здоровья «Особые пользователи».

Для выяснения эффективности обучающих занятий методической службой введены анкеты участника мероприятия. Это форма обратной связи со специалистами, в которой они выражают своё отношение к мероприятию и записывают свои пожелания в конце каждого семинара. Результаты анкетирования в 2016 году показали, что необходимо ещё работать над формами подачи материала. Общая удовлетворённость составила 64,7%.

Ещё одним важным направлением непрерывного профессионального развития специалистов является их учёба в «Школе начинающего библиотекаря». Хотя мероприятия предусматривают посещения начинающих специалистов, они полезны всем. План мероприятий Школы утверждается на Методическом совете на будущий год.

Вот некоторые выступления, подготовленные ведущими специалистами МБУ Кемская МЦРБ для участников Школы:

- Библиотечная деятельность: основные понятия и термины
- Учёт показателей согласно ГОСТ Р 7.0.20-2014. СИБИБД. Библиотечная статистика: показатели и единицы исчисления
- Основные учётные документы и формы, принятые в МБУ Кемская МЦРБ
- Виды библиотечных услуг и основные направления информационного обслуживания пользователей
- Библиографическое обслуживание пользователей. СБО. Типы запросов и их учёт
- Библиотечно-библиографическая классификация (ББК). Сокращённые таблицы
- Выставочная деятельность библиотеки
- Создание библиографических пособий малых форм

В рамках Школы также проводятся занятия открытой он-лайн школы Российской государственной библиотеки для молодёжи «Эффективная библиотека».

На занятии 2 квартала 2017 года был проведён практикум «Технологии компьютерной вёрстки» и представлено пособие в помощь библиотечному специалисту «Создание заголовка к книжной выставке» с помощью Microsoft Office Publisher.

**5. Предоставление реальной методической помощи библиотечным специалистам в их деятельности. Это реализация консультационно-методическая функции в виде проведения консультаций, стажировок, помощи на рабочих местах.**

Для начинающих работников проводятся индивидуальные консультации и стажировки, методическая помощь на местах. Темы самые разнообразные:

- организация и проведение массовых и информационных мероприятий разных форм;
- нормирование библиотечных процессов;
- планирование и отчётность;
- формы планово-отчётной документации и т.д.

Не секрет, что для успешной деятельности в нашей сфере ещё необходимо и самообразование. Без желания самого специалиста узнавать новое, внедрять интересный опыт в практику своей работы ничего не получится. Своеобразным призывом к овладению навыками

самообразования стал буклет для библиотечных специалистов «Самообразование в профессиональном развитии библиотечного специалиста».

Таким образом, в рамках Программы организационно-методической деятельности проводится разносторонняя методическая работа с библиотечными специалистами МБУ Кемская МЦРБ, направленная на развитие их как профессионалов, помощь и поддержку их творческого потенциала.

В книге Юлии Борисовны Авраевой «Руководители и методисты библиотек: новые ориентиры» есть статья, опубликованная в журнале «Библиополе» № 9 за 2007 год «Методист: плюсы и минусы». В ней есть замечательные слова, отражающие суть работы методиста: «... главная задача (методиста) - постоянно взаимодействовать с библиотекарями, изучать их потребности, сильные и слабые стороны, развивать первые и помогать избавиться от недостатков. У библиотекарей всегда должен быть кто-то, кто их выслушает, поможет, поддержит их идею, замысел того или иного мероприятия. Таким «кто-то» и является методист. Диалог «методист - библиотекарь» длится всю профессиональную жизнь, пока каждый из них - на своём месте».

## **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

*Приложение 1*

**Муниципальное бюджетное учреждение  
«Межпоселенческая центральная районная библиотека»  
Кемского муниципального района**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ Кемская МЦРБ

\_\_\_\_\_ Л.А. Корчуганова

15 января 2016 г.



## **КОНЦЕПЦИЯ**

### **развития методической службы МБУ «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района на 2016-2018 гг.**

#### **1. Введение**

Современное общество предъявляет всё более высокие требования к библиотечным специалистам, их профессионализму и компетенции. В освоении новых подходов в библиотечной деятельности призвана помочь методическая служба муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района (далее МБУ Кемская МЦРБ).

Концепция призвана определить место и роль методической службы в развитии библиотек МБУ Кемская МЦРБ на 2016-2018 гг.

Концепция основывается на:

- Положении о методической работе МБУ Кемская МЦРБ;
- Программе развития организационно-методической деятельности МБУ Кемская МЦРБ на 2015-2017 гг.;
- Подпрограмме «Профессиональное развитие библиотечных специалистов» (часть «Программы развития организационно-методической деятельности МБУ Кемская МЦРБ на 2015-2017 годы).

Настоящая Концепция разработана на основе:

- Конституции Российской Федерации;
- Гражданского Кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «О библиотечном деле»;
- Модельного стандарта деятельности публичной библиотеки (2007 г.);
- Устава МБУ Кемская МЦРБ.

#### **2. Обоснование Концепции**

В 2012 году была принята Концепция развития методической службы Муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района (далее МБУ Кемская МЦРБ) на 2013-2015 гг. Результатами её реализации должны были стать:

- повышение уровня профессионального самосознания библиотекарей МБУ Кемская МЦРБ;

- внедрение в работу библиотек МБУ Кемская МЦРБ апробированных инновационных методов библиотечной деятельности;
- проявление инициативы и творчества библиотекарей системы, улучшение ассортимента и качества культурно-досуговой работы;
- расширение кругозора чтения библиотекарей, получение навыков самостоятельной работы на уровне современных технологий библиотечной практики.

Анализируя деятельность библиотек МБУ Кемская МЦРБ, можно сделать вывод, что результаты достигнуты не были. Специалистам требуется обучение навыкам самостоятельной творческой работы при неременной поддержке ведущих специалистов, методическая помощь по внедрению инноваций, информационная поддержка в виде подготовленных материалов по конкретной проблематике.

Поэтому, разрабатывая Концепцию на 2016-2018 гг., обратили внимание на активное внедрение коллективного стиля работы специалистов во всех направлениях, таких как: разработка проектов и составление коллективных программ работы по актуальным темам или памятным датам, участие в совместных акциях к знаменательным датам, организация семинаров с обязательным выступлением всех библиотечных специалистов с целью обмена опытом и т.п.

### **3. Миссия методической службы**

3.1. Поддержка развития профессионализма библиотечного специалиста, осваивающего инновационные формы работы, и его креативного мышления.

3.2. Содействие развитию библиотек МБУ Кемская МЦРБ как учреждений, работающих в современных условиях и являющихся информационно-досуговым центром местного сообщества.

### **4. Основная концептуальная идея и механизм реализации Концепции**

4.1. Цель работы методической службы.

4.1.1. Создание системы методической помощи на основании потребностей библиотечных специалистов в соответствии с современными требованиями.

4.2. Задачи методической службы.

4.2.1. Организовывать наиболее полное информационное обеспечение библиотечных специалистов по различным направлениям деятельности;

4.2.2. Изучать и внедрять в практику новые формы библиотечной деятельности и технологии;

4.2.3. Создание условий для творческого самовыражения библиотечных специалистов в виде проведения профессиональных конкурсов на муниципальном уровне, деловых игр и круглых столов в рамках семинаров, конференций совместно с партнёрами.

4.2.4. Способствовать развитию коллективного стиля работы, нацеленного на повышение престижа библиотеки в местном сообществе и подразумевающего составление комплексных программ, проведение совместных акций.

4.3. Структура методической службы.

4.3.1. В структуру методической службы входят:

- директор МБУ Кемская МЦРБ;
- методист МБУ Кемская МЦРБ;
- ведущие специалисты структурных подразделений МБУ Кемская МЦРБ.

4.4. Содержание деятельности методической службы.

4.4.1. Изучение нормативно-правовых документов по библиотечному делу, направленных на совершенствование деятельности библиотек.

4.4.2. Изучение новых технологий.

4.4.3. Проведение диагностики запросов библиотечных специалистов.

4.4.4. Консультирование специалистов по актуальным направлениям библиотечного дела.

4.4.5. Организация и проведение семинаров библиотечных специалистов МБУ Кемская МЦРБ.

4.4.6. Подготовка и проведение методических дней специалистов МБУ Кемская МЦРБ.

4.4.7. Информационно-методическое сопровождение деятельности специалистов МБУ Кемская МЦРБ.

4.4.8. Помощь в организации исследовательской деятельности библиотечных специалистов.

4.4.9. Изучение опыта библиотечных специалистов на муниципальном, региональном, федеральном уровне.

4.4.10. Распространение опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровне.

4.5. Управленческая деятельность руководителя методической службы.

4.5.1. Руководителем методической службы является методист МБУ Кемская МЦРБ.

4.5.2. Планирование методической деятельности:

- работа Методического Совета;
- составление плана работы Школы начинающего библиотекаря;
- организация и проведение семинаров библиотечных специалистов;
- составление графика методических дней;
- проведения методических дней;
- составление графика выезда в филиалы МБУ Кемская МЦРБ с целью методической помощи.

## 5. Ожидаемые результаты от реализации Концепции

5.1. Создание такой системы методической помощи, при которой библиотечные специалисты МБУ Кемская МЦРБ:

- регулярно получают наиболее полную информацию по различным направлениям библиотечной деятельности;
- имеют возможность изучать и внедрять в практику новые формы библиотечной деятельности и технологии;
- имеют возможность для творческого самовыражения при проведении профессиональных конкурсов на муниципальном уровне, деловых игр и круглых столов в рамках семинаров, конференций совместно с партнёрами библиотеки.
- способствуют повышению престижа библиотек МБУ Кемская МЦРБ в местном сообществе, работая в коллективе и реализуя комплексные программы, совместные библиотечные акции.

*Приложение 2*

**Муниципальное бюджетное учреждение  
«Межпоселенческая центральная районная библиотека»  
Кемского муниципального района**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ Кемская МЦРБ

\_\_\_\_\_ Л.А. Корчуганова

02 февраля 2015 г.



### ПРОГРАММА

**развития организационно-методической деятельности МБУ «Межпоселенческая районная библиотека» Кемского муниципального района» на 2015-2017 годы**

<b>Наименование программы</b>	«Программа развития организационно-методической деятельности МБУ Кемская МЦРБ на 2015-2017 годы»
-------------------------------	--

<b>Разработчик и исполнитель программы</b>	Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района
<b>Цель программы</b>	Методическое обеспечение деятельности библиотек МБУ Кемская МЦРБ для обеспечения качественной и эффективной работы.
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. оказание методической и практической помощи библиотекам района в организации библиотечно-информационного обслуживания населения;</li> <li>2. координация организационно-методической работы структурных подразделений МБУ Кемская МЦРБ, других библиотек района;</li> <li>3. анализ и прогнозирование состояния библиотечной отрасли, разработка перспективных программ развития и модернизации библиотечных учреждений, выявление информационной модели потребностей современных жителей района;</li> <li>4. проведение инновационного мониторинга (отслеживание нововведений) и управление инновационными процессами для библиотек района и всех структурных подразделений МБУ Кемская МЦРБ;</li> <li>5. использование информационных технологий в деятельности библиотек, модернизация библиотечных процессов;</li> <li>6. организация системы повышения квалификации и самообразования кадров: повышение интеллектуального уровня и творческого потенциала библиотечных специалистов;</li> <li>7. внедрение системы менеджмента качества в деятельность библиотек Кемского муниципального района.</li> </ol>
<b>Функции методической деятельности:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информационная</li> <li>• Педагогическая</li> <li>• Организационная</li> <li>• Исследовательская</li> </ul>

<p><b>Основные направления методической работы:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аналитическая деятельность. Методический мониторинг</li> <li>• Консультационно-методическая помощь</li> <li>• Инновационная деятельность</li> <li>• Повышение квалификации и переподготовка кадров</li> <li>• Организация проектной, программной деятельности</li> </ul>
<p><b>Сроки реализации программы</b></p>	<p>2015-2017 гг.</p>
<p><b>Партнеры методической службы МБУ Кемская МЦРБ</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Центр профессионального развития библиотечных работников НБ РК</li> <li>2. ДЮБ РК</li> <li>3. МКУ ДПО «Организационно-методический центр».</li> </ol>
<p><b>Ожидаемые конечные результаты</b></p>	<p>Реализация подпрограммы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• развивать и совершенствовать методическое обеспечение библиотек Кемского муниципального района;</li> <li>• создавать и укреплять информационную базу по организации деятельности библиотек МБУ Кемская МЦРБ;</li> <li>• укрепить партнерские связи с МКУ ДПО «ОМЦ», школьными библиотеками, НБ РК, ДЮБ РК.</li> </ul>
<p><b>Система организации контроля за исполнением программы</b></p>	<p>Текущее управление и контроль за реализацией программы осуществляет администрация МБУ Кемская МЦРБ.</p>

### **Обоснование программы:**

Как любая другая сфера человеческой жизнедеятельности, библиотечное дело нуждается в постоянном обновлении, обретении нового теоретического знания и практического опыта, создании инновационных *методик и направлений работы*. Именно эта миссия возложена на методическую службу *МБУ Кемская МЦРБ*.

Методическая служба МБУ Кемская МЦРБ во главе с методистом является разработчиком, организатором и экспертом в сфере библиотечной жизни Кемского муниципального района, изучает формы и методы работы библиотек, разрабатывает целевые программы по организации библиотечно-информационного обслуживания населения района. Также в методическом и

консультационном обеспечении библиотек МБУ Кемская МЦРБ участвуют все ведущие специалисты структурных подразделений МЦРБ и ЦГДБ.

При МЦРБ создан Информационно-библиографический отдел (ИБО) с выделением сектора правовой, деловой и социально-значимой информации, который призван осуществлять информационное обслуживание населения в автоматизированном режиме и является методическим и консультационным центром для библиотек системы по вопросам информационного обслуживания различных групп местного сообщества.

ОКиО курирует вопросы организации и использования единого книжного фонда МБУ Кемская МЦРБ, оказывает консультационную и методическую помощь по вопросам ведения СБА в помощь комплектованию.

ЦГДБ оказывает помощь в организации деятельности детских библиотек и обслуживания детей - пользователей библиотек.

МБУ Кемская МЦРБ оказывает информационную поддержку и консультационную помощь школьным библиотекам Кемского муниципального района.

### Содержание Программы:

Мероприятия	Сроки исполнен.	Исполнитель
<b><i>1. Аналитическое направление методической деятельности.</i></b>		
<b><i>Методический мониторинг.</i></b>		
Ежегодный анализ состояния библиотечного дела в МБУ Кемская МЦРБ (отчеты, выезды в библиотеки)	2015-2017	методист, вед. спец-ты МБУ Кемская МЦРБ
<b><i>Мониторинг деятельности библиотек по вопросам:</i></b>		
Показатели деятельности библиотек (количественный анализ).	2015-2017	методист
Эффективность работы библиотек МБУ Кемская МЦРБ	2015-2017	методист
Удовлетворенность библиотечным обслуживанием	2015-2017	методист
Оценка формы и содержания районных семинаров библиотечных работников МБУ	2015-2017	методист

Кемская МЦРБ		
Деятельность библиотек МБУ Кемская МЦРБ с детьми и юношеством по организации их досуга.	2015-2017	зав. ЦГДБ, ОО
Документальный поток по библиотечному делу». Эффективность использования методической литературы.	2015-2017	методист
Формирование и использование библиотечного фонда МБУ Кемская МЦРБ.	2015-2017	ОКиО, ОО
Информационное обеспечение муниципальных целевых программ администрации г. Кеми и Кемского района.	2015-2017	ИБО
Формирование правовой культуры пользователей.	2015-2017	ИБО
Маркетинговый анализ платных услуг, осуществляемых в библиотеках МБУ Кемская МЦРБ	2015-2017	директор
Анализ репертуара массовых мероприятий, предоставляемых пользователям МБУ Кемская МЦРБ	2015-2017	методист
Обзор деятельности библиотек за год.	2015-2017	методист
Анализ годовых планов и отчётов библиотек МБУ Кемская МЦРБ. Составление рецензий.		методист, вед. спец-ты МБУ Кемская МЦРБ
<b>2. Формирование и ведение справочно-поискового аппарата, БД</b>		
Ведение картотеки «В помощь библиотечному специалисту»	2015-2017	методист
Ведение «Единой регистрационной картотеки пользователей»	2015-2017	методист
<b>3. Консультационная и методическая помощь библиотекам МБУ Кемская МЦРБ</b>		
<u>Консультирование библиотек по темам:</u>  Приоритетные направления в библиотечном	2015-2017	вед. специалисты МБУ Кемская МЦРБ

обслуживании		
Организация работы с различными группами пользователей	2015-2017	методист
Распространение информационных и методических материалов в помощь организации работы библиотек по приоритетным направлениям	2015-2017	методист
<u>Посещение библиотек-филиалов с целью оказания консультативной и методической помощи, выявления интересного опыта по вопросам:</u>		
Изучение использования библиотечного фонда	2015-2017	ОКиО
Ведение учётных форм в помощь комплектованию, ведение каталогов и картотек	2015-2017	ОКиО
Организация обслуживания пользователей	2015-2017	методист, ОО
Организация информационно-библиографической деятельности	2015-2017	ИБО
Досуговая деятельность библиотек	2015-2017	методист, ОО
Деятельность клубов по интересам при библиотеках МБУ Кемская МЦРБ	2015-2017	методист, ОО
Состояние организации управления библиотекой	2015-2017	директор
Взаимодействие библиотеки с другими учреждениями культуры, ОМС, общественными объединениями.	2015-2017	директор
Информационные технологии в деятельности библиотеки.	2015-2017	ИБО
<b><i>4. Инновационное направление методической деятельности</i></b>		
<u><i>Работа по программам:</i></u>		
«Край родной, моё Поморье» на 2013-2015 гг.	2015	сектор краеведения
«Подписка» 2013-2018 гг.	2015-2017	ОКиО
«Комплектование» 2013-2018 гг.	2015-2017	ОКиО

«Основы информационной культуры»	2015-2017	ИБО
«Библиотека и образовательные учреждения: партнерство и развитие» на 2014-2016 гг.	2015-2016	ОО, методист, ИБО, ОКиО
«Профессиональное развитие библиотечных специалистов» (подпрограмма «Программы развития организационно-методической деятельности МБУ Кемская МЦРБ»)	2015-2017	методист, ИБО, ОКиО
Участие в конкурсах проектов Всероссийского и республиканского значения.	2015-2017	методист
<i><u>Работа с сайтом МБУ Кемская МЦРБ:</u></i>		
Ежегодное обновление страницы сайта «Книги для профессиональной деятельности»	2015-2017	методист
Ежегодное пополнение материалами страниц сайта (Методическая копилка, Полезная библиография, Из опыта работы)	2015-2017	методист
Создание страницы сайта «Профессиональные мероприятия»	2016	методист
Создание страницы сайта «Из кейса методиста»	2017	методист
<b>5. Повышение квалификации библиотечных специалистов</b>		
В рамках «Системы непрерывного образования библиотечных специалистов «МБУ Кемская МЦРБ и настоящей Программы, разработать подпрограмму «Профессиональное развитие библиотечных специалистов» (2015- 2017 гг.)	2015	методист
Всю работу по непрерывному образованию библиотечных кадров строить по подпрограмме (см. подпрограмму «Профессиональное развитие библиотечных специалистов»)	2015- 2017	вед. спец-ты МБУ Кемская МЦРБ
<b>6. Исследовательское направление методической деятельности</b>		
В рамках реализации «Дорожной карты» на 2013-2018 гг. проводить 1 раз в полугодие мониторинг удовлетворенности пользователей	2015-2017	методист, б-ки МБУ Кемская МЦРБ

деятельностью библиотек МБУ Кемская МЦРБ		
<i>а) по изучению интересов и информационных потребностей пользователей:</i>		
«Предпочтения успешных людей»	2015	б-ки МБУ Кемская МЦРБ
«Книга, которую Вы выбираете»	2016	б-ки МБУ Кемская МЦРБ
«С чего начинается Родина, или что я знаю о своем районе?»	2017	б-ки МБУ Кемская МЦРБ
<i>б) по изучению библиотечных специалистов МБУ Кемская МЦРБ:</i>		
«Мой вклад в деятельность библиотеки» (самооценка сотрудников библиотек)	2015	спец-ты МБУ Кемская МЦРБ
«Опыт коллег - в практику работы»	2016	спец-ты МБУ Кемская МЦРБ
«Современный читатель и библиотека»	2017	спец-ты МБУ Кемская МЦРБ
<b>7. Издательское направление методической деятельности</b>		
«Библиотечное обслуживание населения Кемского района муниципальными библиотеками»	2015- 2017	методист
«Календарь знаменательных дат»	2015- 2017	методист
«Из опыта работы библиотек МБУ Кемская МЦРБ»	2015- 2017	методист
«Библиотечная акция: яркое событие в библиотеке»	2015	методист
«Особенности составления и подачи информационных материалов на сайт библиотеки»	2015	методист
«Организация презентаций, как вид деятельности библиотеки»	2016	методист
«Краеведение: потенциал развития в XXI веке»	2017	методист
<b>8. Административное обеспечение программы</b>		

Заслушивание на Совете при директоре вопроса о ходе реализации данной Программы.	2015-2017	директор, методист
Информационное содействие реализации Программы.	2015-2017	методист

Приложение 3

**Муниципальное бюджетное учреждение  
«Межпоселенческая центральная районная библиотека»  
Кемского муниципального района**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ Кемская МЦРБ

\_\_\_\_\_ Л.А. Корчуганова

02 февраля 2015 г.



**ПОДПРОГРАММА**

**«Профессиональное развитие библиотечных специалистов»**

**«Программы развития организационно-методической**

**деятельности МБУ «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского  
муниципального района на 2015-2017 годы»**

<b>Наименование подпрограммы</b>	<b>«Профессиональное развитие библиотечных специалистов»</b>
<b>Разработчик и исполнитель подпрограммы</b>	Муниципальное бюджетное учреждение «Межпоселенческая центральная районная библиотека» Кемского муниципального района
<b>Цель подпрограммы</b>	Профессиональное развитие кадрового потенциала библиотек МБУ Кемская МЦРБ в условиях модернизации библиотечного дела.

<p><b>Задачи подпрограммы</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. обучение основам библиотечной инноватики, формирование профессиональных и личностных компетенций сотрудников МБУ Кемская МЦРБ;</li> <li>2. овладение способами практической реализации нововведений;</li> <li>3. поддержание творческих мотиваций библиотечных работников в освоении новых знаний посредством проведения конкурсов профессионального мастерства.</li> <li>4. повышение уровня компетенции библиотечных специалистов, их информационной культуры;</li> <li>5. организация непрерывного образования библиотечных специалистов на принципах построения программы;</li> <li>6. развитие профессионализма библиотечных специалистов Кемского района;</li> <li>7. оказание квалифицированной помощи в процессе обучения библиотекарей.</li> </ol>
<p><b>Сроки реализации подпрограммы</b></p>	<p>2015-2017 гг.</p>
<p><b>Партнеры</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Центр профессионального развития библиотечных работников НБ РК.</li> <li>5. МКУ ДПО «Организационно-методический центр».</li> </ol>
<p><b>Ожидаемые конечные результаты</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация подпрограммы позволит:</li> <li>2. развивать и совершенствовать систему непрерывного образования библиотечных специалистов МБУ Кемская МЦРБ;</li> <li>3. придать непрерывному образованию библиотечного персонала планомерную и логическую целенаправленную систему;</li> <li>4. повысить качество библиотечного обслуживания населения Кемского муниципального района;</li> <li>5. ускорить развитие инновационных процессов, внедрение и использование новых технологий в библиотеках;</li> <li>6. рост профессиональной комфортности и компетентности персонала</li> </ol>

<b>Система организации контроля за исполнением подпрограммы</b>	Текущее управление и контроль за реализацией подпрограммы осуществляет администрация МБУ Кемская МЦРБ.
---	--

#### **Обоснование подпрограммы:**

Персонал является важнейшим стратегическим ресурсом любого учреждения культуры. Для подготовки гибко мыслящих специалистов, способных работать в условиях сегодняшних нововведений, необходимо уделять внимание непрерывному образованию и системной подготовке библиотечных кадров.

Необходимость разработки подпрограммы «Профессиональное развитие библиотечных специалистов» как части «Программы развития организационно-методической деятельности МБУ Кемская МЦРБ на 2015-2017 годы продиктована изменениями, связанными с модернизацией учреждений культуры, внедрением новых информационных и библиотечных технологий. Суть программы в организации единого учебно-методического процесса с разнообразными формами и методами обучения.

Подпрограмма будет способствовать повышению эффективности образовательного процесса, профессиональной компетентности и развитию творческого потенциала коллективов библиотек и в конечном итоге – динамичному развитию библиотечного дела, а следовательно, повышению качества жизни населения Кемского муниципального района.

Данная подпрограмма призвана реализовать принцип непрерывного образования библиотечных кадров, осуществляет компенсацию недостающего профессионального знания у молодых специалистов, возникающего в силу объективного отставания базового отраслевого образования от потребностей динамично развивающейся библиотечной практики. Кроме того, программа - это площадка освоения новых идей, концепций, технологий: в её недрах аккумулируется инновационный библиотечный опыт, а затем транслируется и внедряется в практическую деятельность.

#### **Содержание подпрограммы:**

№	Мероприятия по развитию библиотечного персонала	Сроки	Ответственные
<i>1. ОТ - общее библиотечное образование (начальное обучение вновь принятых сотрудников, не имеющих библиотечного образования).</i>			
	«Школа начинающего библиотекаря» (по мере необходимости)	2015-17	вед. специалисты

			МБУ Кемская МЦРБ
<b>2. ДС - продвинутое библиотечное образование (обучение сотрудников в библиотечных отделениях СПбГУКИ и Карельского училища культуры)</b>			
	Санкт-Петербургский государственный институт культуры (СПбГУКИ)	2014-18	Куликаева И.С.
	Санкт-Петербургский государственный институт культуры (СПбГУКИ)	2014-18	Дмитриева Т.В.
	Санкт-Петербургский государственный институт культуры (СПбГУКИ)	14-2016	Пабуева Т.Н.
<b>3. ПК - повышение квалификации библиотечных кадров (семинарские занятия библиотечных специалистов МБУ Кемская МЦРБ)</b>			
1.	«Сельская библиотека 21 века»	2015	все специалисты МБУ Кемская МЦРБ
	«Продвижение чтения среди различных групп читателей»	2015	- // -
	«Мобильная библиотека»: внестационарное обслуживание населения»	2015	- // -
	«Библиотечные идеи: от истоков до воплощения»	2015	- // -
	«Профессиональное развитие – ключ к успеху производственной деятельности библиотеки»	2016	- // -
	«Библиотека как информационный центр в области краеведения»	2016	- // -
	«Нормативно-правовая культура библиотечного специалиста»	2016	- // -
	«Современное детство и библиотека»	2016	- // -
	«Современные технологии в обслуживании читателей»	2017	- // -
	«Библиотечно-информационное обслуживание людей с ограничениями жизнедеятельности библиотеками»	2017	- // -
	«Анализ - путь выявления резервов совершенствования деятельности библиотеки»	2017	- // -
	«Мир библиотечного общения. Деятельность библиотек с внешней средой»	2017	- // -
2.	Участие библиотечных специалистов в республиканских семинарах и конференциях (по плану НБ РК)	2015-17	все специалисты МБУ Кемская МЦРБ

3.	<p>Переподготовка библиотечных кадров:</p> <p><u>Конференции, круглые столы:</u></p> <p>«Есть контакт! Библиотека и молодежь. Социальное партнерство во имя будущего»</p> <p>«Толерантность в системе духовно-нравственного воспитания».</p> <p><u>Ситуационное проблемное обучение:</u></p> <p>«Сельская библиотека – центр общественной и культурной жизни» (тренинг)</p> <p>«Как корабль назовете...» (деловая игра)</p> <p>«Журнальный десант» (деловая игра)</p> <p><u>Школа резерва:</u></p> <p>Персональное обучение (согласно утвержденного списка и ежегодного плана)</p> <p><u>Производственная учеба</u></p> <p>Проводится согласно ежегодного графика и плана проведения занятий)</p> <p><u>Смотры-конкурсы:</u></p> <p>«Визитная карточка библиотеки» (развитие творческой деятельности библиотек, повышения качества и эффективности обслуживания населения)</p> <p>«Марафон библиотечных проектов и идей» (проектная деятельность)</p> <p>«Библиотека, открытая людям» (продвижение книги и чтения)</p>	<p>2016</p> <p>2017</p> <p>2015</p> <p>2016</p> <p>2017</p> <p>2015-17</p> <p>2015-17</p> <p>2015</p> <p>2016</p> <p>2017</p>	<p>МБУ Кемская МЦРБ, МКУ ДОП «ОМЦ»</p> <p>все специалисты МБУ Кемская МЦРБ</p> <p>все специалисты МБУ Кемская МЦРБ</p> <p>- // -</p> <p>- // -</p> <p>все специалисты МБУ Кемская МЦРБ</p> <p>все спец-ты МБУ Кемская МЦРБ</p> <p>все специалисты МБУ Кемская МЦРБ</p> <p>- // -</p> <p>- // -</p>
<b>4. ПА – адаптационное производственное обучение</b>			
	Обучение библиотечных специалистов при переходе на		

	должность в другое структурное подразделение или при повышении должности (по мере необходимости)	2015-17	вед. специалисты
<b>5. ПО - обучение на рабочем месте</b>			
	Практикумы и стажировки библиотечных сотрудников по развитию информационной культуры (в автоматизированном режиме): - разработать персонифицированный план	2015-17	ИБО, ОО, ОКиО
<b>6. АК – аттестация библиотечных специалистов</b>			
	Проводится 1 раз в 5 лет		администрация МБУ Кемская МЦРБ, профком
<b>7. ОС – самообразовательное обучение библиотечных специалистов</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информирование библиотекарей о новой литературе по библиотечному делу (ежекв.)</li> <li>• Составление информационных списков литературы по библиотечному делу.</li> <li>• Консультирование библиотекарей по вопросам самообразовательного профессионального чтения.</li> <li>• Организация проведения методических дней для библиотечных специалистов МБУ Кемская МЦРБ (согласно ежегодного графика)</li> </ul>	2015-17 2015-17 2015-17 2015-17	методист методист методист методист

*Куличкова И.Ю., зав. отделом планирования и развития  
Центральной районной библиотеки  
МБУК «Беломорская ЦБС» Республики Карелия*

**Конкурс профессионального мастерства «Библиотекарь года»  
в Беломорской ЦБС**

Конкурсы профессионального мастерства являются необходимой и неотъемлемой частью в деятельности каждой организации, они позволяют выявить степень профессионализма сотрудников, раскрыть скрытый потенциал каждого работника и получить всеобщее признание у своих коллег.

В Беломорской Централизованной библиотечной системе для сотрудников ежегодно проводятся самые разнообразные конкурсы профессионального мастерства. Только за последние два года библиотечные специалисты приняли участие в конкурсе на лучший плакат – мотиватор «Библиотека – волшебное место, где книгам не скучно, а всем интересно»; в конкурсах сценариев «Десятый регион – территория чтения» и «Союз книги и фильма»; конкурсе «Лучшая библиотека года» и др. Но одним из самых значимых конкурсов считается конкурс «Библиотекарь года». Цель данного конкурса заключается в том, чтобы поднять престиж и профессиональный статус библиотекаря, выявить талантливых сотрудников и стимулировать их дальнейшую творческую деятельность.

За девятнадцать лет существования конкурса 44 специалиста смогли представить свои работы, поделиться опытом или планами, направленными на развитие своей библиотеки или отдела.

Стартовал конкурс в 1999 году. И первыми ласточками стали четыре специалиста Беломорской ЦБС: Ирина Аксенова, главный библиотекарь читального зала, с работой «Эффективность наглядной информации в обслуживании пользователей Центральной библиотеки», Елена Иванова, библиотекарь библиотеки семейного чтения, с работой «Ступени для самых маленьких: привлечение читателей дошкольников в библиотеку», Ирина Яковлева, заведующая Сосновецкой сельской библиотекой, с работой «Экологическое краеведение» и Татьяна Альбертовна Семенова, заведующая сектором учета Центральной библиотеки с работой «Фонд детского отдела обслуживания Беломорской ЦРБ: формирование, организация, размещение».

Представленные работы оценивала районная комиссия и рецензировали специалисты Национальной библиотеки РК (заведующая отделом обслуживания Т.А. Худякова, главный библиотекарь И.Е. Клеманская), Республиканской детской библиотеки (главный библиотекарь Илюшина Н.И.) специалисты Петрозаводской ЦБС (зам. директора Н.В. Иванова). По оценке специалистов первым победителем конкурса была признана работа Т.А. Семеновой.

Шли годы, менялись библиотекари, изменились и библиотеки, но конкурс профессионального мастерства «Библиотекарь года» продолжает свое развитие.

В 2016 году работа «Занавес открывается...: театрализованная деятельность библиотеки как фактор формирования активного читателя» была признана лучшей, её автор Вера Григорьевна Иванова, главный библиотекарь Летнереченской сельской библиотеки, стала обладателем звания «Библиотекарь года – 2016».

В этом году показать своё профессиональное мастерство решили трое специалистов. Двое из числа сотрудников Центральной районной библиотеки и один из библиотеки-филиала.

Елена Гороховик, главный библиотекарь отдела планирования и развития, представит исследовательскую работу «Погружение в мир Александра Линевского». Ольга Иванова,

молодой, но подающий большие надежды библиотекарь отдела комплектования и обработки литературы, представит работу «Электронный каталог как эффективный инструмент создания привлекательного имиджа библиотеки». Продолжить борьбу за звание «Библиотекарь года - 2017» решила Вера Григорьевна Иванова, главный библиотекарь Летнереченской сельской библиотеки, она поделится опытом на тему «Расти с книгой, малыш!»: литературное развитие детей дошкольного возраста.

А кто из них получит звание «Библиотекарь года 2017» - покажет время.

Конкурс «Библиотекарь года» - это возможность продемонстрировать свои профессиональные достижения. Это возможность на личном примере доказать, что работа библиотекаря - это не только призвание, но и труд, и талант, и творчество. Хотя, надо признаться, и материальная сторона дела представляет немаловажный интерес - победитель, как правило, получает, помимо признания, и неплохую денежную поддержку.

А вообще, в конкурсе профессионального мастерства нет побежденных! Все участники подтверждают свой высокий профессионализм, показывают, как интересна и разнопланова библиотечная работа, насколько богат внутренний мир и фантазия библиотекарей. И пока в библиотеках есть такие перспективные кадры, у них есть будущее!

*Леонтьева А.Ю.,*  
гл. библиотекарь Краеведческого Центра МКУ  
"Сортавальская межпоселенческая районная библиотека"  
Республики Карелия

## **Программа повышения квалификации библиотечных работников МКУ «Сортавальская межпоселенческая районная библиотека**

### **«Грамотный специалист – залог успеха»**

Уникальность «Программы повышения квалификации Библиотечных работников «Грамотный специалист – залог успеха» на 2014 – 2019 гг.» (*Приложение 1*) заключается в том, что она рассчитана на повышение квалификации библиотекарей разной степени профессиональной подготовки. Ведь знания сотрудников устаревают, нарастает необходимость их существенного обновления.

Программа дала представление о современной библиотечной деятельности и тенденциях её развития. Благодаря программе библиотекари обменивались опытом и профессиональными знаниями, умениями и навыками проведения мероприятий. В рамках Программы прошли конкурсы среди библиотекарей на «Лучший библиотечный проект», «Публичный отчёт

библиотеки». Всё это позволяет выявить лучшие библиотеки в области инноваций, а также стимулирует библиотекарей к дальнейшему совершенствованию своей деятельности.

Наличие индивидуальных тем по самообразованию позволяет сотрудникам самостоятельно и углублённо получать профессиональные знания. А полученными знаниями по темам самообразования делиться с коллегами на семинарах.

Участие в Программе повышения квалификации (выступления на семинарах; выезды на курсы, республиканские семинары; участие в конкурсах и мастер – классах и т.д.) учитываются при проведении аттестации. Во время аттестации все личные достижения в области профессионального роста учитываются аттестационной комиссией.

Можно с уверенностью утверждать, что знания, приобретенные библиотечными работниками по Программе, способствуют совершенствованию работы с пользователями и улучшению качества предоставляемых услуг, внедрению современных информационных технологий в библиотечные процессы и упрочнение престижа библиотеки как информационного, образовательного и культурного центра.

## Приложение 1



Утверждаю

Директор МКУ «Сорттаваланская МРБ»

Т.А. Антонова

» *декабрь 2013 года*

### **Программа повышения квалификации библиотечных работников "Грамотный специалист - залог успеха" на 2014 - 2019 гг.**

#### **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

##### ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ:

Новая система общественных отношений открывает для библиотек новые горизонты и возможности, но и требует от них внесения существенных корректив в стратегию своей работы.

В библиотечной сфере в течение последних лет произошли некоторые изменения, которые послужили причиной возникновения ряда существенных проблем:

- проблема кадровая: не происходит обновления кадрового потенциала молодыми специалистами. Вакансии заполняются людьми, не имеющими специального образования, которые нуждаются в переобучении или получении специального библиотечного образования;

- проблема снижения уровня профессионализма: в связи со стремительным развитием информационных технологий в библиотечном деле происходит несоответствие знаний работников информационным знаниям и потребностям пользователей;

- в обществе сложилось неадекватное отношение к профессии, непонимание реального характера библиотечной деятельности, недостаточное признание со стороны общественности важности библиотечного труда, устойчивое мнение непрестижности профессии.

Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, которые ставят перед собой библиотеки нашей МРБ, необходимость повышения их конкурентоспособности среди других культурных и образовательных учреждений района требуют более высокого уровня профессиональной подготовки персонала и хорошо спланированной, четко организованной работы по его обучению.

Планирование учебы персонала программы является составной частью общего планирования трудовых ресурсов наряду с расчетом потребности в персонале, составлением планов набора, планирования карьеры сотрудников.

Именно поэтому возникла идея создания на базе Сортавальской межпоселенческой районной библиотеки, являющейся методическим центром библиотек МРБ, системы непрерывного образования библиотечных работников.

#### ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ:

Повышение уровня профессионального мастерства библиотекарей МКУ «Сортавальская МРБ» как решающего фактора улучшения библиотечного обслуживания населения города и упрочнение престижа библиотеки как информационного, образовательного и культурного центра.

#### ЗАДАЧИ:

1. Модернизировать систему непрерывного образования всех работников МКУ «Сортавальская МРБ».

2. Обеспечить дифференцированный подход к повышению квалификации библиотечных сотрудников в зависимости от их стажа работы и образования.

3. Продолжить пополнение информационной базы для дальнейшего оперативного методического обеспечения всех сотрудников МРБ.

4. Использовать разнообразные и взаимовыгодные дополняющие друг друга инновационные формы и методы работы в деятельности повышения квалификации.

5. Создать условия для реализации интеллектуального и творческого потенциала работников в профессиональной библиотечной деятельности.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>
<b>2014 год</b>	
<b>Районные семинары</b>	
Семинар-конкурс «Знакомьтесь, мы работаем для Вас!»	11.03.2014
Обучающий семинар «Русский музей: виртуальный филиал»	28.05.2014
Семинар «Профессиональные встречи: ориентир на будущее»	28.10.2014
Семинар «День культурных инноваций»	25.12.2014
<b>Республиканские семинары</b>	
Творческая лаборатория «Современная библиотека как развивающая среда: позитивные практики»	29.01.2014
Ежегодное республиканское Совещание руководителей библиотек Республики Карелия «Актуальные проблемы библиотечного дела Республики Карелия»	17 – 23.03.2014
Семинар «Мультимедийные образовательные программы» (в рамках проекта «Библиотеки меняются: новые формы работы библиотек местному сообществу»)	26 – 28.05. 2014
Заключительный семинар «Мультимедийные образовательные программы» (в рамках проекта «Библиотеки меняются: новые формы работы библиотек местному сообществу»)	12 – 13.11.2014
Семинар «Библиотека как центр сохранения и популяризации местной культуры»	20.11.2014
<b>Курсы повышения квалификации</b>	
<b>Республиканские</b>	
«Актуальные проблемы управления учреждением культуры»: Первая сессия	17 – 23.03.2014
Вторая сессия	17 – 18.09.2014
Седьмая Летняя школа сельских библиотекарей РК «Современная сельская библиотека»	19 – 23.05.2014
<b>Учёба в ГБПОУ РК «Карельский колледж культуры и искусств»</b>	
2 человека. Дополнительная профессиональная образовательная программа «Библиотечно- информационные ресурсы»	2014 – 2015

<b>Учёба в ФГБОУ ВПРО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры»</b>	
1 человек. Заочное обучение.	2014
<b>Стажировки</b>	
<b>Республиканские</b>	
«Создание Электронного каталога муниципальной библиотеки на основе АБИС «Фолиант»	20 – 21.02.2014
<b>Районные</b>	
«Начинающему библиотекарю»	2014
<b>Исследования</b>	
Анкета «Есть ли у библиотекарей потребность в повышении квалификации?»	25.12.2014
<b>2015 год</b>	
<b>Районные семинары</b>	
Круглый стол: "Профессиональное сознание библиотекаря: необходимость перемен"	март
Семинар «Библиотека как ресурс сохранения исторической памяти региона»	май
Творческая лаборатория «Вместе работаем – вместе учимся» (обмен опыта)	сентябрь
Семинар «Воспитываем историей, воспитываем с историей» (детский отдел)	ноябрь
<b>Республиканские семинары</b>	
Ежегодное республиканское Совещание директоров муниципальных и республиканских библиотек РК «Актуальные проблемы библиотечного дела Республики Карелия». Профессиональный тур.	17 – 20.03.2015
Семинар-практикум «Ресурсы Президентской библиотеки им. Б.Н. Ельцина в работе муниципальных библиотек»	2.04.2015
Семинар (вебинар) «Актуальные проблемы формирования библиотечных фондов: новое в учёте документов библиотечных фондов»	16.04.2015
Семинар «Совершенствование технологии корпоративной каталогизации»	24 – 25.09.2015
Семинар-практикум «Ресурсы и сервисы Национальной	28.10.2015

Электронной Библиотеки в информационном обслуживании пользователей»	
Круглый стол «Электронные краеведческие ресурсы: перспективы развития и функциональные возможности. «Небиблиотечное» библиотечное краеведение»	3 квартал 2015
Семинар «Актуальные проблемы методической деятельности библиотек Республики Карелия»	19.11.2015
Вторая сессия Ежегодного республиканского Сопещения директоров муниципальных и республиканских библиотек РК «Актуальные проблемы библиотечного дела Республики Карелия»	16 – 17.09.2015
<b>Выездные республиканские семинары</b>	
Тематический семинар «Год Литературы в библиотеках Карелии. Технологии продвижения чтения: опыт, проблемы, перспективы»	Май 2015
Выездной семинар БУ КРБС «Артпедагогика и арттерапия: библиотечная модель применения»	Февраль 2015
<b>Курсы повышения квалификации</b>	
<b>Республиканские</b>	
Восьмая Летняя школа сельских библиотекарей Республики Карелия «Современная сельская библиотека». Марафон библиотечных проектов и идей «Год Литературы в библиотеках Карелии» (3 человека)	1 – 5.06.2015
<b>Учёба в ГБПОУ РК «Карельский колледж культуры и искусств»</b>	
Дополнительная профессиональная образовательная программа «Библиотечно-информационные ресурсы» (3 человека)	Май 2015 – май 2016
<b>Учёба в ФГБОУ ВПРО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры»</b>	
2 человека. Заочное обучение на базе среднего профессионального образования	2014, 2015.
<b>Мастер-классы</b>	
Геоэшинг «Сортавала – город исторический»	9.04.2015
<b>Стажировка в МРБ</b>	
«Начинающему библиотекарю»	2015
<b>Конкурсы</b>	
<b>Районные</b>	
Конкурс профессионального мастерства: «Литературная карта	Январь – май

Приладожья»	2015
<b>Исследования</b>	
Анкета по итогам года: «Творческие удачи и неудачи»	Ноябрь – декабрь 2015
<b>Профессиональные туры</b>	
Знакомство с опытом работы библиотеки г. Костомукша	В течение года
<b>2016 год</b>	
<b>Районные семинары</b>	
Семинар «Шаг в будущее: внедрение информационных технологий обслуживания пользователей	1 кв.
Семинар-практикум «Маркетинг в библиотеке (платные услуги, публичные мероприятия, рекламно-информационная продукция, пресс-релиз)	2 кв.
Семинар «Воспитываем историей, воспитываем с историей (детский отдел)	3 кв.
Вечер – семинар «Год Российского кино: итоги»	4 кв.
<b>Республиканские семинары</b>	
Ежегодное республиканское Совещание директоров муниципальных и республиканских библиотек РК «Актуальные проблемы библиотечного дела Республики Карелия». Профессиональный тур.	22 – 25 марта
Библиотечный воркшоп (творческая лаборатория) «Литературное развитие детей: содружество семьи, школы и библиотеки»	1 кв.
«Информационно-справочное обслуживание пользователей муниципальных библиотек»	2 кв.
«Роль библиотек в сохранении культурно-исторического наследия региона»	3 кв.
Ежегодное республиканское Совещание директоров муниципальных и республиканских библиотек РК «Актуальные проблемы библиотечного дела Республики Карелия». Вторая сессия	4 кв.
Республиканская научно-практическая конференция «Национальная библиотека Республики Карелия: 25 лет в статусе национальной» - X конференция БАРК	4 кв.

<b>Вебинары</b>	
«Аварийные ситуации в библиотеках: профилактические меры, устранение причин возникновения, ликвидация последствий»	2 кв.
«Сервисное обслуживание в библиотеке: организационные формы работы»	2 кв.
<b>Курсы повышения квалификации</b>	
<b>Республиканские</b>	
Девятая Летняя школа сельских библиотекарей Республики Карелия «Современная сельская библиотека».	2 кв.
Марафон библиотечных проектов и идей (Ярмарка творческих идей)	2 кв.
<b>Районные</b>	
Школа компьютерной грамотности «Компьютер: шаг за шагом»	в течение года
<b>Учёба в ГБПОУ РК «Карельский колледж культуры и искусств»</b>	
Дополнительная профессиональная образовательная программа «Библиотечно-информационные ресурсы» (2человека)	Апрель 2015 – май 2016
<b>Учеба ФГБОУ ВПРО «Санкт-Петербургский государственный культуры»</b>	
2 человека. Заочное обучение на базе среднего профессионального образования.	2016
<b>Мастер - классы</b>	
«Копилка секретов: из опыта работы библиотекарей Детского отдела Сортавальской межпоселенческой районной библиотеки»	3 кв.
<b>Стажировка в Межпоселенческой районной библиотеке</b>	
«Начинающему библиотекарю»	в течение года
<b>Конкурсы</b>	
<b>Республиканские</b>	
«Краевед – 2016»	1 кв.
<b>Районные</b>	
«Лучший библиотекарь года»	3 кв.
<b>Исследования</b>	
«Взгляд изнутри: библиотекарь о себе» (по итогам года)	4 кв.

<b>Профессиональные туры</b>	
Профессиональный тур в библиотеки Санкт-Петербурга	1 кв.

*Цыкарева Н.В., главный библиотекарь по методической работе МУ «Кондопожская центральная районная библиотека им. Б.Е. Кравченко» Республики Карелия*

### **Профессиональный тур как метод мотивации персонала**

Система непрерывного образования библиотечных работников Кондопожского муниципального района предусматривает не только обучение основам профессии и углубление профессиональных знаний, но и повышение культуры, расширение общего кругозора. Мы давно поняли, что успех библиотечной деятельности во многом зависит от развития партнерских отношений с различными организациями, фондами, а также российскими и зарубежными библиотеками. У нас апробирована такая форма системы повышения квалификации как профессиональные туры.

Преимущества их очевидны:

- организация обмена опытом работы с коллегами дает возможность своевременного включения в свою деятельность передовых форм и методов работы;
- устанавливаются партнерские отношения на дальнейшую деятельность, реализацию совместных проектов; удовлетворяется потребность в общении с коллегами;
- повышается активность, мотивация к эффективной работе;
- происходят непосредственные очные встречи с историей, литературным наследием, обогащается внутренний мир;
- растет престиж руководителя учреждения.

Можно еще много перечислить положительных моментов деловых путешествий, все они несут новый заряд энергии и вдохновения после насыщенной библиотечной работы, позволяют сотрудникам провести время в иной обстановке, лучше узнать друг друга, наладить взаимоотношения, стать командой.

Первая коллективная поездка состоялась в 2006 году, причиной ее организации послужил информационный вакуум, в котором оказались многие районные библиотеки. Для того чтобы поднять настроение библиотекарей, а также почерпнуть новые идеи для работы, было решено посетить замечательное Пушкиногорье. Каждая поездка уникальна, но эта, первая, была

особенная. Мы тщательно готовились, сразу по приезду провели в музыкальной гостиной вечер, посвященный Пушкину, читали стихи. Посетили, конечно, и Пушкиногорскую библиотеку. Поэт нам помог. Мы вернулись домой с массой впечатлений от увиденного и еще долго рассказывали своим читателям о богатом литературном наследии великого русского поэта А.С.Пушкина.



*Выезд в Пушкинские горы*

С тех пор профессиональные туры стали традиционными. Они как яркий и эмоциональный праздник. Никакие тренинги или познавательные статьи на определенную тему не дадут столько знаний и опыта, сколько можно получить в ходе одной поездки. Особой привлекательностью для нас, как профессионалов, связанных с книгой, являются литературные места России. С особым трепетом мы совершаем экскурсии, где провели детство и юность великие русские писатели и поэты. Получился целый цикл таких поездок.

В 2016 году мы посетили Тульскую центральную городскую библиотеку. Обменялись опытом работы объединений, работающих при библиотеках. Провели круглый стол, вопросов друг к другу было так много, что разговор длился более 2 часов. Спорили, искали правильные решения по вопросам комплектования, организации библиотечного обслуживания. Событием стало посещение Ясной Поляны, новое знакомство с Л.Н.Толстым.



*Встреча в Тульской центральной городской библиотеке*

2017 год — одна из лучших библиотек Подмосквья - библиотека г.Чехова. Хорошо оснащена технически, но проигрывающая нам в проектной деятельности. Посмотрев, как ловко коллеги справляются с оцифровкой краеведческого фонда, решили обязательно включить приобретение аппарата по оцифровке в будущий проект.

Несколько ранее (2014 год) состоялась поездка в г.Выборг, посетили центральную городскую библиотеку Алвара Аалто. Библиотека тогда только-только открылась после реставрации. Уже само здание библиотеки является достопримечательностью города и объектом туризма. Библиотека полностью обеспечена оборудованием в соответствии с современными требованиями. А для нас – экскурсия по такой библиотеке - настоящее событие и наглядный обучающий центр.

Краеведение – приоритетное направление деятельности любой библиотеки. Интерес к краеведению библиотечных работников основан на изучении истории, культуры, судьбы региона, края, города, села. Большую помощь в этом процессе оказывают профессиональные краеведческие туры. За годы активного образовательного обучения состоялись поездки в этнокультурные центры Карелии («Туоми», п.Чална, 2013 г.; «Elama», п.Пряжа, 2014 г.; Кинерма, 2011 г.), эколого-биологический центр им. К.Андреева. г.Петрозаводск, 2017 г.), зоокомплекс п.Сяпся (2009 г.). Проведены встречи с коллегами в библиотеках Республики

Карелия на темы: «Инициативы библиотек по сохранению и развитию национальной культуры» (п.Калевала, 2013 г.), «Роль сельской библиотеки в развитии культурного туризма» (п.Пряжа, 2011 г.), «История города Питкяранта в истории Карелии и России» (г.Питкяранта, 2012 г.) и т.д.

Программа поездок всегда очень насыщена мероприятиями, стараемся приурочить выезды в районы к определенным событиям. Так, например, в п.Калевала приняли участие в международной игре «Кююккя», участники поездки в Киндасово на национальный день юмора подготовили специальную программу «Особенности национального юмора».

Финансирование поездок осуществляется, в основном, за личные средства, но были поездки и за счет грантов. Мы используем любую возможность обучить сотрудников профессиональному мастерству, познакомиться с опытом работы коллег, в т.ч. за рубежом. Большую роль в этом сыграла общественная деятельность. При реализации общественной организацией «Современницы» проекта «Дети разные - общение равное» 10 библиотекарей посетили публичную библиотеку г.Турку, таким же образом побывали и в библиотеке г.Копенгагена.

Кондопожская центральная районная библиотека предпринимает немало усилий, чтобы все сотрудники были способны решать задачи обслуживания населения с учетом новых требований и приоритетов. Система повышения квалификации направлена на выявление и раскрытие творческого потенциала каждого библиотекаря, укрепление престижа библиотечной профессии.

Продолжающееся издание

Библиотечный вестник Карелии 2017 год Выпуск 54 (61)

*Профессиональное развитие библиотечного персонала как фактор эффективности и качества деятельности библиотек Республики Карелия*

Составитель: Т.А. Худякова,

главный методист отдела организации и методики библиотечной работы

БУ «Национальная библиотека Республики Карелия»

© БУ «Национальная библиотека Республики Карелия», 2017