



Центральная городская публичная
Библиотека имени
В. В. Маяковского



КОМИТЕТ
ПО КУЛЬТУРЕ
САНКТ-
ПЕТЕРБУРГА

Методист: границы профессионализма

VI Всероссийская научно-практическая конференция
«Методическая служба современной публичной библиотеки»
13 ноября 2024 года, Санкт-Петербург

Сборник материалов

Санкт-Петербург
2024



Центральная городская публичная

**Библиотека имени
В. В. Маяковского**

Комитет по культуре Санкт-Петербурга
Центральная городская публичная
библиотека им. В. В. Маяковского

Методист: границ профессионализма

VI Всероссийская научно-практическая конференция
«Методическая служба современной
публичной библиотеки»

13 ноября 2024 года, Санкт-Петербург

Сборник материалов

Центральная городская публичная
библиотека им. В. В. Маяковского
Санкт-Петербург
2024

ББК 78.349.5
УДК 025
М54

Редакторы: *Е. Г. Ахти, Ж. Н. Малахова*
Составители: *Е. О. Левина, Н. В. Чудашкина*
Перевод на английский язык: *Е. В. Смирнова*
Верстка: *С. Б. Ходов*

Оргкомитет

(Центральная городская публичная
библиотека им. В. В. Маяковского):

Елена Геннадьевна Ахти, заместитель директора по развитию

Жанна Николаевна Малахова, начальник Управления
научно-организационной работы и сетевого взаимодействия

Надежда Игоревна Афанасьева, заведующая Центром
методической работы и сетевого взаимодействия

Наталья Владимировна Чудашкина, главный библиотекарь
Центра методической работы и сетевого взаимодействия

М54 **Методист: грани профессионализма** : VI Всероссийская научно-практическая конференция «Методическая служба современной публичной библиотеки», 13 ноября 2024 года, Санкт-Петербург : сборник материалов / ЦГПБ им. В. В. Маяковского ; ред. Е. Г. Ахти, Ж. Н. Малахова, сост. Е. О. Левина, Н. В. Чудашкина. — Санкт-Петербург : ЦГПБ им. В. В. Маяковского, 2024. — 216 с.

ISBN 978-5-907074-64-4

ББК 78.349.5
УДК 025

Печатается по решению оргкомитета конференции.
Материалы конференции представлены в авторской редакции.

ISBN 978-5-907074-64-4

© Авторы, согласно оглавлению,
текст, рисунки, таблицы, 2024
© ЦГПБ им. В. В. Маяковского,
оформление, 2024

Оглавление

Вступительное слово9

Общие вопросы

Кузнецова А. Г. Региональные нормативно-правовые акты
в области управления библиотечным делом15

Неугодникова А. С. Центральная детская библиотека
как методический центр. Цели, задачи, функции35

Профстандарт:

вопросы внедрения и использования

Бражникова С. А. Профессиональный стандарт
«Специалист по библиотечно-информационной
деятельности»: внедрение в библиотечную сферу.45

Гончарова В. А. Конкурс профессионального мастерства
«Лучший библиотекарь Архангельской области»
в контексте требований профессионального
стандарта.57

Гребещенко Н. Г., Позин А. З. Профессиональные
компетенции методистов как важное условие
эффективной деятельности библиотеки66

**Повышение квалификации,
формирование программ**

- Кургузова С. В.* Условия и факторы, влияющие на формирование перечня (репертуара) образовательных программ повышения квалификации ЦГПБ им. В. В. Маяковского83
- Куюкова Н. И.* От обновления знаний — к профессионализму действий90
- Рыикова С. А.* Повышение квалификации работников муниципальных библиотек в контексте непрерывного профессионального образования99
- Султанова М. С.* Непрерывный рост мастерства как часть корпоративной культуры Централизованной библиотечной системы Красносельского района Санкт-Петербурга113
- Топоркова Е. В.* Непрерывное повышение квалификации работников как фактор повышения качества предоставления библиотечных услуг130
- Челнокова В. Ю.* Библиотека как центр профессионального развития молодых кадров: опыт Новосибирской областной молодежной библиотеки . .141

**Методическое сопровождение деятельности библиотек,
или Современные инструменты
эффективного взаимодействия**

- Колесов И. И.* Информационное и консультационное обеспечение библиотек Якутии в век цифровых технологий: опыт и подходы.155
- Кононова Е. Г.* Мастерство информационных поводов: методист библиотеки и его задачи162

Нерюева М. И. Методическая деятельность
в электронной среде: задачи, содержание,
необходимые компетенции172

Ткаченко А. С. Электронная коллекция документов
как площадка для профессиональной коммуникации. . . 181

Развитие компетенций: форматы

Имамова Т. А. Областное методическое объединение
библиотекарей системы среднего профессионального
образования Челябинской области: современное
состояние, пути развития191

Цупанко А. Л. Библиотека и семья: грани
взаимодействия — методическое обеспечение
работы муниципальных библиотек в год семьи197

Шуминова И. О. Профессиональные конкурсы в год
семьи как поддержка и стимулирование
инновационной деятельности специалистов202

About the authors206

Сведения об авторах208

List of abbreviations210

Список сокращений211

Table of contents213

Развитие основных направлений библиотечного дела, определенных в «Стратегии развития библиотечного дела на период до 2030 года» невозможно без научной и методической функции — системообразующей для всей отрасли. Среди механизмов решения этой задачи в стратегии выделены: закрепление в нормативных документах полномочий по методическому обеспечению деятельности библиотек, восстановление методических подразделений, проведение различных форм профессиональных мероприятий, направленных на развитие компетенций специалистов, совершенствование библиотечного обслуживания, трансформация библиотек.

Раз в два года на площадке ЦГПБ им. В. В. Маяковского объединяются специалисты и методисты библиотек страны для рассмотрения теоретических и практических проблем методического обеспечения деятельности библиотек, обмена опытом, получения новых идей, неформального общения с коллегами.

На I конференции в 2014 году специалисты библиотек обсуждали широкий круг вопросов, связанных с состоянием, основными проблемами и перспективами развития методической деятельности. В 2016 году основной темой была роль методических служб в формировании региональной библиотечной политики и организации конструктивного взаимодействия библиотек с властными структурами

и обществом. Основное внимание III конференции было уделено трансформации библиотек и методического обеспечения библиотечной деятельности в век цифровых технологий, формированию новых компетенций библиотечных специалистов. Участники IV конференции, которая прошла в онлайн-формате, обсудили эффективные технологии, методики деятельности библиотек в виртуальной среде, развитие компетенций библиотечных специалистов, коммуникации с онлайн-аудиторией, проблемы учета и отчетности о работе в онлайн-формате и перспективы развития библиотечного обслуживания пользователей. Особое внимание уделили опыту реализации первой образовательной программы «Методическая служба муниципальной общедоступной библиотеки в традиционной и электронной среде: продукты и сервисы» в рамках федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура». Особенностью V Всероссийской научно-практической методической конференции стало проведение ее в течение двух дней. В первый день на пленарном заседании «Методические пазлы современности в общедоступной библиотеке» специалисты рассмотрели вопросы влияния интересов пользователей, установок учредителей, национального проекта «Культура», «Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года» на изменения в деятельности библиотек. Во второй день участники конференции приняли участие в обучающем семинаре «Методическая служба библиотеки в контексте цифровых трансформаций». В рамках семинара преподаватели Санкт-Петербургского института культуры, специалисты ведущих библиотек страны представили слушателям вопросы подготовки методической продукции, организации виртуальных представительств методических служб, возможности библиотек в организации непрерывного образования библиотечных специалистов.

В 2024 году ЦГПБ им. В. В. Маяковского в шестой раз стала площадкой конференции для методистов. Специалистов библиотек различных уровней и подчиненности объединила тема «Методист: грани профессионализма». В сборнике представлены доклады, посвященные изучению проблем функционала, направлений деятельности методистов, внедрению и использованию профстандарта. Также авторы статей уделили внимание темам методического сопровождения деятельности библиотек, повышению квалификации, современным инструментам взаимодействия в онлайн-среде.

Традиционно, кроме основных материалов, представленных в настоящем сборнике на официальном сайте ЦГПБ им. В. В. Маяковского (pl.spb.ru) в разделе «Коллегам» размещены презентации докладов и видеозапись конференции.

Общие вопросы

А. Г. Кузнецова

Региональные нормативно-правовые акты в области управления библиотечным делом

Аннотация. В статье анализируются нормативные основы осуществления региональной политики в области управления библиотечным делом, обозначена роль нормативных актов во взаимодействии на уровне субъектов Российской Федерации. Рассмотрены региональные правовые законы и подзаконные акты, законодательные нормы, регулирующие вопросы организации библиотечного дела.

Ключевые слова: законодательство о библиотечном деле, формы и методы управления библиотечными учреждениями, нормативно-правовая документация, центральная библиотека.

A. G. Kuznetsova

Regional regulatory legal acts in the librarianship management field

Abstract. The article analyzes the regulatory frameworks to implement the regional policy in the library management field; identifies the role of regulatory acts in interaction at the level of the Russian Federation constituent entities. It considers regional legal laws and by-laws, legislative norms regulating issues of organizing librarianship.

Key words: legislation on librarianship, forms and methods of managing library institutions, regulatory and legal documentation, central library.

Введение

Государственная политика в области библиотечного дела в России сформирована благодаря многообразию юридических форм государственного регулирования в указанной области.

Рассмотрение региональных нормативно-правовых актов в области управления библиотечным делом в России, особенностей их организационной структуры и функционирования способствует уточнению представлений о месте и роли центральных библиотек субъектов (далее ЦБ) в обществе, об участии государства в процессах библиотечной деятельности, закономерностях развития отношений региональных органов власти и библиотек.

В марте 2021 г. распоряжением Правительства Российской Федерации (далее РФ) была утверждена «Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 г.». В Разделе II «Ключевые цели и задачи Стратегии» программного документа сказано: «Целью Стратегии является создание условий для устойчивого развития библиотечной сети страны, обеспечивающих реализацию конституционных прав граждан на свободный доступ к информации... Для достижения цели необходимо решение следующих задач: совершенствование нормативно-правовой базы, в том числе создание системы требований и нормативов по обеспечению развития и модернизации библиотек».¹

1990-е гг. стали периодом становления отраслевого законодательства библиотечного дела в РФ. После принятия Конституции 1993 г.² в РФ сложилась принципиально новая

¹ Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года : утв. распоряжением Правительства Рос. Федерации от 13.03.2021 № 608-р. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/573910950> (дата обращения: 11.07.2024).

² Конституция Российской Федерации : Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изм. на 04.10.2022). — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/9004937> (дата обращения: 11.07.2024).

правовая ситуация: в рамках единой правовой системы была установлена двухуровневая система законодательного регулирования — на федеральном уровне и на уровне субъектов страны. Было установлено равенство всех региональных субъектов, что дало возможность разработки и принятия собственных законов не только в республиках, но и в краях, областях, городах-субъектах, автономных областях и автономных округах.³

Главным событием библиотечной отрасли России начала 1990-х гг. стало введение в действие федеральных законов «О библиотечном деле»⁴ и «Об обязательном экземпляре документов».⁵

Утверждение федерального законодательства о библиотечном деле стало точкой отсчета для нормотворчества в регионах страны. Республики обладали опытом подготовки законодательных актов еще до принятия Конституции — в 1993 г. Республика Саха (Якутия) была первым субъектом РФ, принявшим закон «О библиотечном деле»⁶ в 1994 г., который стал катализатором дальнейшего процесса законодательства в субъектах.

Федеральный закон «О библиотечном деле» явился правовой основой для развития региональных законов,

³ *Фирсов В. Р.* Формирование территориального библиотечного законодательства в России // Библиотека и закон. — 2000. — Вып. 1. — С. 186–196.

⁴ О библиотечном деле : Федер. закон принят Гос. Думой 23.11.1994 (с изм. на 14.04.2023). — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/9010022> (дата обращения: 11.07.2024).

⁵ Об обязательном экземпляре документов : Федер. закон принят Гос. Думой 23.11.1994 (с изм. на 01.05.2022). — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/9010116> (дата обращения: 11.07.2024).

⁶ О библиотечном деле : закон Респ. Саха (Якутия) принят постановлением Палаты Представителей Гос. Собр. (Ил Тумэн) Респ. Саха (Якутия) от 24.09.1996 № 366-I (с изм. на 18.03.2024 г.). — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/804911521> (дата обращения: 11.07.2024).

детализирующих нормы деятельности библиотек. Создание в России региональной системы законов, регулирующих библиотечные услуги, стало важным достижением в сфере защиты прав граждан на доступ к информации и ценностям культуры.

Источниками библиотечного права являются: Конституция РФ, федеральные и региональные законы, подзаконные правовые акты (указы, постановления, распоряжения и др.), муниципальные и ведомственно-отраслевые нормативные материалы, внутрибиблиотечная организационно-правовая документация.

Нормы права, регулирующие библиотечно-информационную деятельность, входят не только в библиотечное законодательство, но и в законодательные акты смежных отраслей права (законодательство об информации, информационных технологиях и о защите информации, архивном и музейном деле). Смежное законодательство включает нормы, касающиеся информационной деятельности, фондов библиотек.

Принятие Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 20.07.2020 г.) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» для библиотечной деятельности обусловило изменение ее правовых основ на различных уровнях управления.

Библиотечное дело находит свое отражение и в других законодательных актах Российской Федерации. Это, прежде всего, кодексы РФ: Гражданский, Бюджетный, Налоговый и Трудовой кодексы, Кодекс об административных правонарушениях.

Основные направления государственной политики в сфере культуры на территории субъектов страны установлены в региональных законах «О библиотечном деле», разработанных в соответствии с Конституцией РФ и Основами законодательства РФ о культуре.

Функции региональной законодательной базы в области библиотечного дела состоят в конкретизации требований

федерального законодательства в данной области, учете специфики реализации библиотечной деятельности в конкретном субъекте страны, обеспечении правового регулирования деятельности библиотек органами местного самоуправления и ведомствами, совершенствовании системы законодательного регулирования библиотечного дела.

Региональные библиотечные законы в большинстве случаев развивают и дополняют федеральное законодательство, используя права регионов самостоятельно регулировать вопросы работы учреждений культуры и организации библиотечного дела. Субъекты РФ внесли большой вклад в расширение правовых норм, направленных на социальную защиту библиотечной профессии и библиотечного дела в целом.⁷

На региональном уровне субъектами управления сферой культуры являются структурные подразделения администрации республик, краев, областей (департаменты, управления, отделы, комитеты, министерства), которые находятся в двойном подчинении — администрации области, края, и Федеральному Министерству (Министерство культуры РФ).⁸

Обзор региональных законов и нормативно-правовых актов в области управления библиотечным делом

Далее в статье представлены результаты фактографического анализа региональных законов и нормативно-правовых

⁷ Гриханов, Ю. А. Законы о библиотечном деле в действии: проблемы реализации и развития // Библиотека и закон. — 1996. — Т. 1. — С. 99–106.

⁸ Семенихина, К. А., Ветров, А. А., Баранов, М. В. Система органов государственного управления культурой // Студенческий научный форум — 2017 : материалы IX Международной студенческой научной конференции. Серия: Экономические науки. Актуальные вопросы экономики, управления и права в социально-культурной сфере. — 2017. — С. 4. — Режим доступа: <https://files.scienceforum.ru/pdf/2017/35218.pdf> (дата обращения: 11.07.2024).

актов в области управления библиотечным делом по федеральным округам (далее ФО) РФ на 01.01.2024 г.⁹ Данные о региональной библиотечной нормативно-правовой документации взяты из полнотекстовой базы Всероссийского корпоративного проекта «Центральные библиотеки субъектов Российской Федерации»,¹⁰ официальных сайтов региональных органов управления культуры, центральных библиотек субъектов РФ, электронных баз данных справочных правовых систем (Официальное опубликование правовых актов,¹¹ «Гарант»,¹² «Кодекс»¹³).

Региональные законы о библиотечном деле. Из 89 субъектов РФ в 70 субъектах приняты библиотечные региональные законы, что составляет 80% от общего числа регионов страны. Содержание этих документов варьируется: из них 50 законов — о библиотечном деле, 13 — о библиотечном деле и об обязательном экземпляре документов, 7 — о библиотечном обслуживании. В пятой части субъектов РФ специальные

⁹ Региональные законы и нормативно-правовые акты в области управления библиотечным делом по федеральным округам РФ (Таблица 1) // Сектор организации библиотечного дела Научно-методического отдела Российской национальной библиотеки. — Режим доступа: <https://nlr.ru/nmo/dep/artupload/nmo/article/RA8771/NA88130.pdf> (дата обращения: 22.07.2024).

¹⁰ Всероссийский корпоративный проект «Центральные библиотеки субъектов Российской Федерации»: полнотекстовая корпоративная база данных // Сектор организации библиотечного дела Научно-методического отдела Российской национальной библиотеки. — Режим доступа: <https://nlr.ru/nmo/RA4050/tsentralnye-biblioteki-subektov-rf> (дата обращения: 11.07.2024).

¹¹ Государственная система правовой информации : офиц. интернет-портал правовой информ. 2005–2024 гг. — Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 28.06.2024).

¹² Информационно-правовой портал «Гарант». — Режим доступа: <https://www.garant.ru/> (дата обращения: 11.07.2024).

¹³ Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс». — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/> (дата обращения: 11.07.2024).

региональные библиотечные законы не разработаны. При этом в 19 субъектах (20%) отсутствуют специальные библиотечные законы, а в 11 (12% от общего числа регионов) из них библиотеки отражены в региональных законах о культуре.

Представим подробнее 8% субъектов РФ, в которых отсутствуют специальные региональные законы как о библиотечном деле, так и о культуре.

В 2024 г. в Пензенской области был утвержден закон об обязательном экземпляре документов.¹⁴

В двух субъектах Южного ФО (Астраханская область, г. Севастополь) отсутствуют как законы о библиотечном деле, так и о культуре. В Севастополе разработан проект закона о библиотечном деле, который находится на согласовании в Департаменте культуры г. Севастополя. В 1997 г. был принят закон о библиотечном деле в Астраханской области (утратил силу в 2006 г.¹⁵).

В трех субъектах Дальневосточного ФО (Магаданской области, Еврейской автономной области, Чукотском автономном округе) отсутствуют как законы о библиотечном деле, так и о культуре. В 2012 г. в Магаданской области было принято постановление «Об обязательном экземпляре документов Магаданской области».¹⁶ В 1997 г. были приняты: закон о библиотечном деле и обязательном экземпляре документов

¹⁴ Об обязательном экземпляре документов Пензенской области : закон Пензен. обл. от 24.04.2024 № 4252-ЗПО принят Законодат. Собр. Пензен. обл. 24.04.2024. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/407250457?marker=64U0IK> (дата обращения: 11.07.2024).

¹⁵ О признании утратившими силу отдельных законов Астраханской области : закон Астрахан. обл. от 20.03.2006 № 5/2006-ОЗ принят Гос. Думой Астрахан. обл. 10.03.2006. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/802055997?marker> (дата обращения: 11.07.2024).

¹⁶ Об обязательном экземпляре документов Магаданской области : постановление Адм. Магадан. обл. от 16.02.2012 № 95-па (с изм. на 05.03.2022). — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/453121882> (дата обращения: 11.07.2024).

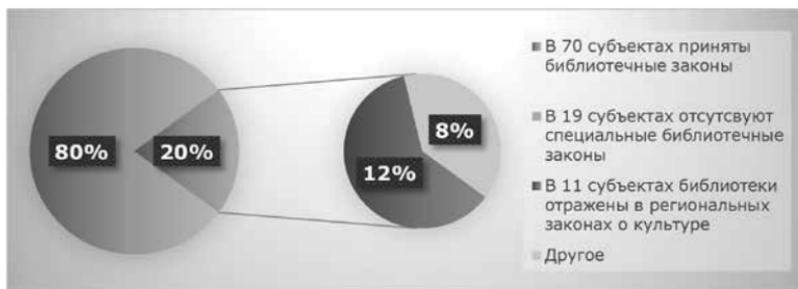


Рис. 1. Региональные законы о библиотечном деле

Еврейской автономной области (утратил силу в 2004 г.¹⁷), закон о библиотечном деле в Чукотском автономном округе (утратил силу в 2015 г.¹⁸).

В связи со сложной обстановкой в новых регионах — в Запорожской и Херсонской областях отсутствуют как библиотечный закон, так и законы о культуре (Министерство культуры Запорожской области разрабатывает региональный закон о культуре, а Министерство культуры Херсонской области закон о библиотечном деле).

В 2023 г. был принят Федеральный закон¹⁹ об особенностях

¹⁷ О признании утратившими силу некоторых законов Еврейской автономной области в сфере библиотечного дела : закон Еврей. авт. обл. от 24.12.2004 № 401-оз. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/802024140?marker> (дата обращения: 11.07.2024).

¹⁸ О признании утратившим силу закона Чукотского автономного округа «О библиотечном деле в Чукотском автономном округе» : закон Чукот. авт. окр. от 05.05.2015 № 44-ОЗ принят Думой Чукот. авт. окр. 22.04.2015. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/424090607?marker> (дата обращения: 11.07.2024).

¹⁹ Об особенностях правового регулирования отношений в области культуры в связи с принятием в РФ Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской обл. и Херсонской обл. и образованием в составе РФ новых субъектов — Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области : Федер. закон принят Гос. Думой 14.03.2023. — Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202303180002?index=1> (дата обращения: 12.07.2024).

правового регулирования отношений в области культуры в связи с принятием в РФ новых субъектов (ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей). В Статье 3 (подпункт 1) данного Закона рассматриваются ценные, редкие документы и коллекции библиотечных фондов, расположенных на территориях новых регионов, и их вхождение в состав национального библиотечного фонда в соответствии с ФЗ № 78 «О библиотечном деле».

Периодизация утверждения региональных законов о библиотечном деле. Представим данные утверждения региональных законов о библиотечном деле в ретроспективе. Региональные законы о библиотечном деле были утверждены в течение длительного периода с 1994 по 2023 гг. Первым субъектом, принявшим региональный закон о библиотечном деле в 1994 г., как мы уже упоминали выше, стала Республика Саха (Якутия).²⁰ В 2023 г. в Ямало-Ненецком авт. округе был утвержден самый актуальный на сегодняшний день региональный закон о библиотечном деле.²¹

Максимальное количество региональные законы было утверждено в 1996 — 9 и 1997 гг. — 10 (пиковое значение), далее в 1999 г. — 6, в 2008 — 7 и в 2009 гг. — 7. В 2006 г. регионами было утверждено 4 закона. По три закона было утверждено в 2005, 2015, 2017 гг. Два закона было утверждено в 1995, 2004, 2010, 2011 гг. В течении десяти лет (1994,

²⁰ О библиотечном деле : закон Респ. Саха (Якутия) принят постановлением Палаты Представителей Гос. Собр. (Ил Тумэн) Респ. Саха (Якутия) от 21.07.1994 3 № 27-1 (с изм. на 18.03.2024). — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/804911521> (дата обращения: 11.07.2024).

²¹ О регулировании отдельных вопросов в области библиотечного дела и формирования обязательного экземпляра документов в Ямало-Ненецком автономном округе : закон Ямало-Ненец. авт. окр. от 26.06.2023 № 52-ЗАО принят Законодат. Собр. Ямало-Ненец. авт. окр.—Режимдоступа:<https://docs.cntd.ru/document/406700637?marker> (дата обращения: 10.07.2024).

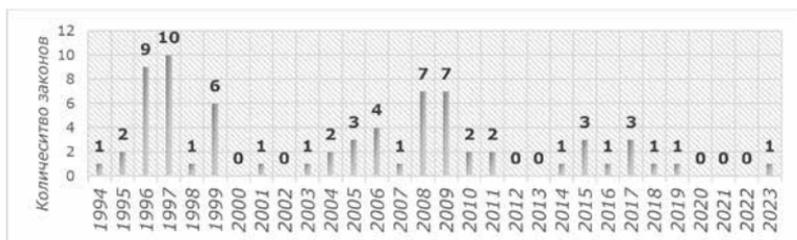


Рис. 2. Периодизация утверждения региональных законов о библиотечном деле

1998, 2001, 2003, 2007, 2014, 2016, 2018, 2019, 2023 гг.), каждый год утверждался один региональный закон.

В силу различных обстоятельств не было принято ни одного регионального закона в следующие годы: 2000, 2002, 2012, 2013, 2020, 2021, 2022.

Уставы ЦБ. В соответствии с Федеральным законом № 78-ФЗ от 29.12.1994 г. «О библиотечном деле» (Ст. 12, п. «Обязанности библиотек»): «В своей деятельности библиотеки обеспечивают реализацию прав граждан, установленных настоящим Федеральным законом. Библиотеки обслуживают пользователей библиотек в соответствии со своими уставами, правилами пользования библиотеками и действующим законодательством».²²

Устав библиотеки — один из основных локальных нормативно-правовых документов, который обеспечивает организационную деятельность учреждения, являясь ее правовой основой.

В настоящее время из 89 регионов РФ, в 87 субъектах функционируют ЦБ: так, в Запорожской области ЦБ отсутствует в связи со сложной обстановкой в регионе, в Чукотском автономном округе ЦБ ликвидирована.

²² О библиотечном деле : Федер. закон принят Гос. Думой 23.11.1994 (с изм. на 14.04.2023) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/9010022> (дата обращения: 11.07.2024).

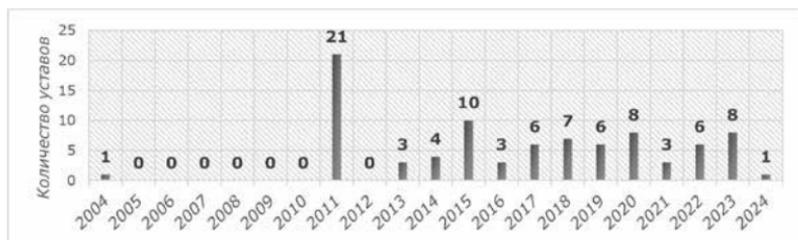


Рис. 3. Периодизация утверждения уставов ЦБ

Наибольшее количество уставов ЦБ было утверждено в 2011 — 21 документ и 2015 гг. — 10, далее в 2020 и 2023 гг. — 8. В 2018 было утверждено 7 уставов. В 2017, 2019 и 2022 гг. было утверждено по 6 уставов. В 2014 г. — 4 устава ЦБ. По 3 устава было утверждено в 2013, 2016, 2021 гг. В 2004 г. и 2024 г. было утверждено 2 устава: самый старый на настоящий момент документ — устав Смоленской областной УНБ имени А. Т. Твардовского²³ и самый актуальный — устав Херсонской областной УНБ.

В течении семи лет (2005–2010, 2012 гг.) в силу различных обстоятельств не было утверждено ни одного устава ЦБ.

Следует отметить, что уставы ЦБ утверждают региональные органы управления культуры или администрация региона.

Региональные органы управления культуры. Структурные подразделения администрации субъектов РФ (департаменты, управления, отделы, комитеты, министерства) являются субъектами управления сферой культуры и как правило выполняют функции учредителей ЦБ. Центральные же библиотеки субъектов, в свою очередь являются объектами культурной деятельности на региональном уровне и находятся в подчинении региональных органов управления культуры.

²³ Устав Смоленской областной УНБ им. А. Т. Твардовского : утв. распоряжением Адм. Смолен. обл. от 08.06.2004 № 488-р/адм. — URL: [http://smolensklib.ru/sites/default/files/textfile/norma_doc/ustav%20\(2\).pdf](http://smolensklib.ru/sites/default/files/textfile/norma_doc/ustav%20(2).pdf) (дата обращения: 11.07.2024).

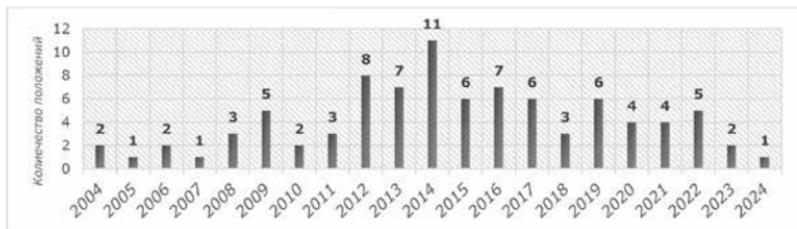


Рис. 4. Периодизация утверждения положений региональных органов управления культуры

Во всех 89 субъектах РФ выявлены утвержденные положения о региональных органах управления культуры. Далее представим периодизацию утверждения нормативных актов.

В 2014 г. было утверждено самое большое количество положений о региональных органах управления культуры — 11. Далее, в 2008 г. — 8 положений. По 7 положений было утверждено в 2013 и 2016 гг. По 6 положений утвердили в 2015, 2016 и 2019 гг.

В 2009 и 2022 г. — по 5 положений. По 4 положения — в 2020 и 2021 гг. По 3 положения было утверждено в 2008, 2011, 2018 гг. По 2 положения — в 2004, 2006, 2010, 2023 гг. В течении трех лет (2005, 2007, 2024 гг.) каждый год утверждалось по одному положению.

Региональные стратегии/концепции и планы развития библиотечного дела

В марте 2021 г. распоряжением Правительства РФ была утверждена «Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 г.»,²⁴ целью которой «является создание условий для устойчивого развития

²⁴ Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года : утв. распоряжением Правительства Рос. Федерации от 13.03.2021 № 608-р. — Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/NFWPpXpAAAEbPW60HiZiDvdZZ8AcSNuu.pdf> (дата обращения: 11.07.2024).

библиотечной сети страны, обеспечивающих реализацию конституционных прав граждан на свободный доступ к информации...». Для достижения этой цели в Стратегии предлагается решение следующих задач: совершенствование нормативно-правовой базы, в том числе создание системы требований и нормативов по обеспечению развития и модернизации библиотек.

В соответствии с актуальными направлениями деятельности Министерства культуры по реализации библиотечной политики РФ до 2030 г. ЦБ участвуют в разработке региональных стратегий/концепций развития библиотечного дела.

В 2023 г. по поручению Министерства культуры РФ научно-методическим отделом Российской национальной библиотеки был проведен мониторинг реализации региональных и ведомственных планов по развитию и модернизации библиотек в рамках исполнения Плана мероприятий по реализации Стратегии развития библиотечного дела в РФ на период до 2030 г. Был осуществлен анализ сведений о наличии утвержденных региональных и ведомственных планов по развитию и модернизации библиотек, в том числе в части комплектования, сохранности фондов, совершенствования материально-технической базы.

Стратегии и концепции развития библиотечного дела регионов страны открывают широкую панораму проблем и вызовов, с которыми сталкиваются региональные библиотеки. Их изучение поможет лучше понять интересы библиотек и видение ситуации как на своей территории, так и в стране целом. В региональных документах помимо основополагающих принципов развития библиотек заложены решения конкретных местных проблем. Важной особенностью региональных стратегических планов и концепций развития является то, что орган исполнительной власти субъекта РФ, утверждающий документ, берет на себя обязательства финансирования исполнения плана на определенный период.

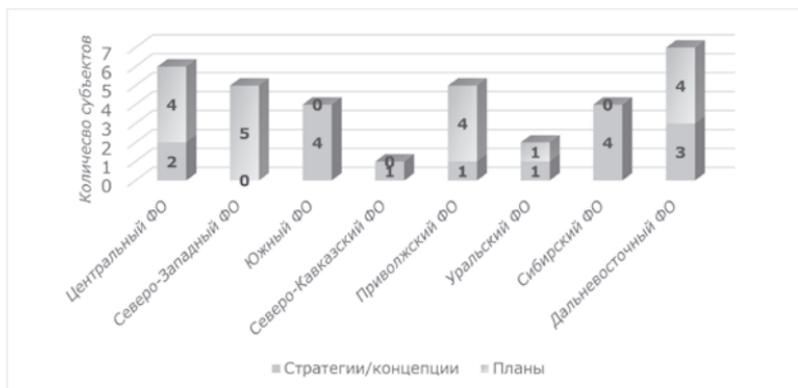


Рис. 5. Утвержденные региональные стратегии, концепции, планы развития библиотечного дела по федеральным округам РФ

Тем самым закладываются основы для устойчивого развития отрасли в регионе.²⁵

Выявленные в ходе данного исследования региональные стратегии, концепции, планы развития библиотечного дела по федеральным округам РФ на 01.01.2024 г. представлены в Таблице 2.²⁶

Из 89 субъектов в 34 субъектах РФ утверждены региональные стратегии/концепции и планы развития библиотечного дела, из них: 16 — стратегии/концепции, 18 — планы.

В связи со сложной обстановкой в новых регионах (Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, Запорожская, Херсонская области) отсутствуют утвержденные региональные стратегии/концепции и планы

²⁵ Трушина, И. А., Макаров, В. А. Стратегическое планирование развития библиотечного дела в регионах РФ: актуальное состояние // Библиотека и закон. — 2023. — Вып. 55. — С. 3–19.

²⁶ Региональные стратегии/концепции и планы развития библиотечного дела по округам РФ (Таблица 2) // Сектор организации библиотечного дела Научно-методического отдела Российской национальной библиотеки. — Режим доступа: <https://nlr.ru/nmo/dep/artupload/nmo/article/RA8771/NA88128.pdf> (дата обращения: 22.07.2024).

развития библиотечного дела. Министерство культуры Донецкой Народной Республики разрабатывает региональную концепцию развития библиотечного дела.

Сектор организации библиотечного дела НМО РНБ собирает в базу данных Всероссийского корпоративного проекта «Центральные библиотеки субъектов Российской Федерации» и представляет на своем сайте региональные²⁷ стратегии/концепции и планы развития библиотечного дела до 2030 г. Данными материалами, находящимися в свободном доступе, могут воспользоваться библиотеки России, которые только приступают к разработке подобных документов.

Региональные нормативные документы по модельным библиотекам

Создание модельных муниципальных библиотек стало одним из ведомственных проектов национального проекта «Культура», в котором выделяется 4 этапа, последний из которых рассчитан на период 2019–2024 гг. Федеральный проект «Культурная среда» национального проекта «Культура» предполагал создание ежегодно по 110 модельных муниципальных библиотек за период с 2019 по 2024 гг.

Для осуществления поставленных задач Правительством РФ было утверждено Постановление об утверждении правил предоставления трансфертов на создание модельных библиотек нового поколения в субъектах страны,²⁸ а затем

²⁷ Региональные Стратегии/концепции развития библиотечного дела до 2030 г. // Сектор организации библиотечного дела Научно-методического отдела Российской национальной библиотеки. — Режим доступа: <https://nlr.ru/nmo/RA6043/regionalnye-strategii-razvitiya-bib-dela-2030> (дата обращения: 11.07.2024).

²⁸ Об утверждении правил предоставления иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на создание модельных муниципальных библиотек в целях реализации национального проекта «Культура»: постановление Правительства Рос. Федерации от 18.03.2019 № 281 // Библиотека и закон. — 2020. — № 49. — С. 279.

два Постановления Правительства РФ^{29 30} о внесении изменений в вышеуказанные правила.

Перечень модельных библиотек, созданных в рамках нацпроекта «Культура» с участием федерального бюджета, по федеральным округам ФО и субъектам РФ представлен на сайте «Библиотека нового поколения».³¹ По данным сайта «Библиотека нового поколения», за период 2019–2023 гг. было открыто 1080 модельных библиотек.

Для обеспечения должного качества реализации национального проекта на ЦБ субъектов РФ возложены функции, связанные с организационным, методическим и техническим обеспечением выполнения проектных работ. На базе многих ЦБ по решению их учредителей созданы проектные офисы и рабочие группы, обеспечивающие создание модельных библиотек в регионах.³² В отдельных субъектах функция

²⁹ Правила предоставления иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на создание модельных муниципальных библиотек в целях реализации национального проекта «Культура» : утв. постановлением Правительства Рос. Федерации от 18.03.2019 № 281 // Библиотека и закон. — 2020. — № 49. — С. 280–288.

³⁰ Распределение иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых в 2019 году из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на создание модельных муниципальных библиотек в целях реализации национального проекта «Культура» : утв. распоряжение Правительства Рос. Федерации от 30.03.2019 № 598-р // Библиотека и закон. — 2020. — № 49. — С. 290.

³¹ Федеральный проект развития муниципальных библиотек «Библиотека нового поколения» // Российская государственная библиотека. — Режим доступа: <https://новаябиблиотека.рф/> (дата обращения: 11.07.2024).

³² Региональная составляющая национального проекта «Культура» // Сектор организации библиотечного дела Научно-методического отдела Российской национальной библиотеки. — Режим доступа: <https://nlr.ru/nmo/RA4700/region-natsional-proekt-kultura> (дата обращения: 11.07.2024).

регионального координатора по созданию муниципальных модельных библиотек возлагается на местное министерство культуры (департамент, управление). Но и в этом случае, в состав проектного офиса, действующего на базе регионального органа управления культуры, включаются ответственные специалисты центральных библиотек.

Специалистами сектора организации библиотечного дела НМО РНБ проводится аналитико-синтетическая обработка материалов, предоставленных центральными библиотеками и информационными центрами департаментов культуры субъектов РФ.³³

Региональные нормативные документы по модельным библиотекам по федеральным округам РФ на 01.01.2024 г., выявленные в результате исследования, представлены в Таблице 3.³⁴

Из 89 субъектов РФ в 44 утверждены региональные нормативные документы по модельным библиотекам.

На начало 2024 г. модельные библиотеки с участием федерального финансирования появились во всех субъектах РФ, включая новые регионы (кроме городов федерального значения Москвы и Санкт-Петербурга, поскольку их участие в конкурсах не предусмотрено). В 2023 г. были приняты распоряжения Комитета по культуре Санкт-Петербурга «О Порядке определения объема и условий предоставления субсидий на иные цели на проведение мероприятий по

³³ Домбровская, И. В., Рыкова, В. В. Модельные библиотеки регионов Европейской России: данные мониторинга // Библиотечное дело. — 2023. — № 17. — С. 31–39.

³⁴ Региональные нормативные документы по модельным библиотекам в федеральных округах РФ (Таблица 3) // Сектор организации библиотечного дела Научно-методического отдела Российской национальной библиотеки. — Режим доступа: <https://nlr.ru/nmo/dep/artupload/nmo/article/RA8771/NA88129.pdf> (дата обращения: 23.07.2024).

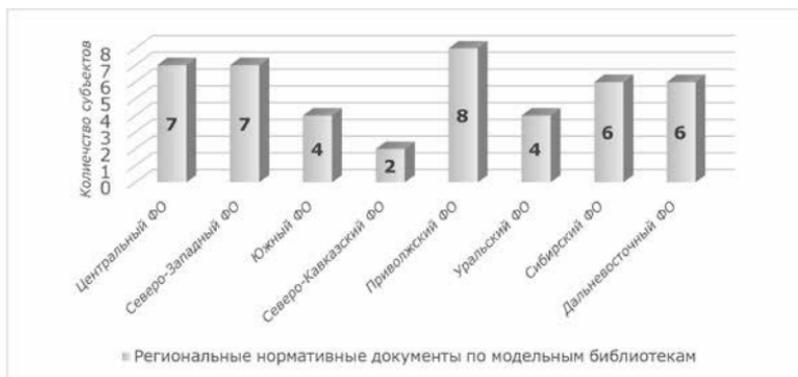


Рис. 6. Утвержденные региональные нормативные документы по модельным библиотекам по федеральным округам РФ

модернизации общедоступных библиотек Санкт-Петербурга»,³⁵ «О модернизации общедоступных библиотек Санкт-Петербурга»,³⁶ которые стали катализатором трансформации библиотек города.

В связи со сложной обстановкой в новых регионах (Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, Запорожская и Херсонская области) в открытом доступе отсутствуют утвержденные региональные нормативные документы по модельным библиотекам.

³⁵ О Порядке определения объема и условий предоставления субсидий на иные цели на проведение мероприятий по модернизации общедоступных библиотек Санкт-Петербурга : распоряжение Ком. по культуре Санкт-Петербурга от 09.02.2023 № 67. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/407565551/> (дата обращения: 12.07.2024).

³⁶ О модернизации общедоступных библиотек Санкт-Петербурга : распоряжение Ком. по культуре Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 827. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/407571682/> (дата обращения: 12.07.2024).

Заключение

Следует отметить, что в настоящее время совершенствование нормативно-правовой базы отнесено к приоритетам развития библиотек, их ключевым целям и задачам. Именно нормативно-правовая документация библиотек позволяет им осуществлять библиотечное обслуживание, не нарушая интересов граждан, которые пользуются учреждениями культуры.

В законах на уровне субъекта РФ должны быть решены те задачи, которые не входят в полномочия центра и не решены федеральным законом установление конкретных нормативов (размещения библиотек, их финансирования и т. д.), определение порядка местного налогообложения, особых условий оплаты труда и др.

Современная библиотека — это учреждение, развитое в правовом отношении, деятельность которого регулируется системой юридических норм, принятых в сфере культуры. На практике деятельность библиотек регламентируется правовой базой, которая включает такие важные документы как устав или положение о библиотеке. Документация библиотек является базой, на которой строится вся основная деятельность библиотечного учреждения.

В завершении отметим, что правильно составленная документация является одним из факторов успешной профессиональной деятельности библиотек, взаимоотношений с пользователями и органами власти. Разработка нормативно-правовой документации библиотек отображает признание их значимости в регионе и способствует укреплению роли библиотечной профессии.

Успешное развитие библиотечного законодательства требует глубокого изучения его норм и практики их применения, поскольку вне теоретического анализа соответствующего правового материала наука не сможет дать необходимых рекомендаций по его совершенствованию.

Литература

- Гриханов, Ю. А.* Законы о библиотечном деле в действии: проблемы реализации и развития // Библиотека и закон. — 1996. — Т. 1. — С. 99–106.
- Домбровская, И. В., Кузнецова, А. Г.* Проблемы и задачи нормативного обеспечения деятельности в современной библиотеке // Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки. — 2023. — № 1. — С. 122–134.
- Домбровская, И. В., Рыкова, В. В.* Модельные библиотеки регионов Европейской России: данные мониторинга // Библиотечное дело. — 2023. — № 17. — С. 31–39.
- Семенихина, К. А., Ветров, А. А., Баранов, М. В.* Система органов государственного управления культурой // Студенческий научный форум — 2017 : материалы IX Международной студенческой научной конференции. Серия. Экономические науки. Актуальные вопросы экономики, управления и права в социально-культурной сфере. — 2017. — Режим доступа: <https://files.scienceforum.ru/pdf/2017/35218.pdf> (дата обращения: 11.07.2024).
- Трушина, И. А., Макаров, В. А.* Стратегическое планирование развития библиотечного дела в регионах РФ: актуальное состояние // Библиотека и закон. — 2023. — Вып. 55. — С. 3–19.
- Фирсов, В. Р.* Государственное законодательное правовое регулирование деятельности библиотек / Рос. нац. б-ка. — Санкт-Петербург : Изд-во Рос. нац. б-ки, 2000. — 255 с.
- Фирсов, В. Р.* Нормативная база: проблемы ее формирования // Библиотека и закон. — 1996. — № 1. — С. 106–111.
- Фирсов, В. Р.* Регулирование деятельности библиотек на основе законодательства в области библиотечного дела : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 05.25.03. — Санкт-Петербург, 2000. — 32 с.
- Фирсов, В. Р.* Формирование территориального библиотечного законодательства в России // Библиотека и закон. — 2000. — Вып. 1. — С. 186–196.

А. С. Неугодникова

**Центральная детская библиотека как методический центр.
Цели, задачи, функции**

Аннотация. Рассмотрена деятельность Санкт-Петербургской специальной центральной детской библиотеки им. А. С. Пушкина как методического центра детских библиотек Санкт-Петербурга.

Ключевые слова: методическая работа, методическое обеспечение, метод, инновации, методист, методические службы.

A. S. Neugodnikova

**Central Children's Library as a Methodological Center.
Goals, Objectives, Functions**

Abstract. The article describes the activity of St. Petersburg Special Central Children's Library named after A. S. Pushkin as a methodological center for children's libraries in St. Petersburg.

Key words: Methodological work, methodological support, method, innovation, methodologist, methodological services.

Миссия и предназначение детской библиотеки, казалось бы, очевидны: продвижение качественной детской литературы через разные формы работы с фондом и населением и предоставление возможностей, как информационных, так и пространственных, для досуга населению с учетом специфики аудитории 0–14 лет. Однако они постоянно проговариваются всеми участниками процесса, поэтому хочется еще раз уточнить. Что такое библиотека в большом городе? Находясь в ведомстве культуры, библиотека, тем не менее, в глазах обывателя является представителем скорее образовательной сферы. А в современной теории инфраструктуры города — одной из форм социальных услуг. В итоге библиотека помещена в треугольник запросов: культуры как официального «владельца», образования для посетителя и социальной инфраструктуры для мегаполиса.

В центре Санкт-Петербурга, в старинном трехэтажном особняке на Большой Морской, 33, размещается крупнейшая в городе детская библиотека — Санкт-Петербургская специальная центральная детская библиотека имени А. С. Пушкина (далее — СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина). Она учреждена Постановлением Совета рабочих, крестьянских и солдатских депутатов в 1921 году. В 1924 году библиотеке было присвоено имя А. С. Пушкина. СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина — современный центр развития детского чтения и детской литературы, региональный методический центр библиотечной работы с детьми и подростками и руководителями детского чтения. У библиотеки есть 4 филиала, находящихся в историческом центре города.

Успех современной библиотеки, особенно детской, во многом зависит от эффективности методической работы, сущностью которой является содействие адекватному реагированию библиотеки со всеми ее ресурсами и возможностями на происходящие глобальные изменения социально-экономической и культурной среды.

Основные направления методической деятельности центральных библиотек включают взаимосвязанные аспекты:

1. Аналитический. Предполагает изучение количественных и качественных результатов деятельности библиотек, мониторинг развития библиотечных процессов. Это направление помогает скорректировать стратегию библиотечной деятельности и спрогнозировать ее развитие.
2. Консультационно-методический и информационный. Связан с предоставлением библиотекам актуальных сведений в области теории и практики библиотечно-информационной деятельности, а также с оказанием помощи в подготовке программ, проектов, открытых мероприятий, организации клубной и кружковой работы.
3. Инновационный и научно-исследовательский. Методисты выявляют наиболее перспективные формы работы, изучают новые методы и приемы проведения массовой работы, раскрытия фондов, применения информационных технологий и разрабатывают рекомендации по их использованию в библиотечной деятельности.
4. Издательский. Предполагает подготовку и выпуск специальных продуктов, обеспечивающих методическое сопровождение библиотечной деятельности. К ним относятся методические рекомендации, пособия, информационные материалы, сценарии мероприятий, методические программы и проекты.
5. Обучающий. Заключается в содействии повышению квалификации работников библиотек, развитию их коммуникативных и информационных навыков и обеспечении непрерывного образования.

Методическая деятельность СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина подразделяется на два основных направления:

1. методическое обеспечение и сопровождение корпоративной деятельности учреждения;

2. деятельность СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина как методического центра для детских библиотек Санкт-Петербурга.

Методическое сопровождение корпоративной деятельности учреждения включает в себя:

1. составление статистических отчетов различного уровня по результатам деятельности библиотеки;
2. организацию прикладных исследований в библиотеке с целью анализа эффективности различных направлений ее деятельности (проведение анкетирования посетителей библиотеки посредством опросов на сайте, в социальных сетях и заполнения бумажных анкет);
3. организацию обучения персонала библиотеки в соответствии с трудовыми функциями, продвижение передового опыта по профилю деятельности сотрудников;
4. разработку инструктивно-методических материалов, унификация внутренней документации учреждения;
5. постоянный мониторинг деятельности структурных подразделений учреждения.

С середины 1950-х годов библиотека получила статус методического центра в области библиотечной работы с детьми и подростками, поддержки и продвижения детского чтения и детской литературы. СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина систематически проводит конференции и обучающие семинары для сотрудников специализированных детских и общедоступных библиотек, обслуживающих детей. Как региональный методический центр, СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина ведет постоянный мониторинг деятельности детских библиотек Санкт-Петербурга. Деятельность СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина как методического центра для детских библиотек Санкт-Петербурга включает в себя:

1. оказание консультационной и методической помощи специалистам, осуществляющим библиотечное обслуживание детско-юношеского населения Санкт-Петербурга;
2. организацию, проведение и участие в научных прикладных исследованиях в области библиотековедения, социологии и психологии чтения детей и юношества, внедрение их результатов в практическую деятельность;
3. организацию сетевого взаимодействия библиотек, обслуживающих детское и юношеское население Санкт-Петербурга;
4. проведение ежегодного мониторинга библиотечного обслуживания детско-юношеского населения Санкт-Петербурга;
5. подготовку «Ежегодного доклада о деятельности детских общедоступных библиотек»;
6. составление сводных аналитических отчетов для Российской государственной детской библиотеки (Москва), Центральной городской публичной библиотеки им. В. В. Маяковского (Санкт-Петербург);
7. организацию работы по сбору информации по библиотечному обслуживанию детей в Санкт-Петербурге для электронного портала РГДБ «Библиотеки России — детям» (stat.rgdb.ru);
8. ежегодное издание справочника-указателя детских библиотек Санкт-Петербурга;
9. организацию и проведение семинаров и конференций для представителей профессионального сообщества, в том числе методистов детских библиотек и заместителей директоров по работе с детьми ЦБС Санкт-Петербурга.

Одним из современных мощных инструментов развития библиотек признаны корпоративные проекты, реализация которых позволяет рационально использовать финансовые, информационные и кадровые ресурсы библиотек. Инициирование, организацию и координацию по реализации проекта

берет на себя, как правило, методический центр — Центральная библиотека.

СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина инициирует создание и продвижение проектов и программ, направленных на поддержку детского и семейного чтения в Санкт-Петербурге. Особое внимание уделяется созданию крупных проектов с привлечением представителей библиотечного сообщества, музеев, образовательных учреждений, общественных организаций, социальных учреждений и бизнеса.

В 2010 году деятельность по объединению масштабных проектов детских библиотек Санкт-Петербурга воплотилась в создание общественной организации — Союза детских библиотек Санкт-Петербурга. СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина совместно с Союзом детских библиотек организует и координирует проведение масштабных всероссийских и общегородских библиотечных акций. Наиболее значимыми из них являются «Блокадные дневники» — цикл мероприятий в рамках городского сценария ко Дню полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады, «Полевая почта. Мы из будущего» — библиотечная акция к Дню Победы, «Цветок Пушкину» — библиотечная акция к Пушкинскому дню России, «Booktravel: книжное путешествие в лето», «Мир знаний открывает книга».

Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что СПб СЦДБ им. А. С. Пушкина как методический центр детских библиотек Санкт-Петербурга, является тем звеном, с помощью которого можно сделать реальные шаги по обновлению всех сторон библиотечного обслуживания детей в Санкт-Петербурге, а также развитию программ по приобщению детей к чтению.

Литература

1. *Авраева, Ю. Б.* Новая «модель» методических кадров общедоступных библиотек / Ю. Б. Авраева // Петербургская библиотечная школа. — 2016. — № 3 (55). — С. 61–70.

2. *Аврамова, М. Б.* Методист на распутье: организация библиотечного обслуживания в условиях трансформации библиотечной сети / М. Б. Аврамова // На переднем крае библиотечных инноваций: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Научно-методическая деятельность библиотек Российской Федерации: актуальные вопросы теории и практики» (Москва, 23–24 октября 2014 г.). — Москва, 2015. — С. 76–87.
3. *Ахти, Е. Г.* От научно-методического отдела к управлению научно-организационной работы: модификация методической деятельности центральной библиотеки мегаполиса / Е. Г. Ахти // Культурная жизнь Юга России. — 2018. — № 1 (68). — С. 88–92.
4. *Басов, С. А.* Научно-методическая деятельность центральной библиотеки субъекта Российской Федерации. Регламентирующие документы / С. А. Басов // На переднем крае библиотечных инноваций: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Научно-методическая деятельность библиотек Российской Федерации: актуальные вопросы теории и практики» (Москва, 23–24 октября 2014 г.). — Москва, 2015. — С. 265–309.
5. *Бородина, Е. Е.* Кейс методиста. Приоритеты развития / Е. Е. Бородина // Библиотечное дело. — 2018. — № 7. — С. 22–24.
6. Методическая работа в современных условиях : обзор / Дальневосточная государственная научная библиотека; сост. О. А. Ли. — Хабаровск : [б. и.], 2019. — 23 с.
7. *Михнова, И. Б.* Исследования, инновации, консалтинг — три источника и три составных части научно-методической деятельности библиотеки / И. Б. Михнова // На переднем крае библиотечных инноваций: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Научно-методическая деятельность библиотек Российской Федерации: актуальные вопросы теории и практики» (Москва, 23–24 октября 2014 г.). — Москва, 2015. — С. 43–55.

**Профстандарт:
вопросы внедрения
и использования**

С. А. Бражникова

Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: внедрение в библиотечную сферу

Аннотация. Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2022 года № 527н. Это документ долгожданный в буквальном смысле слова. До его утверждения 2022 году библиотечное сообщество России находилось в ожидании 8 лет — с 2014 года, когда был подготовлен первый вариант документа, но по разным причинам так и не был принят.

Прошло уже практически 2 года с его действия, поэтому, конечно, основной комплекс мероприятий по его введению в библиотеках уже должен быть завершен. В публикации приведен полный алгоритм введения профессионального стандарта в общедоступной библиотеке.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, специалист по библиотечно-информационной деятельности, приказ по библиотеке, комиссия по введению профстандарта, аттестация, названия должностей, квалификационные характеристики.

S. A. Brazhnikova

Professional standard «Library and Information Specialist»: implementation in the library sphere

Abstract. The professional standard “Library and Information Specialist” was approved by the order of the Ministry of Labor and

Social Protection of the Russian Federation dated September 14, 2022 No. 527n. This is a long-awaited document in the literal sense of the word. Before an approval in 2022, the library community of Russia had been waiting for 8 years — since 2014, when the first version of the document was prepared, but for various reasons it was never adopted.

Almost 2 years have passed since its effect, so, of course, the main set of measures for its introduction in libraries should already be completed. The publication provides a complete algorithm of introducing a professional standard in a public library.

Keywords: Professional standard, library and information specialist, library order, commission for the introduction of professional standards, certification, job titles, qualification characteristics.

Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2022 года № 527н. Это документ долгожданный в буквальном смысле слова. До его утверждения 2022 году библиотечное сообщество России находилось в ожидании 8 лет — с 2014 года, когда был подготовлен первый вариант документа, но по разным причинам так и не был принят.

Прошло уже практически 2 года с его действия, поэтому, конечно, основной комплекс мероприятий по его введению в библиотеках уже должен быть завершен.

Хочу отметить, что наш стандарт далеко не первый, который должен внедряться в библиотечную сферу. С 1 июля 2016 года Федеральный закон № 122-ФЗ дал старт внедрению профессиональных стандартов. За это время появилась целая сетка профессиональных стандартов, которые уже должны быть введены в общедоступных библиотеках нашей страны, так как их функционал выполняется в библиотеках. Это профстандарты программиста, специалиста в области охраны труда, специалиста по противопожарной профилактике, ряд других. Здорово, если хотя бы некоторые стандарты уже были внедрены в библиотеке, это отличная практика понимания того, как же нам предстоит внедрять профстандарт

специалиста по библиотечно-информационной деятельности. Мы эту работу в Белгородской области в свое время уже провели, поэтому нам было легче внедрять уже наш, профессиональный библиотечный.

Весь процесс внедрения профстандартов условно делится на несколько этапов. Начнем с подготовительного: по библиотечному учреждению необходимо принять пакет распорядительных документов, которые утверждают комплекс организационных мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. Да, документы лучше оформлять не под один профстандарт, а именно под их линейку (тех профессиональных стандартов, если соответствующие специалисты работают в библиотеке), тогда не придется каждый раз формировать новый пакет документов.

В целом, внедрение профстандартов — это масштабная работа, поэтому в ней участвуют не только члены комиссии, но и отдел кадров, все заведующие структурными подразделениями, вся администрация. Огромная работа ложится на отдел кадров.

В Белгородской области велась активная подготовительная работа по его введению, и начали мы с ознакомления библиотекарей и учредителей библиотек с документом. Для этого были задействованы все доступные онлайн и офлайн-площадки: образовательные курсы и семинары для специалистов государственных и муниципальных библиотек, профессиональные встречи с работниками библиотек других систем и ведомств, выезды и совещания с главами и руководителями сферы культуры муниципальных районов и городских округов. С уверенностью могу сказать, что о профстандарте знает все библиотечное сообщество региона.

Отдельная работа ведется с директорами и методистами в рамках специализированных курсов, и еженедельных ВКС «Директорский ланч», который проводит по средам с руководящим звеном ЦБС научно-методическая служба областной

научной библиотеки. Для руководящего звена был разработан алгоритм внедрения профстандарта в каждой ЦБС, подготовлен обновленный пакет типовых документов.

Еще в 2022 году в Белгородской государственной универсальной научной библиотеке был издан приказ «О проведении организационных мероприятий по внедрению профессиональных стандартов в БГУНБ», которым была сформирована рабочая комиссия по внедрению профессиональных стандартов, определены ее задачи. Приказ также устанавливал сроки разработки Положения о работе комиссии и Плана-графика мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. Кроме того, начальнику отдела кадров вменено при приеме на работу руководствоваться профессиональными стандартами в части определения соответствия лица, принимаемого на работу в библиотеку, квалификационным требованиям соответствующего стандарта и т. д. Кроме того, этим же приказом был утвержден состав аттестационной комиссии для проведения аттестации работников библиотеки на соответствие их квалификации профессиональным стандартам.

Обратите внимание: в случае если у работника есть документы, которые подтверждают соответствие его квалификации профстандарту, проверять его другими способами — аттестацией или независимой оценкой — работодатель не обязан. Закон этого не требует.

Следующим приказом по библиотеке были утверждены Положение о работе комиссии по внедрению профессиональных стандартов в ГБУК «Белгородская государственная универсальная научная библиотека» и План-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. Это те основные документы, которые обязательно должны быть подготовлены. С Положением о работе комиссии по внедрению профессиональных стандартов более или менее все ясно, его образцы представлены в интернете.

Для успешного внедрения профстандартов в организации руководитель должен следовать пунктам заранее составленного плана. Такие планы необходимо составлять, исходя из ПП РФ № 584 от 27.06.2016 г. в нем должна быть отражена следующая информация:

- список стандартов, используемых в библиотеке
- данные о необходимых корректировках в местных нормативных документах: Штатное расписание, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда, должностные инструкции, Положение об аттестации, Положение о системе повышения квалификации и т. д.;
- данные о необходимости проведения дополнительных образовательных программ для специалистов, не соответствующих требованиям профстандарта.

Так как требований к форме и содержанию плана законодательно не установлено, могу предложить вашему вниманию обобщенную форму документа:

Цель: обеспечение перехода ГБУК «Белгородская государственная универсальная научная библиотека» на работу в условиях действия профессиональных стандартов.

Задачи:

1. Разработать организационно-управленческие решения, регулирующие внедрение профессиональных стандартов.
2. Привести в соответствие профессиональным стандартам локальные нормативные акты библиотеки.
3. Организовать информационное и методическое обеспечение внедрения профессиональных стандартов в библиотеке.
4. Организовать аттестацию и профессиональную подготовку работников библиотеки в соответствии с профессиональными стандартами.

№ п/п	Мероприятия	Ожидаемые результаты (вид документа)	Срок исполнения	Ответственный
	Издание приказа директора библиотеки о проведении мероприятий по внедрению профессиональных стандартов			
	Определение профессиональных стандартов, планируемых к использованию в библиотеке			
	Доведение до работников библиотеки информации о нормативных актах, регулирующих внедрение профессиональных стандартов, и порядке их введения			
	Определение перечня локальных нормативных актов библиотек, в которые необходимо внести изменения в связи с внедрением профессиональных стандартов			
	Внесение изменений в локальные нормативные акты библиотеки в связи с внедрением профессиональных стандартов			
	Создание аттестационной комиссии для проверки соответствия квалификации работников квалификационным требованиям профессиональных стандартов			
	Подготовка организационных документов по проведению аттестации работников библиотеки			
	Издание приказа по результатам аттестации работников библиотеки			
	Определение необходимости профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки) работников библиотеки на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов			
	Разработка и реализация плана профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки) работников библиотеки с учетом требований профессиональных стандартов.			
	Внедрение профессиональных стандартов			
	Внедрение профессиональных стандартов руководящего звена библиотеки			
	Внедрение профессиональных стандартов основного персонала библиотеки			
	Внедрение профессиональных стандартов служащих библиотеки			
	Внедрение профессиональных стандартов по рабочим профессиям			

II этапом введения профстандартов в библиотеке, назовем его Основной, должны быть реализованы все позиции Плана-графика внедрения профессиональных стандартов и других организационно-управленческих документов библиотеки по введению профессиональных стандартов.

После определения профессий (в штате библиотеки), на которые утверждены профессиональные стандарты, составляется список работников, кому предстоит переход на профессиональные стандарты с указанием их квалификации и специальности по диплому. Устанавливается их потребность в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании. Внедряя профстандарт программиста мы подали заявку в Региональный центр дополнительного профессионального образования Белгородского государственного института искусств и культуры на проведение образовательных курсов для программистов.

Обратите внимание: Работодатель не может уволить работника за несоответствие его квалификации требованиям профессионального стандарта, в том числе и по результатам независимой оценки. Прекратить трудовые отношения можно только по результатам аттестации, выявившей несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Обратите внимание: если работник отказывается и от обучения, и от проверки квалификации, администрация вправе предложить ему перевод на вакантную должность, которая соответствует его квалификации. Сделать это можно только с его согласия.

Если наименование должности сотрудника не соответствует профстандарту, необходимо привести названия должностей в соответствие с требованиями профстандарта, т. е. переименовать должности.

В случае изменения названия должности каждому сотруднику направляется уведомление о переводе на новое название должности.

Обратите внимание: это не перевод на другую работу и не изменение других условий трудового договора. У работника ничего не меняется, кроме названия должности.

Обратите внимание: соответствующий стандарт может быть введен в библиотеке только при условии наличия утвержденного базового оклада для указанного в стандарте наименования должности. Базовые оклады для специалистов государственных библиотек утверждаются правительством субъекта РФ, для муниципальных библиотек — соответствующими распорядительными актами глав местного самоуправления муниципальных районов, городских округов.

С целью переименования должности в соответствии с профстандартом необходимо:

1. Издать приказ по библиотеке о внесении изменений в штатное расписание.
2. Утвердить должностную инструкцию в новой редакции.
3. Оформить дополнительное соглашение к трудовому договору.
4. Внести запись о переименовании должности в трудовую книжку и личную карточку работника.
5. Изменить название должности в таблице учета рабочего времени.

Поэтому параллельно пересматриваются должностные инструкции по должностям в соответствии с вводимыми профстандартами, эту работу делают заведующие структурными подразделениями.

Обратите внимание: должностные инструкции не должны полностью повторять положения профстандарта, даже обязательного, т. к. эти документы разработаны для

решения разных задач. Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления профессиональной деятельности. Устанавливается Правительством РФ.

Должностная инструкция — это объем трудовой функции специалиста на конкретном участке работы. Устанавливается работодателем.

В перечне возможных изменений и дополнений, которые могут быть внесены в должностную инструкцию в соответствии с профстандартом, могут быть:

- изменение названия должности;
- изменение требования к квалификации: к образованию и обучению, к опыту практической работы, особые условия допуска к работе;
- изменение требований к знаниям: выборка из раздела профстандарта «необходимые знания»;
- изменение формулировок должностных обязанностей: из раздела «трудовые действия» профстандарта.

В должностную инструкцию включаются те виды трудовых действий, закрепленные в профстандарте, которые осуществляет в рамках своих должностных обязанностей работник данной должности. Включение новых трудовых действий трактуется как изменение (нарушение) трудового договора. За такие действия библиотека может быть оштрафована.

В случае, если квалификационные характеристики работника не соответствуют квалификационным требованиям профстандарта все специалисты, должности которых отнесены к библиотечным работникам, проходят аттестацию.

В Разъяснениях Минтруда России по вопросам применения профстандартов отмечено: «Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или

стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы». И еще очень важный момент: Минтруда России запрещает проводить внеплановую аттестацию сотрудников для оценки соответствия требований профстандарта квалификационным характеристикам сотрудника. Проводится только плановая аттестация, поэтому если таковая была проведена в библиотеке совсем недавно, следует дождаться срока следующей. Все это должно быть отражено в Плане мероприятий библиотеки по введению профстандарта.

На каждого аттестуемого непосредственный руководитель (заведующий отделом, заместитель директора) заполняет Оценочный лист соответствия профессиональному стандарту, где проводится сравнительная характеристика действующих трудовых функций специалиста с перечисленными в профстандарте. По итогам аттестации комиссией принимается решение о соответствии (несоответствии) специалиста занимаемой должности, т. е. принимается один из вариантов решений аттестационной комиссии, которые зафиксированы в Положении о проведении аттестации. При этом в аттестационном листе сотрудника должно быть указано, что несмотря на несоответствие квалификационных характеристик работника (перечислить, какие не соответствуют) требованиям профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности», но учитывая продолжительный стаж работы в должности, высокое качество трудовых действий, профессиональные знания, умения и навыки данного сотрудника, комиссия принимает решение, что опыт сотрудника, выполняемые им должностные

обязанности соответствуют требованиям вводимого профессионального стандарта. Таким образом, при определении окончательного решения аттестационная комиссия учитывала качество трудовых действий, уровень профессиональных знаний, умений, навыков, стаж работы специалиста в должности.

Цели разработки профессионального стандарта любой специальности направлены на эффективную организацию труда, повышение производительности труда, формирование качественной кадровой политики и системы управления персоналом, совершенствование системы оплаты труда. Во многих библиотеках все перечисленное — проблемные зоны. И если внедрение профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» позволит достичь в отдельной библиотеке хотя бы части вышеназванных целей, ее обновленный кадровый потенциал станет мощной основой для нового инновационного витка библиотечного развития.

И в заключение — первые полезные практики использования профессионального стандарта. Директор ЦБС обратилась с вопросом, как аргументировать перед учредителем необходимость введения в штатное расписание ЦБ единицы специалиста, координирующего в ЦБС всю проектную деятельность. Обращение к стандарту позволило убедить учредителя, что библиотека имеет право вводить в штатное расписание такую единицу, и это право установлено федеральным документом — профессиональным стандартом. Кроме того, стандарт был использован для составления должностной инструкции специалиста по проектной работе.

Профессиональный стандарт является первым документом, с которым знакомятся при поступлении на работу в библиотеку. Эта практика введена в каждой библиотеке. Только после изучения документа соискатель принимает окончательное решение о работе в библиотеке.

Особое значение профстандарт имеет для руководителей библиотек и централизованных библиотечных систем. Именно на этот документ можно опираться при взаимодействии с властью, объясняя, например, сущность работы современной библиотеки, в том числе при защите библиотечных программ, проектов, бюджетов, да просто при аргументировании необходимости ремонта помещения или обновления оборудования библиотеки.

Профстандарт может выступить в роли «третьего судьи» в случае трудовых споров между работником и работодателем. Пример из практики: специалист ЦБ отказывается работать с социальными сетями, однако после того, как он был ознакомлен с соответствующей трудовой функцией документа, ... спор завершился. Это очень «земной» пример, но именно подобные споры чаще всего случаются на местах.

Стандарт необходим методистам при разработке системы повышения квалификации. Крайне важно, что документ устанавливает минимальный период повышения профессиональной квалификации специалистов — 3 года вместо действующих 5 лет. Сегодня в библиотеках области пересматриваются региональные и муниципальные планы профессионального развития библиотечарей с учетом требований стандарта в целом и, в частности, сокращенного срока участия специалистов в системе повышения квалификации.

Профстандарт сподвигнул коллег в регионе, имеющих высшее непрофильное образование, на получение второго библиотечного. Для чего, помимо заочной формы обучения, в Белгородском государственном институте искусств и культуры начали свою работу курсы профессиональной переподготовки для этой категории библиотечарей. Образовательную программу курсов, основанную на положениях профстандарта, разрабатывают специалисты областной научной библиотеки.

В. А. Гончарова

**Конкурс профессионального мастерства
«Лучший библиотекарь Архангельской области»
в контексте требований профессионального стандарта**

Аннотация. Доклад посвящен итогам первого Областного смотра-конкурса профессионального мастерства «Лучший библиотекарь Архангельской области», который прошел в 2024 году. Основное внимание уделено использованию положений профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» в качестве методологической базы для оценки профессиональных компетенций участников. В статье описаны цели конкурса, его структура, процесс подготовки конкурсных заданий и критерии оценки. Отмечается важность конкурса для развития профессиональных навыков библиотекарей региона.

Ключевые слова: конкурс профессионального мастерства, профессиональный стандарт, оценка профессионального уровня библиотекарей, Архангельская область.

V. A. Goncharova

**A Competition of Professional Skills
«The Best Librarian of the Arkhangelsk Region»
in the Context of the Requirements of the Professional Standard**

Abstract. The report is devoted to the results of the first regional competition-review of professional skills «The Best Librarian of the Arkhangelsk Region», which was held in 2024. The main attention is paid to the use of the provisions of the professional standard «Specialist

in Library and Information Activities» as a methodological basis for assessing the professional competencies of participants. The article describes the goals of the competition, its structure, the process of preparing competition tasks and evaluation criteria. The importance of the competition for the development of professional skills of librarians in the region is noted.

Keywords: Competition of professional skills, professional standard, assessment of the professional level of librarians, Arkhangelsk Region.

В июне 2024 года в Архангельской области завершился первый Областной смотр-конкурс профессионального мастерства среди специалистов муниципальных общедоступных библиотек «Лучший библиотекарь Архангельской области». Мероприятие проводилось в целях реализации «Стратегического плана развития общедоступных библиотек в Архангельской области на период до 2030 года» и повышения роли библиотек в социально-экономическом развитии нашей страны, в деле просвещения и воспитания населения, и в продвижении традиционных российских ценностей.

Конкурс учрежден министерством культуры Архангельской области, оператором конкурса, основной движущей силой стал методический отдел АОНБ им. Н. А. Добролюбова.

Конкурс профессионального мастерства такого масштаба в нашем регионе проводился впервые. Организаторы поставили амбициозные цели конкурса — повышение престижа библиотечной профессии, сохранение и развитие кадрового потенциала библиотек региона. Не превратить конкурс в формальное мероприятие, а постараться сделать его максимально полезным для библиотечной сферы механизмом выявления лучших специалистов муниципальных общедоступных библиотек Архангельской области, стимулирующим их профессиональную и творческую активность.

Всё это стало для методистов областной библиотеки серьезным вызовом, так как опыта в проведении региональных

конкурсов профессионального мастерства такого масштаба у нас не было.

Что и как мы будем оценивать — самый первый вопрос, с которым нам пришлось столкнуться в ходе подготовки к конкурсу. На наш взгляд, было важно определить, какие навыки, компетенции, знания, умения современного библиотекаря могут стать основой для разработки конкурсных заданий, на соответствие каким требованиям проверять специалистов муниципальных библиотек?

Здесь на помощь пришел профессиональный стандарт. «Специалист по библиотечно-информационной деятельности». Как оказалось, профессиональный стандарт — оптимальная база для конкурса. Тщательно проработанные и четко описанные трудовые функции, а также соответствующие им умения, знания и навыки — то, на чем можно построить конкурсные задания. Это готовый инструмент для измерения профессионального уровня библиотекарей, требующий лишь доработки в части «как им пользоваться». Таким образом, он может служить инструментом «измерения уровня» профессионального мастерства библиотекарей.

Надо отметить, что после принятия профстандарт вызвал у библиотекарей региона много вопросов и еще больше опасений: как он будет применяться, будут ли соответствовать профстандарту люди, уже работающие в библиотеках, ведь кадровая ситуация в регионе далека от идеальной. Только 47% библиотечных сотрудников имеют библиотечное образование, причем 40% из них уже достигли пенсионного возраста. Более 30% библиотечных специалистов не обучались на курсах повышения квалификации более трех лет. Мы решили, что использование положений профстандarta в нашем конкурсе не только будет способствовать развитию знаний, навыков и умений, закрепленных в этом документе, но и познакомит с ним библиотекарей, снимет излишние волнения, связанные с ним.

Запустить такой масштабный проект было невозможно без учета мнения тех, кто будет его реализовывать. Мы всегда работаем в партнерстве с муниципальными библиотеками, поэтому еще до начала разработки положения о конкурсе механика его проведения была смоделирована в рамках деловой игры на ежегодном совещании методистов общедоступных библиотек. А при выборе итогового варианта определяющим фактором стали не только требования учредителя конкурса, но и общее решение руководителей муниципальных библиотек.

В результате было определено, что конкурс будет проходить в два этапа: первый пройдет на уровне муниципалитетов и будет в очном формате (1 декабря 2023 года — 31 марта 2024 года); второй этап, региональный, пройдет заочно (1 апреля — 17 июня 2024 года).

Согласно положению о конкурсе первый этап проводили органы управления сферой культуры и центральные библиотеки муниципальных образований Архангельской области. Все необходимые для конкурса материалы были разработаны методистами Архангельской областной научной библиотеки. В муниципалитеты были направлены конкурсные задания, подробная методика оценивания, методические рекомендации по проведению конкурсных испытаний и сценарный ход самого мероприятия. Для участников конкурса был подготовлен и опубликован на портале «Библиотеки Архангельской области» список литературы для подготовки к состязанию.

Базой для разработки заданий первого этапа была выбрана обобщенная трудовая функция «библиотечно-информационное обслуживание пользователей», как самая распространенная: в нашем регионе эту функцию в муниципальных библиотеках выполняют все специалисты, включая даже руководителей некоторых библиотечных систем.

Выбор компетенций осуществлялся по трем критериям, во-первых, они должны быть базовыми для библиотечарей,

обслуживающих читателей; во-вторых, их можно было бы проверить в ходе двухчасового конкурса; в-третьих, конкурсные задания по их проверке должны быть зрелищными, так как первый этап конкурса планировалось проводить в присутствии зрителей.

В результате было отобрано 11 трудовых действий:

1. Знание основ библиотековедения, библиографоведения, документоведения, книговедения, библиотечного фондоведения, информационных технологий, теории и практики библиотечно-информационного обслуживания различных категорий пользователей; государственной политики в сфере культуры, науки и образования; нормативно-правовых актов по библиотечно-информационной и социально-культурной деятельности, защите интеллектуальной собственности и персональных данных.
2. Осуществление аналитико-синтетической обработки печатных, электронных и сетевых электронных документов.
3. Организация выставок, раскрывающих библиотечный фонд и другие информационные ресурсы, в традиционном и цифровом формате.
4. Библиотечно-информационное обслуживание пользователей библиотеки в стационарном и дистанционном (удаленном) режимах, учитывая их личностные характеристики и информационные потребности.
5. Прием информационных запросов пользователя библиотеки в стационарном и дистанционном (удаленном) режимах.
6. Работа с пользователями библиотеки, не возвратившими документы в установленный срок.
7. Наполнение позитивным контентом сайта (раздела сайта) библиотеки, аккаунтов в социальных сетях с целью продвижения библиотечных ресурсов и услуг.

8. Расстановка возвращенных пользователем библиотеки документов.
9. Осуществление в библиотеке аналитико-синтетической обработки печатных, электронных и сетевых электронных документов.
10. Использование автоматизированной библиотечно-информационной системы библиотеки, других цифровых технологий и технических средств в целях библиотечно-информационного и справочно-библиографического обслуживания пользователей библиотеки в стационарном и дистанционном (удаленном) режимах.
11. Поиск документов, библиографической и справочной информации по запросу пользователя в библиотечном фонде, в локальных и сетевых ресурсах в целях удовлетворения запросов пользователя библиотеки.

Всего было подготовлено 9 конкурсных заданий. Из них 4 оценивали первые 6 трудовых действий. Оставшиеся проверялись с помощью дополнительных 5 заданий, которые не были обязательными. Организаторам на местах предлагалось дополнить ими обязательные конкурсные задания, но большинство муниципалитетов выбрали только обязательные задания.

Для того чтобы задания не повторялись, а участники находились в равных условиях, было подготовлено 64 вопроса с вариантами ответов, из которых сформировано несколько вариантов теста. Для каждого задания разработано несколько его вариантов, например: 19 паспортов книжных выставок, 20 сценариев конфликтных ситуаций, 20 портретов читателей для индивидуальных бесед и задач, касающихся конфликтных ситуаций.

По мнению участников конкурса, самым сложным заданием был тест на знание нормативно-правовой базы библиотечного дела. Но мы считаем это задание успешным, ведь тест позволил обратить внимание библиотекарей на документы,

которые необходимо знать, но которые зачастую игнорируются в повседневной работе.

Во время подготовки к испытаниям конкурсанты обновляли свои знания по теоретическим и практическим вопросам организации библиотечного обслуживания, а конкурсные задания, помимо демонстрации знаний, навыков и умений, предполагали и получение новых. Благодаря этому первый этап конкурса стал полноценным мероприятием по повышению квалификации, проведенным в каждом муниципалитете.

Приведем слова Ольги Николаевны Некипеловой — лучшего библиотекаря города Коряжмы: «Конкурс был интересным, но очень волнительным для меня. Задания были сложные, но выполнимые. Очень понравились творческие испытания, с которыми библиотекарь сталкивается ежедневно. Я не пожалела, что поучаствовала в данном конкурсе. Это дополнительный стимул для саморазвития в профессиональном плане».

Второй этап конкурса проводился заочно. Конкурсной работой второго этапа стало портфолио, в котором конкурсанты — победители в своих муниципальных образованиях — представляли наиболее значимые результаты своей профессиональной деятельности за последние три года. Портфолио включало: видеовизитку, материалы, представляющие профессиональную деятельность (сценарии, паспорт книжной выставки, описание реализованного проекта и др.), сведения о повышении квалификации за последние три года и полученных наградах. Каждый элемент портфолио позволял оценивать уровень профессионального мастерства конкурсанта сразу по нескольким трудовым функциям. Например, сценарии мероприятий давали возможность оценить знания и умения, относящиеся к трудовым функциям «организация и проведение библиотечных культурно-просветительских, образовательных и событийных мероприятий», «библиотечно-информационное обслуживание детей» и др.

Умения:

1. Использовать методики подготовки и проведения библиотечных мероприятий в стационарном и дистанционном (удаленном) режимах с учетом информационных, образовательных, культурных, познавательных потребностей граждан.
2. Определять тему, формат, состав участников и партнеров библиотечного мероприятия, осуществлять отбор информации по его тематике.
3. Разрабатывать план проведения и сценарий библиотечного культурно-просветительского, образовательного и событийного мероприятия.
4. Разрабатывать программы библиотечных литературных занятий для отдельных категорий пользователей библиотеки.
5. Знание методики и технологии организации культурно-просветительских, образовательных и событийных мероприятий различных форматов, целевого и читательского назначения.

Ключевым критерием оценки, дающим максимальное количество баллов, стало соответствие конкурсанта требованиям профессионального стандарта. Для работы конкурсной комиссии был разработан «Перечень знаний и умений в соответствии с профессиональным стандартом “Специалист по библиотечно-информационной деятельности”, оцениваемых в рамках второго этапа Областного смотра-конкурса профессионального мастерства среди специалистов муниципальных общедоступных библиотек “Лучший библиотекарь Архангельской области» в 2024 году». Этот перечень позволял членам конкурсной комиссии, особенно тем, кто не является специалистом в библиотечном деле, объективно оценить уровень профессионализма конкурсантов.

Безусловно, конкурс профессионального мастерства — это значимое событие в жизни библиотек нашего региона.

Этот опыт будет проанализирован и осмыслен. Но уже сейчас можно сделать вывод, что использование профессионального стандарта для разработки заданий и критериев оценки было методически правильным решением. Конкурс предоставил библиотекарям возможность продемонстрировать свое соответствие профессиональному стандарту, а руководители муниципальных библиотек отмечают полезность конкурсных заданий для аттестации сотрудников.

Подробно все материалы конкурса представлены на портале «Библиотеки Архангельской области»: <https://biblioteka29.ru/librarian/>. Здесь дана краткая информация о конкурсе и его итогах, собраны ссылки на публикации о ходе конкурса, представлены интервью с победителями первого этапа в каждом муниципальном образовании, а также опубликованы:

1. Положение о конкурсе;
2. Примеры конкурсных заданий;
3. Список литературы в помощь подготовке к конкурсу;
4. Список победителей первого этапа конкурса;
5. Перечень знаний и умений в соответствии с профессиональным стандартом..., оцениваемых в рамках второго этапа Областного смотра-конкурса...
6. Видеовизитки участников второго этапа конкурса «Я — библиотекарь».

Завершая, хочется привести слова победителя областного конкурса, лучшего библиотекаря Архангельской области 2024 года Елизаветы Ганабиной, заведующей Городской детской библиотекой Котласской централизованной библиотечной системы: «Библиотечная профессия дает свободу самовыражения. Ни в одной другой профессии сферы культуры вы не найдете такого большого выбора направлений деятельности: творческая, событийная, исследовательская, методическая, библиографическая и так далее. Современная библиотека — это площадка для самореализации».

*Н. Г. Гребещенко
А. З. Позин*

Профессиональные компетенции методистов как важное условие эффективной деятельности библиотеки

Аннотация. В статье представлен анализ проведенного исследования по изучению профессиональных компетенций методистов в центральных библиотеках Краснодарского края, предложены пути решения некоторых проблем, связанных с повышением уровня методической службы среди библиотечного сообщества.

Ключевые слова: методическая служба, профессиональные компетенции методистов, Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года, профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности», общедоступные библиотеки Краснодарского края, профессиональные кадры, компетентность.

*N. G. Grebeschenko
A. Z. Pozin*

Professional Competencies of Methodologist as an Important Condition for Effective Performance of a Library

Abstract. The article presents an analysis of the research conducted to study the professional competencies of methodists in the central libraries of the Krasnodar region, and suggests ways to solve some problems related to increasing the level of methodological services among the library community.

Keywords: Methodological service, professional competencies of methodologist, Strategy for the development of librarianship in the Russian Federation for the period until 2030, professional standard “Library and Information Activities Specialist”, public libraries of the Krasnodar region, professional staff, competence.

Кадровые ресурсы — это агрегированные навыки, способности и профессиональные знания работников, которые можно рассматривать как основной актив любой организации. Работники способны учиться, изменяться, внедрять новое и создавать дух творчества, и, если их должным образом мотивировать, могут обеспечить успешность деятельности учреждения, в нашем случае библиотеки.

Если говорить о работе методиста, то она представляет собой многогранный процесс, который выходит за рамки других библиотечных специальностей. Методист — это специалист, который должен и способен действовать в условиях стремительного развития информационных и инновационных технологий. Как громко бы это ни звучало, в руках методистов планомерное обеспечение успешной деятельности библиотек.

В Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года одним из направлений определено восстановление и развитие методической деятельности в библиотеках. Это явилось первым шагом для совершенствования методических служб библиотек.

Присвоение методистам 7 (высшего) уровня квалификации библиотечно-информационных специалистов в профессиональном стандарте «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» — это второй важный шаг, который подчеркнул ценность методической работы в библиотечной сфере. Таким образом, был признан высокий уровень профессионализма и компетентности специалистов, занимающихся научно-методическим сопровождением профессиональной деятельности коллег.

Эти события должны стимулировать дальнейшее развитие методической службы, а также способствовать повышению престижа профессии методиста в библиотечной сфере.

Для специалистов методических отделов это возможность адаптироваться к новым требованиям и условиям работы, повышать свою квалификацию и компетенции, чтобы эффективно выполнять обязанности и способствовать развитию библиотечного дела.

Сегодня методическая служба межпоселенческой (центральной) библиотеки играет важную роль в обеспечении качества библиотечного обслуживания на территории муниципалитета, способствуя совершенствованию деятельности библиотек, повышению квалификации их сотрудников и внедрению новых успешных практик.

Введение профессионального стандарта, который устанавливает требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам методистов библиотек, поспособствовало проведению исследования среди методистов-библиотекарей.

Исследование проведено в два этапа. Первый этап был важен для определения круга респондентов, потому что в составе многих межпоселенческих (центральных) библиотек не выделены узкоспециализированные методические отделы.

В библиотеках 44 муниципальных образований Краснодарского края структурные подразделения, осуществляющие методическое сопровождение библиотек, имеют различные названия. Существует 23 методико-библиографических отдела, 5 методических отделов, 4 инновационно-методических отдела, 3 организационно-методических отдела, межпоселенческий методический центр, отдел библиотечных инноваций и информационных технологий, отдел развития библиотек и продвижения чтения. В шести муниципалитетах выделенной методической службы нет. Общее количество сотрудников в этих отделах 155 человек, но, как видно из

названий, не все они выполняют методическое обслужива-ние. Непосредственно методическую деятельность осуществ-ляют 117 человек.

Следующий этап определял другие параметры для изуче-ния: численность и возрастной состав специалистов; уро-вень профессионализма и образования сотрудников; опыт работы в библиотечной и методической сферах; навыки и отношение к профессиональной деятельности, умение ме-тодистов проводить самоанализ своих способностей.

Основной целью исследования было определено прове-дение оценки кадрового потенциала методических отделов межпоселенческих (центральных) библиотек муниципаль-ных образований Краснодарского края и их профессиональ-ной компетентности.

В исследовании приняли участие 113 специалистов (или 96,6%), осуществляющих методическое сопровождение дея-тельности межпоселенческих (центральных) библиотек.

На данный момент проблемы, связанные с обеспечением библиотек профессиональными кадрами, остаются актуаль-ными.

Региональный сравнительно-корреляционный анализ по-требностей библиотек в библиотечных специалистах выя-вил, что большая необходимость в специалистах с высшим профильным образованием отмечается в ряде субъектов Российской Федерации, имеющих профильные вузы, кото-рые готовят бакалавров и магистров по направлению «Библиотечно-информационная деятельность» (Республика Татарстан — 77 специалистов, Алтайский край — 87, Крас-нодарский край — 174, Самарская область — 127) [2].

К большому сожалению, наблюдаются следующие тен-денции в общедоступных библиотеках Краснодарского края: отток высококвалифицированных сотрудников, увеличение среднего возраста персонала, рост числа сотрудников без специального образования, а также низкий приток молодых

специалистов. Соответственно, и кадровый состав методических служб не стал исключением. На 1 сентября 2024 года нехватка методистов в межпоселенческих библиотеках Краснодарского края составляет около 5%. Этот факт не может не влиять на результативность методической работы.

Продуктивность работы методической службы определяется квалификацией сотрудников, их уровнем образования и опытом работы в соответствующей сфере.

Необходимо подчеркнуть, что большая часть специалистов методических служб, 90 человек (или 79,65%) — специалисты с высшим образованием, из них 37 человек (или 32,7%) имеют высшее (специальное) библиотечное образование.

Учитывая, что среди методистов, не имеющих высшего образования, только 9 человек (или 8%) имеют среднее профильное библиотечное образование, удельный вес специалистов с высшим и средним библиотечным образованием составляет менее половины — 46 человек (или 40,74%).

В соответствии с профессиональным стандартом требования к образованию для сотрудников методических служб предусматривают обязательное наличие высшего образования. Это обусловлено необходимостью присутствия у методистов глубоких теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им эффективно выполнять свои профессиональные обязанности. Кроме того, высшее образование способствует развитию аналитических способностей, критического мышления и умения работать с большими объемами информации.

Методисты должны быть открыты для новой информации и передового опыта, чтобы иметь возможность постоянно обмениваться знаниями и учиться друг у друга. Это помогает развиваться и совершенствоваться не только отдельным библиотекам, но и библиотечному делу в целом.

Не менее важным показателем, существенно влияющим на степень профессионального мастерства, является стаж

работы в библиотеке. Он показывает опыт и знания специалиста, его способность адаптироваться к изменениям и решать сложные задачи.

Результаты анкетирования показали, что больше всего методистов — 47 человек (или 41,6%) имеют стаж до 5 лет. Прежде всего, это молодые специалисты до 30 лет — 11 человек (или 9,7%), которые недавно начали свою карьеру. Они обладают свежими знаниями и навыками. Но чтобы адаптироваться к корпоративной культуре, им часто требуется дополнительная поддержка. Для облегчения этого процесса в библиотеках разработаны программы наставничества, а также проводятся мастер-классы, направленные на развитие коммуникативных навыков и профессиональных компетенций.

29 человек (или 25,7%) — это специалисты, проработавшие от 5 до 10 лет, уже обладающие достаточным опытом. Их опыт позволяет им продуктивно выполнять свою работу. В целях успешного использования потенциала таких сотрудников необходимо создавать им условия для развития и мотивации. Это может включать предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации, а также создание системы поощрения и признания их заслуг.

Методисты, проработавшие от 11 до 25 лет — 30 человек (или 26,5%). Эти сотрудники являются основными для любой библиотеки. Они прошли через множество этапов профессионального роста, обладают уникальными навыками, которые повышают их ценность. Благодаря своим качествам они способны обеспечить стабильность, требуемый уровень и высокую оперативность работы.

Респонденты, проработавшие более 25 лет — 7 человек (или 6,2%), бесспорно, обладают огромным опытом и умениями в области библиотечного дела. В целом, они являются мощным активом библиотеки, поскольку способны обучать новых сотрудников, передавать им свои знания, а также поддерживать стабильность и преемственность в коллективе.

Но иногда им бывает сложно адаптироваться к новым технологиям, которые стремительно развиваются.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в идеале коллектив методической службы должен состоять из специалистов разных возрастов и с разным опытом работы. Тогда результаты методической деятельности будут более высокими.

В структуре персонала подразделений, оказывающих методическую помощь, необходимо иметь опытных методистов для передачи накопленного мастерства молодому поколению. Они хорошо разбираются в специфике работы и могут выступать в роли наставников для младших поколений сотрудников.

В 2023 году научно-методическим отделом ККУНБ им. А. С. Пушкина был проведен краевой конкурс проектов (программ) библиотечных специалистов муниципальных библиотек Краснодарского края «Наставничество в библиотеке». В конкурсе могли принять участие только библиотечные специалисты с профессиональным образованием, работающие в библиотечной отрасли не менее 15 лет. В рамках конкурса рассматривались проекты, развивающие умения и навыки, необходимые знания у молодых специалистов, повышающие культурный, профессиональный уровень всего коллектива, выстраивающие крепкие и доброжелательные отношения между сотрудниками библиотеки. Из пяти призовых мест четыре заняли материалы специалистов методических служб. Это показатель того, что опытные методисты знают, как делиться своими рабочими практиками и умеют правильно выстроить работу с молодым поколением в коллективе.

Анализируя данные по нескольким параметрам, можно нарисовать образ методиста, который работает в межпоселенческих (центральных) библиотеках Краснодарского края, — это женщина в возрасте от 40 до 50 лет, имеющая

высшее образование, чаще всего небиблиотечное, со стажем работы около 10 лет.

В рамках исследования была предпринята попытка определить уровень удовлетворенности респондентов своей профессиональной компетентностью. Без проведения подобной самооценки невозможно оценить уровень компетентности и готовности методических кадров, а также спрогнозировать их развитие и обеспечить их профессиональный рост.

Уровень своих компетенций как «высокий» оценили 38 методистов (или 33,6%). Большинство из них (35 человек) имеют высшее образование. Стоит отметить, что среди респондентов, оценивших свои компетенции как высокие — 3 человека, которые имеют среднее образование. Естественно, это вызывает сомнения в объективности полученных данных.

Более половины участников исследования, 69 человек (или 61,1%), считает уровень своей профессиональной компетентности «средним» и вполне достаточным для результативного выполнения своих должностных обязанностей. Возможно, одним из главных источников такого выбора является недостаточность библиотечного образования. 42 человека этой категории имеют высшее и среднее не профессиональное образование.

И только 6 респондентов (или 5,3%) высказали критическую самооценку, оценив уровень своих компетенций как «низкий». Интересно отметить, что 67% методистов, оценивших свой уровень компетенций как «низкий», имеют высшее непрофильное образование и стаж работы в методической службе менее 5 лет.

Можно предположить, что причина неправильной оценки своих навыков не только в недостатке искренности при выборе ответа, но и, возможно, в дефиците саморефлексии — способности к критической самооценке.

В рамках исследования участникам опроса было предложено проанализировать различные направления деятельности

методической службы и оценить, какие компетенции наиболее важны для методиста.

Наиболее важной компетенцией, по мнению 102 методистов (или 90,3%), является способность осуществлять текущее и перспективное планирование, учет и отчетность. И еще 10 человек (или 8,8%) считают, что она «скорее важна, чем нет». Эта компетенция позволяет продуктивно использовать время, ресурсы и достигать поставленных целей. Она включает в себя определение целей и задач, установление приоритетов, разработку детальных планов работ, построение и внедрение механизмов контроля и мониторинга, оценку результатов и постоянное совершенствование деятельности.

Профессиональное развитие предполагает изучение новейших технологий, активное участие в конференциях и семинарах, а также обмен опытом с коллегами. 109 опрошенных респондентов (или 96,4%) признали необходимость в постоянном пополнении своих профессиональных знаний. Из них 32 человека (или 28,3%) отметили, что нуждаются в этом «в полной мере», а 77 человек (или 68,1%) — «частично».

Исследование демонстрирует, что методисты представляют собой специалистов, которые не только стремятся к непрерывному обучению и приобретению новых знаний, но и активно стремятся делиться своим опытом и наработками с коллегами. Несомненно, одной из ключевых задач методиста является повышение профессионального уровня библиотекарей и оказание им методической поддержки. 98 респондентов (или 86,7%) считают проведение повышения квалификации для библиотечных специалистов «очень важным», в то время как 14 человек (или 12,4%) оценивают его как «скорее важное, чем нет».

Совершенствование квалификации сотрудников библиотек — это непрерывный процесс, который направлен на

углубление знаний и навыков, а также на развитие компетенций библиотечных работников в соответствии с современными тенденциями в культуре и передовыми методиками библиотечной работы. 91 опрошенный (или 80,5%) выделяют изучение, анализ и распространение инновационного опыта в библиотечно-информационной сфере как главные задачи. Еще 22 человека (или 19,5%) полагают, что это «скорее необходимо, чем нет».

Современные компьютерные, сетевые и мобильные технологии, программное обеспечение играют важную роль в решении профессиональных задач. Они позволяют автоматизировать процессы, повышать продуктивность работы, обеспечивать безопасность и доступность информации. Рассматривают эти компетенции как «очень важные» 86 респондентов (или 76,1%) и 27 (или 23,9%) — как «скорее важные, чем нет».

Владение основами статистики и анализа для методиста библиотеки «очень важно» считают 88 человек (или 77,9%), «скорее важно, чем нет» — 24 человека (или 21,2%), «скорее не важно» — 1 человек (или 0,9%). Очевидно, что данная компетенция необходима для систематизации и обработки количественных показателей библиотечной работы. Статистика помогает выявить результативность деятельности библиотеки, определить количественные цели и задачи, а также диагностировать текущее состояние библиотечных процессов. На основе статистических данных специалист методической службы библиотеки может определить соответствие работы библиотеки нормативным требованиям, выявить проблемы и разработать методы их решения, а также прогнозировать развитие библиотечного учреждения.

Примерно равную оценку получили следующие компетенции:

- умение разрабатывать локальные нормативные правовые документы, владение основами документационного

обеспечения управления, умение пользоваться средствами электронного документооборота: «очень важно» — 56 человек (или 49,6%), «скорее важно, чем нет» — 51 человек (или 45,1%), «скорее не важно» — 5 человек (или 4,4%), «не важно» — 1 человек (или 0,9%);

- использовать маркетинговые технологии в подготовке и продвижении библиотечно-информационных продуктов и услуг: «очень важно» — 55 человек (или 48,7%), «скорее важно, чем нет» — 50 человек (или 44,2%), «скорее не важно» — 7 человек (или 6,2%), «не важно» — 1 человек (или 0,9%).

69 методистов (или 61,1%) полагают, что выявлять, анализировать и оценивать информационные ресурсы с целью создания новых информационно-аналитических продуктов и услуг «очень важно», 42 методиста (или 37,2%) — «скорее важно, чем нет», 2 методиста (или 1,8%) — «скорее не важно». Данные компетенции необходимы для систематизирования имеющихся и новых сведений и их дальнейшего использования, в том числе в научных целях; отслеживания динамики показателей, связанных с деятельностью библиотек; изучения и транслирования инноваций в области библиотечной работы; изучения и анализа документов, связанных с библиотечным делом; оперативного получения данных о библиотечной практике и наблюдению за их динамикой, чтобы разрабатывать рекомендации по улучшению работы библиотек.

Рассматривая достаточно широкий спектр компонентов профессиональной компетентности методиста, основных функций их деятельности, исследователи обращают внимание на отсутствие специализированной подготовки в условиях высшего профессионального образования [1].

Действительно, в современной системе профессионального образования методисты не выделяются в отдельную категорию библиотечных кадров. Сотрудники методических

служб самостоятельно совершенствуют свои умения, опираясь на собственный опыт и знания.

Отвечая на вопрос: «Что нужно делать самостоятельно, чтобы повысить свою профессиональную компетентность?», — большинство участников опроса, а именно 81 человек (или 71,7%), ответили, что необходимо следить за новыми идеями и передовым библиотечным опытом. 16 человек (или 14,2%) предложили «непосредственно знакомиться с опытом своих коллег». 10 методистов (или 8,8%) — «следить за новинками профессиональной периодической печати», 5 респондентов (или 4,4%) затруднились с ответом и 1 человек не смог дать четкого ответа.

Проведенное исследование было задумано как часть работы по поиску актуальных проблем развития и самосовершенствования методистов в процессе их профессиональной деятельности.

Методисты библиотек нуждаются в постоянном развитии профессиональных компетенций, получении профессиональной помощи, поддержки и сопровождения их деятельности. Это связано с тем, что сфера образования и библиотечного дела постоянно развивается, появляются новые технологии и методики работы, которые необходимо осваивать и применять на практике. В связи с этим возникает необходимость поиска новых наиболее приемлемых и оперативных форм для улучшения профессиональной компетентности методистов.

Чтобы разрешить выявленные проблемы, на наш взгляд, необходимо совершить следующие шаги:

- Создание методических рекомендаций и пособий профильными отделами национальных и областных библиотек и разработка подробных инструкций и рекомендаций по каждому виду деятельности, которые помогут специалистам лучше понять процесс методической работы и избежать ошибок.

- Обучение методистов в высших учебных заведениях, что явилось бы ключевым аспектом для формирования высококвалифицированных специалистов, способных вносить значительный вклад в развитие библиотечного дела. Сопровождение деятельности методических работников вузами может включать в себя консультации по вопросам разработки и внедрения новых методик и технологий, помощь в анализе и оценке результатов работы, а также поддержку в организации и проведении мероприятий.
- Обучение и повышение квалификации специально для методистов. Организация обучающих курсов, семинаров и тренингов поможет им освоить новые знания и приобрести навыки, необходимые для успешной реализации программно-целевой, грантовой и научно-исследовательской деятельности. (После небольшого анализа предложений федеральных библиотек, институтов культуры и образовательных организаций дополнительного образования, выявлено только несколько образовательных программ по повышению квалификации методистов: Российская государственная детская библиотека — «Методическая деятельность библиотек, обслуживающих детей: современные подходы и практические решения» (16 часов); Центр непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры Санкт-Петербургского государственного института культуры в рамках федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура» — «Методическая служба муниципальных библиотек: актуальные практики» (36 часов); Центр дополнительного профессионального образования КемГИК — «Методическая деятельность библиотек» (72 часа) и в рамках национального проекта «Культура» Федерального проекта «Творческие

люди» — «Инновационно-методическая деятельность муниципальных библиотек» (36 часов); ЧОУ ДПО «Мастер-Прогресс» — «Методист централизованной библиотечной системы» (библиотеки) (256 часов); «Методическая работа в централизованной библиотечной системе» (72 часа); АНО ДПО «Институт новых технологий и управления» — «Научно-аналитическая, методическая и консультационная работа в области библиотечно-информационной деятельности» (36, 72 и 144 часа).

- Мотивация и поощрение сотрудников методических служб. Система бонусов и премий за успешную реализацию проектов и исследований, участие в профессиональных конкурсах может стимулировать сотрудников к более активной и эффективной работе.
- Проведение профессиональных конкурсов и акций, которые будут направлены на выявление уровня компетенций методистов, проверку их навыков и умений.
- Обмен опытом и сотрудничество методистов. Организация встреч, конференций и форумов для обмена опытом между специалистами библиотек позволит им делиться своими достижениями и проблемами, а также находить свежие решения. Создание Всероссийского сообщества методистов.
- Профессиональная помощь и поддержка могут быть оказаны через систему наставничества, когда более компетентные коллеги делятся своими знаниями и опытом с начинающими методистами. Разработка программ наставничества.

Хотелось бы отметить важность и востребованность методической службы, необходимость повышения ее уровня в рамках всего библиотечного сообщества. В связи с этим важно создать условия, в которых методические работники смогут не только получать необходимые знания и компетенции, но и применять их на практике, обмениваться опытом

и идеями, а также чувствовать поддержку и понимание со стороны коллег и руководства. Это позволит повысить качество работы методических служб и обеспечить высокий уровень профессионализма и компетентности их сотрудников.

Литература

1. *Гуляева, М. А.* Сетевые проблемно-творческие группы как средство развития профессиональной компетентности методистов профессиональных образовательных организаций / М. А. Гуляева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. — 2021. — Выпуск 4 (49). — С. 93–105.
2. *Гусева, Е. Н., Сухотина, М. Л., Кузнецова, Т. Я., Кондаков, В. В.* Оценка потребности в кадрах общедоступных библиотек субъектов Российской Федерации. Библиотекосведение. 2023;72(5):391-409. <https://doi.org/10.25281/0869-608X-2023-72-5-391-409>

**Повышение квалификации,
формирование программ**

С. В. Кургузова

Условия и факторы, влияющие на формирование перечня (репертуара) образовательных программ повышения квалификации ЦГПБ им. В. В. Маяковского

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы сотрудничества в образовательной деятельности по повышению квалификации библиотечных специалистов и описан практический опыт по формированию репертуара программ дополнительного профессионального образования по повышению квалификации.

Ключевые слова: повышение квалификации, образовательная деятельность, программа дополнительного профессионального образования (ДПО), курсы повышения квалификации.

S. V. Kurguzova

Conditions and factors influencing the formation of the list (repertoire) of educational programs for advanced training of the Central City Public Library named after V. V. Mayakovsky

Abstract. The article examines the issues of cooperation in educational activities to improve the qualifications of library specialists and describes practical experience in forming the repertoire of additional professional education programs for advanced training.

Keywords: advanced training, educational activities, additional professional education (APE) program, advanced training courses.

Постоянные изменения внешней среды, такие как развитие цифровых технологий и трансформация общественных и экономических условий библиотечного сообщества, оказывают непосредственное влияние на образовательную деятельность. Создание новых программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) становится результатом реакции как на внешние, так и на внутренние факторы образовательного процесса. Способность адаптироваться к этим изменениям прямо отражает востребованность образовательных программ, что в свою очередь обуславливает динамичное обновление их количества и содержания.

Принцип многофакторности — ключевой аспект, определяющий количество и качество программ, которые разрабатываются в ЦГПБ им. В. В. Маяковского. При проектировании образовательной программы дополнительного профессионального образования (ДПО) необходимо учитывать множество факторов: федеральные и региональные инициативы, процесс цифровизации общества, новые экономические условия, уровень квалификации библиотечных специалистов и профессиональные интересы преподавателей, техническое оснащение образовательной деятельности.

Центральная городская публичная библиотека им. В. В. Маяковского на протяжении многих лет выступает в роли активного участника совместного образовательного процесса с Институтом культурных программ. На протяжении длительного времени отсутствие лицензии у библиотеки ограничивало наши возможности в сфере повышения квалификации в соответствии с современными законодательными нормами. Однако, благодаря партнерству с Институтом культурных программ, созданным как центр дополнительного образования для специалистов культуры и искусства Санкт-Петербурга, мы смогли решить эту проблему. Наше сотрудничество по реализации разнообразных образовательных программ позволяет нам целенаправленно и планомерно раз-

вивать квалификацию библиотекарей, работающих в общедоступных библиотеках города, обеспечивая поступательное развитие библиотечной корпорации на общегородском уровне. Исходя из целей и задач, которые ставит перед собой Корпоративная сеть общедоступных библиотек Санкт-Петербурга формируется тематика программ повышения квалификации. И важный момент: каждая программа ориентирована на различные категории специалистов: библиотекарей отделов обслуживания, отделов обработки и комплектования, специалистов культурно-досуговой деятельности, заведующих филиалами, руководителей ЦБС. Когда велась работа с единым читательским билетом на общегородском уровне были реализованы программы ДПО:

Единая система обслуживания пользователей в общедоступных библиотеках Санкт-Петербурга;

Особенности управления библиотекой в условиях единой системы обслуживания пользователей.

На этапе внедрения коммуникативно-поведенческого стандарта — курс «Эффективные коммуникации с посетителями библиотек».

В этом году в рамках общегородского проекта «Книгаверситет», который получил признание на всероссийском конкурсе библиотечных проектов РБА в 2023 г., для подготовки к конкурсу ораторского мастерства «Голос профессии» была разработана и реализована совместно с Институтом культурных программ, программа повышения квалификации «Искусство презентации в проектной библиотечной деятельности». В процессе обучения библиотекари узнали, в чем секрет успешного выступления перед большой аудиторией, как работать со своими страхами, голосом и речью, из каких элементов состоит выступление, освоили ораторские приемы и многое другое, что является неотъемлемой частью ораторского искусства. Данный курс позволил библиотекарям получить новую профессиональную компетенцию

и реализовать профессиональные возможности в новом курсе. Участвуя в конкурсе ораторского мастерства «Голос профессии» с рассказом почему любят свою работу, они смогли почувствовать себя более уверенно и получили возможность продемонстрировать свой интерес и любовь к профессии библиотекаря. Данный опыт сопровождения профессионального конкурса предварительной подготовкой и обучением участников был для нас новым и необычным. Но результаты и уровень выступлений библиотекарей, яркие эмоции конкурсантов позволили нам сделать вывод, что усилия по созданию курса и его реализации потрачены не зря. И интерес молодого, креативного преподавателя, которого пригласили из Института культурных программ, к обучению библиотекарей, и отзывы о курсе показали необходимость продолжить обучение ораторскому мастерству библиотекарей общедоступных библиотек Санкт-Петербурга.

Искусственный интеллект становится неотъемлемой частью современного общества и библиотеки не могут не учитывать этот факт. Ответы на вопрос «Как внедрить и использовать его возможности и ресурсы в библиотечной деятельности?» мы попытались дать библиотекарям общедоступных библиотек Санкт-Петербурга, разработав программу «Использование нейросетей в библиотеке».

Совместный опыт в образовательной деятельности с Институтом дал нам уверенность и возможность самостоятельно вести данное направление. Получение лицензии на образовательную деятельность позволило расширить возможности передачи профессиональных знаний специалистов нашей библиотеки на общероссийском уровне. Являясь официальным представителем и дилером САБ ИРБИС в Санкт-Петербурге, ЦГПБ им. В. В. Маяковского единственная получила право на ведение образовательной деятельности и это позволило нам создать программу повышения квалификации «АРМ Каталогизатор САБ ИРБИС: создание

библиографической записи». Этот курс входит в перечень программ ДПО с первых дней лицензионной деятельности и до сих пор пользуется огромным спросом у библиотечных специалистов Санкт-Петербурга, Ленинградской области и даже у региональных библиотек (Казань, Оренбург). Особенность данной программы — сопровождение лекционного материала значительной практической частью и ориентация на приобретение практических навыков работы в САБ ИРБИС.

Учитывая поток запросов на экскурсии по обновленному зданию ЦГПБ им. В. В. Маяковского и потребности библиотек-участников национального проекта «Культура» по созданию модельных библиотек мы сформировали программу «Библиотечное пространство: организация и наполнение». Участники этого курса повышения квалификации могут познакомиться с передовым опытом по организации библиотечного пространства с учетом потребностей пользователей и форматов их обслуживания. Программа предусматривает освоение теоретического материала по данной проблематике и ознакомление с практическим опытом реализации проектов в структурных подразделениях Центральной городской публичной библиотеки им. В. В. Маяковского (Библиотечный центр «Охта», Информационно-досуговый центр М-86, Маяковка в «Севкабель Порту», Невский ART, обновленное пространство на наб. реки Фонтанки, 44)

В процессе реализации курса повышения квалификации «Библиотечное пространство: организация и наполнение» наши преподаватели стали свидетелями глубокого интереса к проектам и механизмам организации проектной деятельности в Маяковке. Откликом на нее стало создание программы «Социокультурные проекты общедоступной библиотеки: теория и практика», которая состоялась в 2024 году и привлекла профессионалов из Самары, Ростова и Ленинградской области. Курс предназначен для сотрудников библио-

тек, стремящихся углубить свои знания о проектной работе, структурировать накопленный опыт или приобрести новый практический навык. Основу программы составили практикумы, охватывающие все этапы проектной деятельности — от определения цели до продвижения и постпроектной оценки. Участники делятся на команды и получают задания, результатом которых станет завершённый проект к концу курса. Они работают под руководством кураторов-спикеров, которые оказывают поддержку в процессе самостоятельной разработки, ведут практикумы и консультируют на всех этапах выполнения заданий. Каждому практикуму предшествует короткая вводная лекция, непосредственно связанная с темами занятий.

К сожалению, не всегда удается в полной мере удовлетворить запросы на обучение, поступающие от библиотечных специалистов. Удовлетворенность слушателей, а также качество и результаты обучения во многом зависят не только от составителей программы, но и от преподавателя. Заинтересованный и компетентный спикер — это гарантия того, что курс станет востребованным в профессиональной среде, и слушатели будут возвращаться к нам вновь и вновь. Однако выявить, привлечь и вдохновить библиотечных специалистов на долгосрочную преподавательскую деятельность оказывается порой непростой задачей. Мы стремимся создать среду, где каждый преподаватель чувствовал бы себя ценным и значимым, но, к сожалению, это не всегда удается. Необходимый вдохновляющий импульс порой ускользает, и тогда мы вновь сталкиваемся с вызовами, которые актуальны для всей образовательной сферы, но особенно остры для библиотечной. Важно продолжать искать способы сохранить этот сокровенный потенциал, который таят в себе наши специалисты.

Например, так было с курсом «SMM-стратегия для библиотек». Ушел специалист, который вел курс и участвовал

в его разработке, и найти другого, чтобы он соответствовал по уровню своих компетенций не только в области SMM-технологий, но и в области библиотечной деятельности, а также обладал преподавательскими навыками, пока не получается. Приходят новые, молодые и креативные кадры, но им не хватает библиотечного опыта и стажа, для того чтобы раскрыть те особенности SMM, которые возникают при оказании только библиотечных услуг через социальные сети.

На следующем этапе, с учетом современного спроса на цифровые навыки, мы планируем запуск новых образовательных программ, посвященных цифровым инструментам и ресурсам, которые уже становятся стандартом в библиотечном обслуживании. Наличие лицензии открывает широкие горизонты для разработки уникальных образовательных программ. Мы можем гибко реагировать на запросы библиотечного сообщества, а также учитывать специфические потребности различных категорий специалистов.

Убеждены, что система повышения квалификации библиотекарей на базе ЦГПБ им. В. В. Маяковского призвана стать образцом успешного взаимодействия библиотек и образовательных, культурных учреждений в Санкт-Петербурге. Этот опыт помогает не только улучшить качество библиотечного обслуживания, но и внести вклад в развитие культурной сферы города в целом.

Н. И. Куюкова

От обновления знаний — к профессионализму действий

Аннотация. В статье представлено описание работы творческой школы для библиотекарей «От обновления знаний — к профессионализму действий». Школа направлена на повышение профессиональной компетентности и развитие навыков библиотекарей, работающих с детьми. Рассматриваются различные формы обучения и мероприятия.

Ключевые слова: творческая школа, повышение квалификации, профессиональное мастерство, библиотекари, детские библиотеки, семинары, конкурсы, мессенджер Viber, официальный сайт.

N. I. Kuyukova

From Updating Knowledge to a Professionalism of Actions

Abstract. The article describes the work of the creative school for librarians «From updating knowledge to professionalism of actions». The school aims to improve the professional competence and skills of librarians working with children. Various forms of training and activities are considered.

Keywords: Creative school, professional development, professional skills, librarians, libraries for children, seminars, competitions, Viber messenger, official website.

Термин «повышение квалификации библиотекарей», используемый в профессиональной сфере, трактуется как «совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений, повышение общеобразовательного уровня библиотекарей в соответствии с новейшими достижениями культуры, науки и техники, передовым библиотечным опытом».

Цель повышения квалификации — это, прежде всего, развитие профессионального мастерства путем обновления теоретических и практических знаний библиотечных работников в соответствии с современными требованиями уровня квалификации и необходимостью освоения инновационных методов решения профессиональных задач.

Руководствуясь этим, в Хакасской республиканской детской библиотеке была инициирована работа творческой школы для библиотекарей, работающих с детьми, «От обновления знаний — к профессионализму действий». В течение нескольких лет в рамках Школы проводились только обучающие семинары, однако постепенно добавлялись новые формы повышения профессиональной компетенции. И в настоящее время в нее включены: семинары, конкурсы профессионального мастерства, чат в мессенджере Viber, а также публикации на официальном сайте библиотеки.

Поначалу мероприятия Школы были направлены только на повышение профессиональной компетенции и улучшение качества библиотечной практики специалистов детских библиотек Республики Хакасия. Но потом границы расширились, мероприятия школы стали интересны сельским библиотекарям, работающим с детьми, методистам, библиографам центральных библиотек не только Хакасии, но и других регионов.

Изначально была сделана попытка объять необъятное — охватить сразу все сферы библиотечной деятельности, что оказалось невозможным. Поэтому методом проб и ошибок был избран путь тематических семинаров.

Семинар — наиболее разработанная и распространенная групповая форма обучения персонала, предназначенная для изучения и освоения актуальных направлений, форм и методов работы. Это развернутое теоретическое обсуждение темы и коллективного поиска путей решения выявленных проблем и противоречий. Подразумевает интерактивный живой диалог между ведущим и участниками.

За время работы Школы проведено более 30 семинаров, в числе которых: «Привлекательная библиотека, или Что может реклама», «Семейное чтение: проблемы, поиски, решения», «Такие разные клубы», «Творческое проектирование в библиотеке», «Дружат с книгой дошколята», «Фонд как основа деятельности библиотек», «Библиотечные уроки: традиции и инновации» и многие другие.

Остановлюсь на некоторых из них.

С целью совершенствования теоретических и практических знаний и навыков в области предоставления годовой отчетности был проведен семинар-практикум «Учимся писать отчет». Специалисты Хакасской РДБ подготовили для коллег из детских библиотек Хакасии методические рекомендации в помощь формирования главного отчетного документа. В них вошли: организационно-управленческая и рекламно-имиджевая деятельность, организация библиотечных фондов, библиотечные кадры и материально-техническая база.

Наибольший интерес у слушателей вызвал рассказ о культурно-массовой работе с юными читателями в детской библиотеке. Особое внимание уделили методам раскрытия ведущих тем года, предоставления информации о проведенных мероприятиях, учету онлайн-активностей в библиотеках.

Закреплению полученных знаний способствовало практическое задание. Библиотекари, разделившись на команды, обсуждали макеты годовых отчетов, сформированные из реальных информационных отчетов детских библиотек республики: выявляли допущенные недочеты, подчеркивали удачные моменты, предлагая собственную модель документа.

Сегодня ни одному из библиотекарей не избежать присутствия в виртуальном пространстве. Повышению практических навыков при использовании в библиотечной работе различных цифровых технологий был посвящен семинар «Интернет-технологии на службе библиотек». На нем рассмотрены актуальные формы работы библиотеки в интернете, даны практические советы по созданию медиапродуктов высокого качества и эффективной организации работы в социальных сетях для привлечения современного читателя. Семинар завершился практикумом «Библиотекарь пишет: составление новостных материалов на основе библиотечных мероприятий», где библиотекари попробовали себя в роли редакторов и написали анонс и пост-релиз к мероприятиям.

Гости семинара «Библиотечная Зона чтения» никак не ожидали, что им предстоит принять участие в самом настоящем... квесте «Книжные стalkerы», ранее реализованным в Хакасской РДБ в Неделю детской книги. Библиотекари побывали на тематических площадках: «Шаман», «Литературный лабиринт», «Книжный бункер», где им предстояло «спасти» книги от нападения жуков-буквоедов, решая ребусы и отгадывая персонажей книг Лидии Чарской, Владимира Даля, Сергея Аксакова, а также названия литературных произведений Николая Гоголя, Федора Достоевского, Льва Толстого и др. Для чего, спросите вы, квест включен в программу семинара? Для того, чтобы на практике почувствовать себя в роли его участников. После этого многие из библиотекарей взяли этот формат проведения Недели детской книги в работу своей библиотеки.

Сотрудники библиотек также смогли познакомиться и взять на вооружение идею проведения квеста по циклу журналов «Страна Читалия рассказывает о России», в который вошли 6 тематических выпусков: «Юному туристу о России», «Народов много — страна одна!», «Палитра звуков, образов и красок», «Великий, могучий, русский язык»,

«Россия: страницы истории» и «Шаг в науку» (примечание: журнал «Страна Читалия» / «Читалка» издается в Хакасской РДБ с 2010 года).

В завершение года библиотекари, как обычно, подводят итоги своей работы, интересуются опытом работы других библиотек, стараются найти инновационные идеи по продвижению книги и чтения. С этой целью был придуман иной формат проведения семинара по итогам года — «Библиотечный пикник, или Интеллектуальная прогулка по библиотекам Республики Хакасия». Он проходит в преддверии новогоднего праздника, поэтому наполнен не только рабочим содержанием, но и приятными моментами: вручением подарков-сюрпризов и сувениров с пожеланиями новых блестящих идей в наступающем году.

В период пандемии 2020 года ни один из запланированных семинаров не был упущен. Мы проводили их в виртуальном формате, публикуя видеозаписи выступлений, доклады и сообщения на официальном сайте библиотеки. А в 2022 году стали использовать трансляцию семинаров, чтобы к нам присоединялись коллеги, которые по каким-либо причинам не смогли быть с нами в офлайн-режиме.

В Хакасской республиканской детской библиотеке работают креативные сотрудники, стремящиеся идти в ногу со временем и готовые опробовать новые формы и методы работы. Чтобы не превращать освоение нового материала в скучное мероприятие возникла идея организации семинара под названием «Библиокласс: О сложном простыми словами», формат которого включил 6 уроков, большую перемену и классный час.

В первую очередь, данный семинар направлен на формирование профессионализма у начинающих библиотекарей, но в семинаре приняли участие и библиотекари со стажем, которые с удовольствием окунулись в «школьные годы чудесные». Все присутствующие отметили высокий уровень

подготовки и актуальность семинара, насыщенность и доступность содержания, а также его практическую ценность.

Специалисты Хакасской республиканской детской библиотеки на время стали учителями и подготовили для своих коллег выступления, охватывающие разные направления библиотечной деятельности.

На первом уроке — «Библиотекарь и читатель: говорим на одном языке» — слушатели познакомились с особенностями проведения бесед с читателями разного возраста. Второй урок — «География библиотечного фонда» — раскрыл секреты расстановки библиотечного фонда, его нестандартного использования. Участники семинара узнали о наиболее эффективных формах культурно-массовой работы в современной детской библиотеке и научились составлять сценарный план мероприятия на третьем уроке — «Физзарядка на массовке». Четвертый урок — «Библиографический ликбез» — помог коллегам вспомнить правила составления библиографического описания на книги и статьи из периодических изданий. Разобраться с вопросами библиотечной статистики и правилами организации мониторинга библиотекари смогли на уроке «Библиотечная математика». Получили навыки в выполнении библиографических справок и эффективном поиске информации в интернете на уроке «Бороться и искать, найти и не сдаваться». Интерес у коллег вызвало сообщение об особенностях рекламной деятельности в детской библиотеке на уроке «Мыслим креативно», где они познакомились с методами рекламы, дающими наилучший результат в привлечении детей и подростков к чтению.

Каждый урок в библиоклассе завершался выполнением практических заданий, направленных на закрепление полученных знаний. Кроме этого, участники семинара получили методические рекомендации «О сложном простыми словами» по всем освещенным темам — «шпаргалку», которая может выступать настольной книгой молодого библиотекаря.

После организации библиокласса в стенах своей библиотеки, нашу команду «педагогов» стали приглашать в районы. Таким образом, мы совершили несколько выездов в муниципальные библиотеки республики, что оказалось очень удобным принимающей стороне. Ведь в центральной городской (районной) библиотеке гораздо проще собраться сотрудникам из библиотек-филиалов, тогда как приехать в столицу Хакасии город Абакан, многим достаточно проблематично (особенно из отдаленных районов). Выезжаем на библиотечном автомобиле, в который помещаются 4 «преподавателя», поэтому каждому приходится раскрыть по 2 темы, чтобы выполнить всю программу семинара.

Со временем у нас появились запросы на повторные выезды с библиоклассом, но с изменениями в расписании уроков. Так были разработаны новые темы: «Библиотечные уроки» и «Деятельность библиотек в социальных сетях». К тому же, это очень удобно — иметь в своей копилке тщательно разработанные темы по различным направлениям работы, нередко к нам приезжают индивидуально на консультации, и специалист на месте может более детально поработать с «учеником».

В 2022 году в рамках творческой школы «От обновления знаний — к профессионализму действий» был разработан цикл занятий «Библиопрофи-online». Его цель — профессиональная помощь библиотекарям, работающим с детьми в освоении знаний, навыков библиотечной работы в соответствии с современными требованиями, посредством виртуального методического консультирования. Для этого в мессенджере Viber был создан чат «Библиопрофи», в который вошли библиотекари из муниципальных библиотек Хакасии.

Специалистами методико-библиографического отдела Хакасской РДБ были разработаны консультации, которые представляли собой видеоролики, а также письменные консультации и информации о библиотечных событиях (конкурсах,

вебинарах, обучении). Плюсы этой формы методического консультирования очевидны: доступность, простота, ответная реакция на размещенные материалы. Чат стал площадкой для оперативного профессионального общения, обмена опытом и распространения информации.

Трудно представить творческую школу «От обновления знаний — к профессионализму действий» и без конкурсов профессионального мастерства. Они повышают интерес к библиотечной деятельности, концентрируют внимание на актуальных проблемах библиотек, стимулируют творческую активность библиотекарей.

С 2018 года организуется республиканский конкурс профессионального мастерства «Библиотечная НИКА» (наглядно, информационно, креативно, актуально) с целью выявления лучших библиотекарей, обслуживающих детей и развития кадрового потенциала отрасли.

В разные годы мы выявляли библиотекарей, которые лучше других подготовили библиографическое издание малой формы, оформили рекламную выставку, разработали библиографический обзор, организовали квест по продвижению научно-познавательной литературы, написали краеведческий проект.

После проведения каждого конкурса методисты библиотеки составляют аналитическую справку с разбором результатов в целом и индивидуально по конкурсантам. Таким образом, у участников конкурса появляется возможность узнать свой рейтинг, а также плюсы и минусы своих творческих работ.

Участие в профессиональных конкурсах предоставляет возможность публичного предъявления опыта, демонстрации определенных итогов работы и конструктивного самоанализа. Уверены, что конкурсы способствуют развитию творческих созидательных и лидерских качеств, креативного мышления, инициативности библиотекарей, их нацеленности на результативность профессиональной деятельности.

В завершение подчеркну, самый лучший способ научиться чему-либо — это перенять опыт того, кто умеет делать это сам. В организации творческой школы для библиотекарей «От обновления знаний — к профессионализму действий» мы придерживаемся принципа «Умеете сами — научите других!» Мы знаем, как выстроить процесс обучения, осваивать навыки и закреплять их. И с радостью передаем эти знания своим коллегам.

С. А. Рынкова

Повышение квалификации работников муниципальных библиотек в контексте непрерывного профессионального образования

Аннотация. В статье обосновывается необходимость обеспечения непрерывного образования для библиотечных работников. Непрерывная траектория профессионального развития рассматривается как совокупность формального, неформального и информального образования. Описываются возможности получения дополнительного профессионального образования в контексте андрагогического подхода в зависимости от индивидуальных предпочтений и задач, стоящих перед библиотеками, на базе Новосибирской государственной областной научной библиотеки.

Ключевые слова: библиотечные работники, дополнительное профессиональное образование, непрерывное образование, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, формальное образование, неформальное образование, профессиональный стандарт.

S. A. Rynkova

Professional development of municipal libraries' employees in the context of continuing professional education

Abstract. The article substantiates the need to provide continuing professional education for library staff. The continuous trajectory of professional development is considered as a combination of formal,

non-formal and informal education. The possibilities of obtaining additional professional education in the context of an andragogical approach are described, depending on individual preferences and tasks facing libraries on the basis of the Novosibirsk State Regional Scientific Library.

Keywords: Library staff, additional professional education, continuing education, advanced vocational training, professional retraining, formal education, non-formal education, occupational standard.

Одна из задач любой организации — создать для персонала такие условия, чтобы у него была возможность для непрерывного профессионального развития в соответствии с требованиями профессионального стандарта (при наличии), экономики, общества и государства.

С 1 марта 2023 года внедрен профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» [2] в целях обеспечения библиотечной отрасли квалифицированными кадрами, «мотивированными на результат и развитие», что согласуется с задачами Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года: необходимо «регулярное повышение квалификации сотрудников по ключевым направлениям модернизации отрасли; развитие на базе федеральных и региональных библиотек практико-ориентированного обучения по дополнительным профессиональным программам и переподготовке профильных специалистов» [3].

Отечественная система образования по ст. 10 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 «создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования» [1].

Из-за существующего разрыва между компетенциями персонала библиотек и современными требованиями к библиотечной работе в информационно-техническом, коммуникативном или ином отношении возникает необходимость в обеспечении специалистов качественным непрерывным профессиональным образованием, совмещающим различные формы, методы и подходы. Непрерывное профессиональное образование подразумевает регулярное обновление существующих профессиональных и универсальных компетенций, возможную смену деятельности или специализации, переподготовку, повышение квалификации, участие в профессиональных мероприятиях — конференциях, форумах и конкурсах, обмен опытом в рамках круглых столов и совещаний, что обеспечивается не только созданием благоприятных условий для персонала работодателем, но и активностью, готовностью к инновационной деятельности личности самого специалиста. Благодаря непрерывному образованию происходит скорейшая адаптация сотрудника к изменениям в экономике, обществе и профессиональной жизни.

Дополнительное профессиональное образование, согласно ст. 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, «направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды», при этом содержание образовательной программы учитывает профессиональные стандарты и требования квалификационных справочников и утверждается организацией, реализующей образовательную деятельность, «с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование» [1]. Формы обучения, сроки освоения, форма итоговой аттестации также определяются обучающей организацией самостоятельно.

При определенной свободе действий, тем не менее, речь идет об институционализированной форме образования, которая может иметь место как в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего образования, так и в учебных центрах и иных организациях, имеющих лицензию на ведение образовательной деятельности, в том числе в Новосибирской государственной областной научной библиотеке, обладающей статусом центральной в Новосибирской области. Образовательная деятельность библиотеки регламентирована: разрабатывается нормативное и документарное обеспечение образовательной деятельности, проводится текущий контроль, промежуточная и итоговая аттестация, программы соответствуют профессиональному стандарту и квалификационному справочнику, по окончании выдаются удостоверения, данные обучающихся заносятся в ФИС ФРДО и ФСО 1-ПК, официальный сайт соответствует требованиям нормативных актов федерального значения.

Организацию дополнительного профессионального образования работников библиотек необходимо рассматривать в русле андрагогического подхода [4; 6] в связи с тем, что слушатели приходят на курсы повышения квалификации с разными профессиональными навыками: с наличием опыта работы в библиотеке и без него, с базовым библиотечным образованием и с отсутствием такового. Их объединяет готовность учиться, формировать и развивать новые компетенции, делиться своими практическими навыками, оригинальными идеями. Обучение планируется исходя из потребностей слушателей и библиотек в контексте реальных профессиональных ситуаций с опорой на имеющийся опыт.

При создании системы непрерывного образования работников муниципальных библиотек используется экосистемный подход, подразумевающего «открытое многомерное саморегулируемое образовательное пространство, где возможна интеграция разных видов образования за счет современных

цифровых решений» [5]. Под «видами» здесь подразумеваются формальное, неформальное и информальное образование. Определение и дифференциация этих понятий не входит в задачу настоящего исследования, но необходимо отметить, что повышение квалификации как вид дополнительного профессионального образования до сих пор вызывает споры по поводу своей принадлежности к формальному или неформальному виду образования [8]. Мы же будем рассматривать дополнительное профессиональное образование как формальное в силу его регламентированности и институциональности.

Развитие библиотечных кадров Новосибирской области определяется федеральными и региональными документами и основывается на системе непрерывного образования библиотечных специалистов региона. Под этим подразумевается приобретение квалификации, систематическое обновление знаний, приобретение нового опыта, развитие социальных и профессиональных компетенций и повышение мотивации к карьерному росту. По данным на 31 декабря 2023 года, специальное библиотечное образование (как высшее, так и среднее профессиональное) имеют 256 человек из 863 сотрудников сельских библиотек Новосибирской области, что составляет 30%. Иное профильное образование у 60% работников библиотек, и 10% сотрудников осуществляют свою деятельность лишь со средним общим образованием. На территории Новосибирской области профильное библиотечное образование можно получить в Новосибирском государственном педагогическом университете и Новосибирском областном колледже культуры и искусств. На начало 2024 года библиотечное образование в федеральных и региональных образовательных учреждениях получали 69 работников муниципальных библиотек Новосибирской области, что составляет 9,7% от общего количества сотрудников.

Согласно профессиональному стандарту «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» для выполнения трудовых функций со средним профессиональным или высшим образованием необходимо получение дополнительного профессионального образования — профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

В 2023 году из числа основного персонала государственных и муниципальных библиотек Новосибирской области и города Новосибирска прошли обучение в системе дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки по направлению библиотечно-информационная деятельность 593 из 2215 чел., что составляет 27%, в том числе:

- 80 чел., 13% — работники областных библиотек;
- 450 чел., 76% — работники муниципальных библиотек Новосибирской области;
- 63 чел., 11% — работники муниципальных библиотек города Новосибирска.

Ежегодно по квоте для Новосибирской области за счет средств федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура» проходят повышение квалификации около 200 работников государственных и муниципальных библиотек.

Анализ статистических данных по результатам участия работников централизованных библиотечных систем области в повышении квалификации показал разную степень интенсивности обучения.

Доля работников, прошедших повышение квалификации в 2023 году из числа основного персонала 36 централизованных библиотечных систем (ЦБС) Новосибирской области:

- 50% и более — 8 ЦБС;
- от 20% до 49% — 18 ЦБС;
- менее 20% — 10 ЦБС.

В число лидеров вошли ЦБС Маслянинского, Здвинского, Кочковского, Купинского, Новосибирского районов, а также городов Новосибирской области: Искитим, Куйбышев, Обь.

На протяжении ряда лет остается низким показатель по освоению программ профессиональной переподготовки, но за последние три года он имеет тенденцию к повышению: в 2021 г. — 10 чел., в 2022 г. — 18 чел., в 2023 г. — 48. При этом количество сотрудников муниципальных библиотек Новосибирской области, которым необходима профессиональная переподготовка по библиотечно-информационной деятельности, на 31 декабря 2023 года составляет 338 человек (40%). Основная причина низких показателей по переподготовке — финансовая, так как подобные программы обучения, как правило, реализуются на платной основе. В 2024 году Новосибирская государственная областная научная библиотека при поддержке Новосибирского библиотечного общества и Министерства культуры Новосибирской области организовала обучение 48 работников муниципальных и государственных библиотек по программе переподготовки «Библиотечно-информационная деятельность» на базе ГПНТБ СО РАН, что, конечно, является значительным вкладом в обеспечение непрерывного профессионального развития библиотечного персонала, но при этом не решает до конца проблему отсутствия профильного образования.

С 2018 года на базе Новосибирской государственной областной научной библиотеки дополнительное профессиональное образование предоставлялось в основном в очном формате в образовательном центре «Сибирика». За 5 лет работы центра создано около 50 программ повышения квалификации, по которым прошли обучение 1308 человек, что составляет 58% от основного персонала общедоступных библиотек Новосибирской области. С 2020 года «Сибирика» осуществляет образовательную деятельность в виртуальной

среде «Moodle». Целевая аудитория — работники муниципальных библиотек города Новосибирска и Новосибирской области. Основная часть обучающихся — руководители и специалисты государственных и муниципальных библиотек — обучалась на безвозмездной основе за счет включения образовательных программ в государственное задание НГОНБ, до 2024 года незначительное число слушателей — чуть более 26% — обучались платно. С 2024 года запущены только платные курсы, что, конечно, привело к уменьшению общего количества слушателей.

При формировании программ дополнительного профессионального образования учитываются актуальные запросы библиотечных работников. Функционал библиотечного специалиста весьма широк и включает в себя компетенции и трудовые функции многих других профессий. По результатам анкетирования, проведенного среди работников библиотек Новосибирской области, выявлена потребность в формировании необходимых компетенций по следующим направлениям: инновационная и проектная деятельность в библиотеках, цифровые услуги, организация библиотечного пространства, краеведческой деятельности, создание и работа модельных библиотек, создание и продвижение библиотечных продуктов и услуг, маркетинг, реклама и PR-деятельность библиотеки, библиотека в виртуальном пространстве, формирование и организация фондов и каталогов и, конечно, продвижение книги и чтения.

Обучение проводится и по целевым группам: для работников модельных библиотек, библиографов, краеведов, каталогизаторов, методистов, технологов. Так, в 2023 г. наибольшую популярность среди слушателей получили программы по темам: «Модельные библиотеки: новые возможности и тренды развития», «Применение технологии АБИС «OPAC-Global» в малых модельных (общедоступных)

библиотеках», «Библиографическая деятельность современной библиотеки», «Краеведческая деятельность современной библиотеки», «Методическая служба современной публичной библиотеки», «Технология оцифровки библиотечных фондов» — все они отличаются узкой специализацией и направлены на совершенствование профессиональных компетенций.

В 2024 г. самый большой запрос библиотекарей был на тему «Современные практики продвижения книг и чтения среди разных групп населения». Программу обучения разработывали сотрудники нескольких отделов, прежде всего, отдел обслуживания читателей и его сектор «Центр книги и чтения», а также информационно-библиографический и административно-плановый отделы на основе заранее проведенного анкетирования, выявляющего специфику работы с читателями в конкретной (сельской) библиотеке, проблемы, с которыми сталкиваются в этой сфере сотрудники, уже используемые формы продвижения книги и чтения, ожидания от предлагаемого курса повышения квалификации.

В ходе освоения программы по продвижению книги и чтения слушатели обновляют знания по истории книги, знакомятся с результатами и анализом актуальных социологических исследований по чтению [9], оригинальными библиотечными решениями по продвижению семейного чтения, партиципаторными практиками и понятием культуры соучастия. Отдельная тема посвящена инфраструктуре чтения, месту в ней муниципальных общедоступных библиотек и программам, направленным на поддержку проектной деятельности. По окончании курса слушатели отметили наиболее полезные темы: «Правовая среда продвижения чтения», «Продвижение библиотеки в социальных сетях», «Работа с сообществами и партнерами», «Книжные издательства: что нужно знать о них и для чего». Также особую ценность

представляет фонд полезных практик по продвижению книги для детей, подростков и молодежи, представленный Центром книги и чтения Новосибирской государственной областной научной библиотеки и Новосибирской областной молодежной библиотекой.

Кроме трансляции знаний и тиражирования опыта преподавателей курса, программа обучения предусматривает выполнение практических заданий, среди которых: создание страницы в социальных сетях, анализ сайтов партнеров, оформление сценария какого-либо события для вовлечения аудитории в практику соучастия, проведение социологического исследования по антропологии семейного чтения, анализ и подбор библиографических источников на тему продвижения книги и чтения среди разных групп населения, организация библиотечного мероприятия, мотивирующего молодежь к чтению и творчеству. Таким образом, освоение практикоориентированного материала и выполнение прикладных задач занимает значительное время в общем объеме программы.

Актуальность внедрения цифровых услуг в рамках цифровой трансформации сельских библиотек и использования современного цифрового оборудования обусловили создание обучающей краткосрочной программы повышения квалификации «Цифровые услуги библиотек». Она включает в себя материалы по организации и интеграции цифровых услуг в единый комплекс, использованию RFID-технологии, подбору мультимедийного обеспечения и его использования при проведении библиотечных мероприятий. Целевая аудитория — технические специалисты, инженеры, системные администраторы и рядовые библиотекари. Специфика данного курса состоит в его форме — дистанционной и фронтальной при проведении теоретических занятий и индивидуальной с онлайн-подключением при выполнении практических

заданий на применение того или иного оборудования или программного обеспечения для проведения видеоконференций, вебинаров и библиотечных событий. Преподаватель в режиме онлайн проводит индивидуальные консультации, в ходе которых проверяет на практике возможности слушателей из сельских библиотек, а также правильность использования ими определенного оборудования или платформы.

Программа «Модельная библиотека — флагман развития библиотечной сети» была разработана в рамках проекта «Обмен опытом» для библиотек новых субъектов Российской Федерации — Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей и проходила как в очном, так и дистанционном форматах. В проекте также участвовали Новосибирский государственный университет архитектуры и дизайна, Новосибирская областная специальная библиотека для незрячих и слабовидящих. В течение недели представители библиотек новых регионов посетили две областные библиотеки и семь муниципальных и на их примере познакомились с системой библиотечного обслуживания населения, получили информацию об обслуживании граждан с ОВЗ и предоставлении библиотечно-информационных услуг, об использовании информационных ресурсов, проектной деятельности и продвижении библиотеки в социальных сетях, об оформлении документов на подачу заявки на конкурс по созданию модельных библиотек и решении ремонтно-строительных вопросов. На стратегической сессии «Пересоберем библиотеку» участники программы разработали свою концепцию модельной библиотеки. Затем они продолжили обучение на дистанционной платформе «Сибирика» и, успешно освоив программу, получили удостоверения о повышении квалификации. В ходе проекта осуществлялось сопровождение слушателей из новых регионов в части создания модельных библиотек, в результате чего было разработано 7 дизайн-проектов.

Повышение квалификации работников муниципальных библиотек следует рассматривать не только в аспекте формального образования, но и неформального. Среди мероприятий, проведенных для муниципальных библиотек Новосибирской области стоит упомянуть: рабочие совещания, методические вебинары по профессиональной литературе, заполнению статистических форм, автоматизации, заседания проектного офиса, научно-практические конференции, ежегодные «Совещание директоров» и «Школа директоров» и многие другие. За 2023 год всего было организовано 65 таких мероприятий.

Слушатели курсов повышения квалификации, участники неформальных мероприятий ставят высокую оценку организации учебного процесса в образовательном центре «Сибирика», отмечая актуальность и доступность учебного материала, тематическое разнообразие, методически продуманное содержание и инновационный характер программ, практическую направленность занятий. Согласно опросам, проведенным после программ обучения и событий, направленных на повышение квалификации персонала библиотек, удовлетворенность участников составляет более 95%. В перспективе мы ставим задачу создания образовательной экосистемы непрерывного образования работников муниципальных библиотек на базе структурного подразделения центральной библиотеки региона с целью развития и совершенствования компетенций специалистов для активизации инновационных процессов в библиотечном деле. Ведь, как верно отметил Э. Р. Сукиасян, «...образование надо продолжать всю сознательную жизнь. Тогда и только тогда формируется настоящий библиотекарь, способный видеть неотложные задачи, острые проблемы, находить пути их решения...» [7, с. 259].

Литература

1. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ : принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.] // Консультант плюс: сайт. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 // (дата обращения: 26.08.2024). Режим доступа: свободный.
2. Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» : [утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 527н] // Профессиональные стандарты: сайт. URL : https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyu-blok/natsionalnyu-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=116630 // (дата обращения: 26.08.2024). Режим доступа: свободный.
3. Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года : [утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. № 608-р] // Правительство России: сайт. URL: <http://static.government.ru/media/files/NFWPpXpAAAEbPW60HiZiDvdZ8AcSNuu.pdf> // (дата обращения: 26.08.2024). Режим доступа: свободный.
4. *Илакавичус, М. Р.* Постбазовое образование взрослых: гуманитарно-антропологический методический аспект / М. Р. Илакавичус // Человеческий капитал. — 2023. — № 6 (174). — С. 270–277.
5. *Семенов, М. Ю.* Экосистема образования взрослых: конструирование терминологического поля и междисциплинарного тезауруса / М. Ю. Семенов, М. Н. Кичерова, И. С. Трифонова // Образование и наука. — 2024. — Т. 26, № 3. — С. 12–39.
6. *Суйкова, О. А.* Андрагогические принципы в реализации непрерывного образования взрослых / О. А. Суйкова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. — 2018. — № 4(37). — С. 61–67.
7. *Сукиасян, Э. Р.* Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : Сборник статей и докладов / Э. Р. Сукиасян. — Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2004. — 448 с.

8. Харланова, Е. М. Соотношения понятий «Формальное», «Неформальное» и дополнительное образование / Е. М. Харланова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. — 2016. — № 7.
9. Чтение в Новосибирской области. 2019–2023: итоги социологического исследования. Новосибирск : Новосибирская государственная областная научная библиотека, 2023. — 119 с.

М. С. Султанова

**Непрерывный рост мастерства
как часть корпоративной культуры
Централизованной библиотечной системы
Красносельского района Санкт-Петербурга**

Аннотация. Непрерывный рост мастерства библиотечных специалистов создает основу для успешного внедрения изменений в деятельность библиотек. В процессе обучения и профессионального роста персонал может лучше адаптироваться к изменениям, осознанно принимать их и эффективно внедрять для достижения лучших результатов работы. Цель доклада — рассказать о системе обучения ЦБС Красносельского района, которая включает в себя четыре направления: внешнее профессиональное обучение и повышение квалификации, самообразование, внутреннее обучение и профессиональные конкурсы. Школа профессионального мастерства «Рост» — организационная форма обучения и развития сотрудников, включающая в себя семь модулей роста специалистов ЦБС. В докладе приводятся примеры практических семинаров для внутреннего обучения персонала.

Ключевые слова: корпоративная культура, система обучения, рост мастерства, непрерывное обучение, обучение и развитие, внутреннее обучение, «гибкие» навыки, модули роста, правило обучения 70-20-10, практический семинар, профессиональный смотр-конкурс.

Continuous Growth of Skills as Part of the Corporate Culture of the Centralized Library System of the Krasnoselskiy District of St. Petersburg

Abstract. Continuous skills development of library specialists creates the basis for successful implementation of changes in library activities. During the learning and professional growth process, staff adapt far better to changes, consciously accept, and effectively implement them to achieve successful work results. The purpose of the report is to provide information about a training system of the CLS of the Krasnoselsky district, which includes four areas: external professional retraining and advanced training, self-education, in-house training and professional review-competition. The School of Professional Excellence “Rost” — an organizational form of employee training and development composed of seven modules for the growth of CBS specialists. The report provides examples of practical workshops for internal staff training.

Keywords: Corporate culture, learning system, skills improvement, lifelong learning, training and development, in-house training, soft skills, growth modules, 70-20-10 rule in training, seminar-workshop, professional review-competition.

«Сейчас мы можем сказать, что учиться — это непрекращаемый процесс, когда ты держишься рядом с изменениями. И самое сложное задание — это научить людей учиться». Эти слова одного из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века Питера Друкера в полной мере отражают задачу корпоративного обучения в современных условиях.

Человек, умеющий учиться, приобретает адаптационные возможности, обладает более гибким мышлением и готов к изменениям [1].

Непрерывный рост мастерства библиотечных специалистов создает основу для успешного внедрения изменений

в деятельность учреждения. В процессе обучения и профессионального роста персонал может лучше адаптироваться к изменениям, осознанно принимать их и эффективно внедрять для достижения лучших результатов работы.

В 2023 году ЦБС Красносельского района провела ребрендинг своей Школы профессионального мастерства «ПРОФИ», действующей с 2015 года. Школа получила новое название — «Рост» и была определена как организационная форма обучения и развития сотрудников, совершенствования их деловых качеств и профессиональных навыков для подготовки к выполнению новых трудовых функций.

Предпосылки пересмотра системы обучения ЦБС Красносельского района:

1. Необходимость реализации мероприятий по стратегическому развитию библиотечного дела.
2. Утверждение профессионального стандарта, определившего уровень знаний, умений и профессиональных навыков специалистов библиотечно-информационной деятельности.
3. Новые задачи и вызовы, стоящие перед библиотеками.
4. Повышение уровня ответственности, появление новых трудовых функций и, как следствие, потребность в совершенствовании деловых качеств и повышении гибкости и адаптивности библиотечных специалистов.
5. Изменение управленческих функций руководителей, в том числе повышение их роли в обучении и развитии подчиненных для достижения поставленных целей и задач.
6. Удержание талантливых сотрудников в условиях кадрового кризиса на рынке труда.

Принимая во внимание современную библиотечную реальность и изменения, которые необходимо внедрить для достижения поставленных целей, было разработано новое

Положение о Школе профессионального мастерства «Рост» (ШПМ «Рост»), определены ключевые задачи по обучению и развитию наших специалистов и составлен план мероприятий на 2023–2025 гг. Для повышения качества и эффективности работы в этом направлении в 2024 году в Организационно-методическом отделе введена новая должность «Специалист по развитию и обучению персонала».

Главными ценностями ШПМ «Рост» были определены: Развитие, Образование, Самореализация и Творчество.

Развитие — это качественное изменение от хорошего к лучшему. Непрерывный процесс накопления знаний, умений и навыков, необходимых для перехода на новый уровень мастерства и профессионализма.

Образование — базовые профессиональные знания специалиста, полученные в профессиональном учебном заведении. Образование оказывает влияние на самого человека, формирует его личность и способность думать самостоятельно, развивает умение творчески подходить к задачам и проектам.

Самореализация — это разностороннее развитие, в процессе которого раскрываются и применяются лучшие личные качества, таланты, творческие способности и навыки.

Творчество — это сочетание таланта и вовлеченности с трудолюбием и упорством. Творчество помогает любое рутинное занятие поднять до высот искусства и мастерства и наполнить его духовным и эстетическим содержанием.

Общее руководство деятельностью ШПМ «Рост» осуществляют директор, заместитель директора по управлению персоналом и заместитель директора по библиотечной работе ЦБС Красносельского района. Такой высокий уровень вовлеченных руководителей позволил придать высокий статус ШПМ «Рост», продемонстрировать персоналу важность и необходимость обучения и развития, и, главное, способствовать укреплению корпоративной культуры, в которой

непрерывное обучение и рост профессионализма являются ценными и важными аспектами работы.

ЦБС Красносельского района ставит перед собой следующие задачи по развитию и обучению персонала библиотек:

1. Реализация программ и мероприятий, направленных на профессиональный и личностный рост персонала.
2. Подготовка и реализация плана по повышению квалификации и переподготовки специалистов библиотек для выполнения нового вида профессиональной деятельности и для получения дополнительной квалификации.
3. Формирование у персонала потребности в постоянном обучении, получении новых знаний, умений, навыков, освоении новых компетенций.
4. Сохранение и укрепление корпоративной культуры непрерывного профессионального и личностного саморазвития и самосовершенствования сотрудников.
5. Удовлетворение потребностей специалистов библиотек в получении знаний о новейших достижениях в библиотечном деле.
6. Консультационная и методическая помощь специалистам и руководителям структурных подразделений ЦБС.
7. Формирование и поддержание необходимого уровня квалификации персонала с учетом перспектив развития и плана кадрового резерва.
8. Создание собственной базы знаний ЦБС Красносельского района.

Для решения этих задач Школа профессионального мастерства «Рост»:

- разрабатывает и реализует краткосрочные и долгосрочные планы обучения и развития специалистов библиотек;
- разрабатывает и проводит собственные программы и мероприятия по обучению и развитию специалистов и руководителей структурных подразделений;
- внедряет новые формы, методы, лучшие практики в области обучения и развития персонала;
- проводит опросы персонала, собирает обратную связь по вопросам обучения и развития;
- оценивает применение специалистами библиотек знаний и навыков, полученных на обучении;
- реализует различные формы сотрудничества с внешними провайдерами учебных услуг, учебными центрами и организациями.

Работа ШПМ «Рост» осуществляется в соответствии с планом, в который включены мероприятия разных форматов: тренинги, круглые столы, практические семинары, вебинары, конференции, мастер-классы, профессиональные смотры-конкурсы, организованные как внешними, так и внутренними ресурсами.

Разделы плана ШПМ «Рост» — это *модули роста мастерства* по семи направлениям.

1. Ввод в профессию. Данный модуль разработан для новичков и сотрудников, назначенных на новую должность.
2. На этапе отбора с каждым кандидатом мы проводим интервью по компетенциям, говорим о карьерных планах, стараемся выявить таланты и сильные стороны кандидата, а также области для улучшения. Для того, чтобы потенциальному новому сотруднику осознанно принять решение о трудоустройстве мы предлагаем ему прийти на «Пробный час». За это время он получает представление о пользователях и правилах работы

библиотеки, проводимых культурно-просветительских мероприятиях, знакомится с командой, а мы, в свою очередь, присматриваемся к кандидату, чтобы сделать правильный выбор. Опытный наставник помогает новичку пройти адаптацию на новом рабочем месте согласно разработанному непосредственным руководителем плану работ на испытательный срок. Для всех новых сотрудников регулярно проводится внутренний практический семинар для погружения в специфику работы ЦБС Красносельского района.

3. Цифровая грамотность. Очень актуальное направление обучения в связи с модернизацией библиотек, оснащением новым компьютерным и мультимедийным оборудованием. Здесь главная роль в обучении персонала отводится специалистам Отдела развития и технической поддержки.
4. Рост мастерства. В модуль входит повышение квалификации, профессиональное обучение, развитие компетенций, отработка навыков и умений с привлечением внутренних и внешних ресурсов.
5. Библиотечное сообщество. Модуль включает в себя ознакомление с лучшими практиками и достижениями библиотечного сообщества, коммуникацию и сотрудничество со специалистами библиотек города и страны, издательствами, учреждениями культуры, участие в научно-практических конференциях, круглых столах, семинарах.
6. Эффективное управление. Программа направлена на развитие управленческих и лидерских навыков руководителей структурных подразделений.
7. Растим таланты. Задача модуля — раскрытие потенциала, развитие, вовлечение и удержание молодых сотрудников. К разработке мероприятий активно привлекаются и сами молодые сотрудники, и руководители первого и второго уровня ЦБС.

8. Портфолио методистов. Методическая поддержка, внутренние аудиты, помощь в работе библиотекам, консультации по новым направлениям деятельности наполняют данный модуль.

Таким образом, план работы ШПМ «Рост» включает в себя различные направления развития и обучения и индивидуальный подход для каждой категории специалистов ЦБС.

При направлении сотрудника на обучение проводится тщательный анализ соответствия уровня квалификации сотрудника квалификационным требованиям к должности, рассматривается возможное расширение его функциональных обязанностей, планируемое карьерное перемещение, участие в новых проектах и т. д.

Обучение сотрудников — это отличный способ повысить качество их работы и мотивацию, укрепить их лояльность учреждению и вовлеченность в деятельность, а главное повысить удовольствие и удовлетворенность от работы. Для того, чтобы этого добиться, важно иметь четкую цель (кого и для чего обучаем) и понимать, какие конкретные изменения и улучшения мы хотим увидеть после того, как сотрудники пройдут то или иное обучение. Также для нас важно, чтобы обучение было практическим и применимым к реальной работе специалистов библиотек, если результаты обучения не достигают своей цели, мы вносим необходимые коррективы в план обучения.

Одним из важных условий успешной реализации задач обучения и развития персонала, является понимание *особенностей обучения взрослых людей* и встраивание этих особенностей в систему обучения.

Пройдемся кратко по этим особенностям:

- *Потребность в обосновании (смысле)*. Взрослые люди очень внимательно относятся к обоснованию того,

зачем нужно изучать ту или иную тему. Они также интересуются (открыто или явно), что будет, если они не будут изучать данный материал, а также они не пожалеют времени и сил, чтобы понять стоит ли тратить время на изучение того, что им предлагают.

- *Потребность в самостоятельности.* Способность самостоятельно принимать решения, нести за них ответственность — основная черта поведения и самосознания взрослого человека. Когда взрослый попадает в учебную обстановку, возникает противоречивая ситуация: человек как бы отбрасывается в прошлое, когда, сидя за школьной партой он находился в зависимости от учителя. Взрослому человеку важно самостоятельно сделать выбор из нескольких предложенных вариантов или альтернатив обучения и развития.
- *Жизненный опыт.* Часто опыт обучающихся значительно превосходит опыт ведущего обучение и было бы неразумно не использовать это обстоятельство. Опыт и достижения участников обучения необходимо использовать как опору для подготовки и изложения материала.
- *Назревшая необходимость* — залог готовности к обучению. Обучение для взрослого человека — это внутренняя работа, она эффективна, когда помогает преодолевать кризисы профессионального развития, например, кризис адаптации к профессии, кризис рутинной работы, кризис профессионала с большим стажем, кризис динамичной профессиональной ситуации (переход на другую должность, организационные преобразования и т. д.).
- *Практическая направленность:* ориентация на реальные задачи в реальном контексте. Ожидание взрослых участников обучения — узнать, как в конкретных рабочих ситуациях на рабочем месте нужно осуществлять

конкретные действия, включенные в конкретный рабочий процесс, чтобы получить результат.

Для взрослых людей важно, чтобы обучение соответствовало их ожиданиям, и для того, чтобы учесть их потребности в обучении необходимо обращаться к жизненному и профессиональному контексту, давать участникам возможность самим формулировать свои задачи на обучение и делать выводы, учитывать профессиональный опыт участников и обеспечивать связь обучения с текущими задачами [2].

«70-20-10» — основное правило обучения, которым мы руководствуемся, внедряя культуру непрерывного обучения и развития в ЦБС (рис. 1):

Если принять весь процесс обучения за 100%, то:

- 70% занимает обучение на реальном опыте: обучение на рабочем месте, решение сложных задач, участие в профессиональных конкурсах, новые развивающие поручения, проведение самостоятельных презентаций, выступление на конференциях, изучение новых направлений в работе.
- 20% в общем процессе обучения занимает обучение в общении: наставничество, адаптация, коучинг, обучение у коллег и непосредственного руководителя, профессиональные сообщества, нетворкинг, обратная связь.

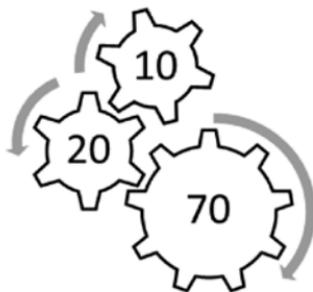


Рис. 1. Основное правило обучения

- 10% — это формальное обучение: тренинги, семинары, вебинары, чтение книг и изучение учебной литературы.

Все полученные знания, идеи, лучшие примеры, не подкрепленные практикой и применением в работе, просто забудутся и не достигнут цели обучения.

Правило «70-20-10» стало ориентиром для процесса обучения, построения учебных и рабочих материалов, в последние годы широко применяется в корпоративном образовании во всем мире [2].

Система обучения ЦБС Красносельского района представлена четырьмя разделами, которые тесно взаимосвязаны между собой, дополняют и усиливают друг друга и реализуются в рамках ШПМ «Рост» (рис. 2).

Внешнее профессиональное обучение, повышение квалификации специалистов, самообразование, развитие профессиональных навыков (hard skills) являются приоритетными направлениями обучения персонала ЦБС Красносельского района.

Приведем немного статистики за 9 месяцев 2024 года:

- 168 человек основного персонала ЦБС (общая численность — 191 человек);



Рис. 2. Система обучения

- 56% основного персонала прошли внешнее профессиональное обучение и повышение квалификации, из них:
 - 7 специалистов обучились в рамках Национального проекта «Творческие люди»;
 - 4 человека повысили квалификацию по программам СПб ГБУ ДПО «Институт культурных программ»;
 - 20 человек приняли участие в Программе повышения квалификации специалистов общедоступных библиотек ЦГПБ им. В. В. Маяковского;
 - 34 человека повысили квалификацию в онлайн Школе менеджера культуры (Акцион Культура);
 - 12 человек прошли повышение квалификации по специальности в различных учебно-методических центрах;
- 8 человек приняли участие в научно-практических конференциях;
- 48 человек активно участвовали в мероприятиях библиотечного сообщества;
- 59 человек в качестве самообразования повышали свои профессиональные знания и личностные компетенции через онлайн-курсы и вебинары.

В 2024 году мы усилили *внутреннее обучение* с фокусом на развитие soft skills. Какие преимущества внутреннего обучения мы отмечаем для себя:

1. Четкое понимание запросов в обучении и быстрая и качественная их реализация.
2. Возможность адаптации обучения к конкретным потребностям и целям библиотек.
3. Повышение вовлеченности персонала в поддержание корпоративной культуры непрерывного профессионального и личностного роста.
4. Экономия времени и ресурсов.

5. Углубление имеющихся знаний о деятельности библиотек.
6. Улучшение взаимодействия сотрудников разных структурных подразделений.
7. Возможность обмена опытом и знаниями между сотрудниками, что может привести к более креативным и инновационным идеям.
8. Создание собственной базы для передачи профессиональных знаний и опыта.

Soft skills («гибкие» навыки) — это надпрофессиональные навыки, обеспечивающие успех в профессиональной деятельности благодаря развитым личным качествам (вербальные коммуникации; креативность; коллаборация (сотрудничество); критическое и стратегическое мышление и др.) [1].

Проанализировав исследования различных библиотечных специалистов М. В. Маслаковой и И. В. Толстоуховой в статье «Возможности библиотеки в формировании и развитии soft skills» приводят список наиболее важных «гибких» навыков, необходимых библиотечно-информационному специалисту для достижения успеха: уметь слушать, владеть навыками межличностного общения, уметь осуществлять связь с общественностью, быть клиентоориентированными, владеть навыками лидерства и уметь выполнять командную работу, вести переговоры, управлять проектами, проводить презентации и публичные выступления [1].

Разрабатывая план внутреннего обучения мы выявили первоочередные потребности и запросы на развитие «гибких» навыков персонала ЦБС и начали их реализовывать. В этом году для внутреннего обучения было разработано несколько практических семинаров по следующим темам:

1. «Безопасное обращение с персональными данными». Как работать с персональными данными, чтобы не причинить вред себе и учреждению.

2. «Библиотечный сервис». Участникам семинара предлагается проследить как «обслуживание читателей» трансформировалось в «библиотечный сервис», а «читатель» превратился в «клиента».
3. «Руководитель: ответственность и обязанности». Практический семинар для руководителей структурных подразделений, директора и его заместителей.
4. «Публичное выступление». Семинар, состоящий из двух блоков: теоретическая часть «Принципы успеха» и «Практика» для отработки теоретических знаний с применением чек-листов, обратной связи и составлением плана улучшений навыка.
5. Молодежная сессия «Время молодых». Практический семинар для молодых сотрудников (до 35 лет) разработан совместно с участниками Библиокемпов 2022–2024 годов. Формат предполагает участие директора и заместителей директора ЦБС в качестве менторов.

Темы семинаров дополнительно раскрываются в практических кейсах, раздаточных материалах, библиографических списках рекомендуемой литературы и книжных выставках.

С мая 2024 года в рамках ШПМ «Рост» проведено 12 семинаров, общее количество участников — 142, часть сотрудников проявили активность и заинтересованность в развитии «гибких» навыков и приняли участие в нескольких семинарах по разным темам.

В системе обучения ЦБС Красносельского района *профессиональные конкурсы* (внешние и внутренние) являются важной частью обучения специалистов на рабочем месте. Конкурсы являются эффективным инструментом для стимулирования профессионального роста сотрудников, повышения уровня их квалификации и мотивации к работе. Кроме того, такие мероприятия способствуют сплочению коллектива, здоровой конкуренции, созданию благоприятной рабочей

среды, получению удовлетворения от сделанного и признанию со стороны коллег и руководства.

В рамках общегородского проекта ЦГПБ им. В. В. Маяковского «Книгаверситет» в 2024 году от ЦБС Красносельского района приняли участие специалисты 4 библиотек в двух фестивалях. В Образовательный лагерь «Библиокемп-2024» от нашей ЦБС на конкурсной основе было отобрано 2 человека. Две команды из 9 человек ежемесячно представляют свои работы на конкурсе «Лига МБА». В городской акции «Не забывайте рода своего» наши библиотеки также принимают активное участие, 17 материалов с темой «Народная память — 24» было отправлено куратору проекта.

В 2024 году 3 работника ЦБС победили в номинации «Лучший специалист учреждения» в смотре-конкурсе достижений специалистов учреждений, осуществляющих культурно-досуговую деятельность и деятельность в сфере дополнительного образования детей на территории Красносельского района Санкт-Петербурга, организованном администрацией Красносельского района Санкт-Петербурга.

В этом году в рамках ШПМ «Рост» мы запустили внутренний ежегодный смотр-конкурс для сотрудников ЦБС Красносельского района. Основными принципами смотра-конкурса являются: объективность, открытость, равенство условий и возможностей для всех участников конкурса. Цели конкурса: отработка профессиональных навыков, распространение лучшего опыта, выявление и поддержка талантливых с высоким потенциалом сотрудников и повышение престижности работы в библиотеке.

Тема конкурса соответствует названию года, объявленного Указом президента РФ — «2024: Год семьи». Смотр-конкурс проводится в период с июня по ноябрь. В этом году на конкурс было представлено 25 конкурсных работ, из которых жюри выбрало лучшие в пяти номинациях: культурно-просветительское мероприятие, индивидуальная конкурсная

работа, командная конкурсная работа, идея для внедрения, инновационная конкурсная работа. Победитель в номинации «Приз зрительских симпатий» определяется по результатам открытого голосования всех сотрудников ЦБС Красносельского района.

Какие преимущества для развития персонала дает внутренний смотр-конкурс:

1. Предоставление сотрудникам площадки для самореализации.
2. Повышение творческой активности сотрудников.
3. Вдохновение на поиск инновационных решений и творческие эксперименты.
4. Усиление командной работы и создание атмосферы доверия и поддержки.
5. Создание банка идей и культурно-просветительских мероприятий для применения во всех библиотеках ЦБС.
6. Формирование запроса на обучение лучшим форматам и приемам работы с пользователями, представленными в конкурсных программах и проектах.
7. Оценка профессионального уровня и потенциала сотрудников.
8. Предоставление обратной связи всем участникам конкурса и разработка планов индивидуального развития.

Как мы видим, система обучения в ЦБС Красносельского района представляет собой гармоничное, сбалансированное наполнение различными видами и форматами повышения мастерства сотрудников.

Именно непрерывность и постоянное внимание к процессу развития и обучения со стороны руководства ЦБС позволяют получать преимущества и ценность от процесса как для сотрудников, так и для учреждения. Непрерывный рост мастерства помогает персоналу подготовиться к будущим изменениям и вызовам, что способствует долгосрочному успеху ЦБС Красносельского района.

Литература

1. *Маслакова, М. В., Толстоухова, И. В.* Возможности библиотеки в формировании и развитии soft skills // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2023. № 1 (111). С. 150–164. <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2023-1111-150-164>
2. *Кларин, М. В.* Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — Текст : непосредственный.

Е. В. Топоркова

Непрерывное повышение квалификации работников как фактор повышения качества предоставления библиотечных услуг

Аннотация. В статье представлен опыт по реализации программы мероприятий в рамках непрерывного профессионального образования библиотечных работников Самарской муниципальной информационно-библиотечной системы (СМИБС). Непрерывное библиотечное образование является: инструментом регулярного обновления знаний кадрового потенциала библиотек; площадкой освоения новых идей, концепций, технологий и их внедрения в библиотечную практику; средством развития профессиональных библиотечных коммуникаций.

Ключевые слова: СМИБС, библиотека, проект, обучение, повышение квалификации, дистанционное обучение

Е. Toporkova

Continuous Professional Development of Employees as a Factor in Improving the Quality of Library Services

Abstract. The article presents an experience of implementing a program of activities within the framework of continuing professional education of librarians of MBUK Samara "SMIBS". Continuing library education is considered to be: a tool for regular updating of knowledge of the library's human resources; a platform for the development of new

ideas, concepts, technologies and their implementation in library practice; a meaning of developing professional library communications.

Keywords: SMIBS, library, project, training, professional development, distance learning.

Эффективность работы библиотеки во многом зависит от уровня квалификации и степени профессионализма сотрудников. Сегодня высокая квалификация, а также востребованность и успешность специалиста определяются не только и не столько обладанием базовым набором знаний, сколько готовностью постоянно дополнять его, получать и применять новые знания, умения, навыки, адаптировать уже полученные к изменяющимся условиям.

Достаточная профессиональная подготовка библиотекарей не только повышает качество оказания библиотечно-библиографических и информационных услуг читателям, обеспечение их профессиональных, культурных, самообразовательных потребностей и запросов, но и формирует социальный имидж библиотеки, позволяет глубже осознать ее роль в обществе. Поэтому повышение квалификации должно проходить постоянно, охватывать все категории специалистов, строиться по принципу непрерывности.

При составлении программы обучения сотрудников Самарской муниципальной информационно-библиотечной системы (далее СМИБС) мы заимствуем из библиотечной практики то, что соответствует особенностям работы нашей системы и потребностям пользователей.

Приоритетом является многоуровневое повышение квалификации библиотечных специалистов, обобщение и внедрение инновационных форм библиотечной деятельности в практику работы через проведение семинаров, мастер-классов, лекций и т. д.

Для того чтобы поддерживать компетентность библиотечных специалистов на должном уровне на протяжении

всей их карьеры, в СМИБС разработана программа мероприятий в рамках непрерывного профессионального образования библиотечных работников. При составлении данной программы предъявляются следующие требования:

- полный охват всего персонала (каждый сотрудник должен повышать квалификацию);
- дифференцированный подход к разным категориям персонала (использование различных форм повышения квалификации в зависимости от образования, стажа работы, занимаемой должности);
- непрерывность процесса (повышение квалификации должно проходить на постоянной основе, а не от случая к случаю);
- системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала (наличие долгосрочного и оперативного планирования данной деятельности).

Перед началом составления программы повышения квалификации анализируют состав сотрудников библиотеки по образованию и стажу работы и намечают основные задачи в работе с кадрами и разрабатывая план обучения.

На сегодняшний день Самарская муниципальная информационно-библиотечная система объединяет Центральную городскую библиотеку им. Н. К. Крупской и 34 библиотеки филиала, которые расположены в 9 районах города, количество читателей — около 150 тыс. человек (из них молодежи — примерно 32 тыс.), книговыдача — свыше 2,5 млн экземпляров (из них детская литература — 500 тыс., юношеская — около 300 тыс.).

Количество работников из числа основного персонала составляет 120 человек. При этом согласно статистике ежегодно повышают квалификацию примерно 238 человек — это означает, что ряд специалистов участвует в повышении квалификации на различных уровнях 2–3 раза в год.

Библиотека ежегодно разрабатывает программу повышения квалификации для всех групп сотрудников. В рамках программы действует:

- Школа успешного руководителя (для заведующих филиалами и главных библиотекарей);
- Школа начинающего библиотекаря (для библиотекарей с опытом работы до 3-х лет);
- Школа передового опыта (для библиотекарей всех категорий).

В программе предусматриваются мероприятия различного уровня, включая международный, всероссийский (региональный/городской), а также внутрибиблиотечный. Программа утверждается в начале календарного года директором библиотеки, и контроль за его выполнением возлагается на заведующих отделами. Общее руководство по направлению повышения квалификации осуществляет методический отдел СМИБС.

Для всех категории сотрудников в рамках программы действуют проекты:

Проект «Архитектура мысли». На мероприятиях обсуждаются произведения современных писателей лауреатов различных литературных премий, в последнее время преимущественно российских. Мероприятия проходят один раз в месяц. Во время мероприятия библиотекари знакомятся с личностью писателя, его творчеством. Обсуждается сюжет произведения, оцениваются художественные особенности произведения. В заключении выносятся рекомендации, кому можно советовать данное произведение, какой читательской аудитории. Анализируется возможность использования в индивидуальной работе или в социокультурной деятельности. Также сотрудникам «СМИБС» предоставляется новостная информация о литературных премиях за текущий месяц.

«Школа чтения СМИБС» — это проект внутрифирменного обучения работников, направленный на формирование

у слушателей Школы понимания ценности полноценного чтения как сложного когнитивного процесса вхождения в информационный, образный, эмпатический и поэтический уровни художественного текста.

Программа обучения в «Школе чтения СМИБС» состоит из 6 лекций, 6 семинарских занятий и 4 тренингов и формирует практические навыки искусства чтения, как поэтических, так и прозаических произведений русской классической художественной литературы.

«Сила речи» — обучающая программа по ораторскому мастерству. Это цикл обучающих занятий, рассчитанный на 4 группы по 8 занятий.

На занятиях сотрудники изучают, что такое уверенность, находят способы работы со своим внутренним ресурсом, который помогает в коммуникации с любой аудиторией.

Участники практикуются в уверенной интонации, усиливают смысл сказанного с помощью скорости речи. Учатся говорить структурно и убедительно. С помощью занятий выстраиваем чистую речь, учимся отслеживать у себя слова и звуки-паразиты, расширяем словарный запас, практикуемся в выступлении быстро формулировать главную мысль.

В последние годы в практике повышения квалификации библиотекарей всё активнее используются методы ситуационного проблемного обучения, сочетающие в себе теоретическую (лекционную) часть и практические наработки умений: тренинги, деловые игры, мастер-классы, анализ конкретных ситуаций библиотечной практики и т. д. Одной из форм активного обучения, широко применяемой в профессиональном образовании и повышении квалификации библиотекарей, является тренинг.

Так для сотрудников системы запланирован цикл тренингов «Развитие навыков бесконфликтного общения». Продолжительность обучения — 4 встречи в течение 2 месяцев.

В процессе раскрытия психологических основ взаимоотношений сотрудника библиотеки с пользователем будут проанализированы причины возникновения конфликтных ситуаций, рассмотрена специфика общения с различными группами «трудных» читателей, даны конкретные рекомендации по предотвращению конфликтов. В качестве тренингового задания участникам семинара было предложено рассмотреть инсценированные конфликтные ситуации с «участием» представителей различных групп «трудных» читателей, проанализировать поведение библиотекаря на предмет его профессиональной и социально-психологической компетентности, указать варианты оптимального разрешения конфликта.

Опыт проведения тренингов для библиотекарей позволяет считать данную форму обучения настоящей площадкой творческого роста библиотекарей. Помимо прямого положительного эффекта от использования современных образовательных технологий, наблюдается и косвенный эффект — совершенствование профессиональных коммуникаций.

Мы все знаем, что на современном этапе сотрудник библиотеки должен обладать принципиально новыми знаниями, умениями и навыками, адекватными вызовам информационного общества и задачам социально-экономического развития страны. Ему необходимо быть широко образованным специалистом, владеющим, кроме своей профессии, навыками смежных отраслей знания и сфер деятельности: информатики, педагогики, психологии, социологии, правоведения, культурологии и многих других.

Сегодня библиотекари работают с действительно сложными информационными базами, для чего им и требуются специализированные навыки — так они быстрее удовлетворяют запросы читателей.

Цифровые технологии изменили работу библиотекаря. Книги, каталоги, базы данных — постепенно всё становится

электронным. А это значит, что ему необходимо уверенно пользоваться компьютером и ориентироваться в виртуальном библиотечном пространстве.

Чтобы удержать читательский интерес, современной библиотеке необходимо идти в ногу со временем, учитывать интересы всех категорий людей.

В течение нескольких лет ведущими специалистами СМИБС проводится цикл практических занятий «Электронные ресурсы на службе у библиотек».

На занятиях рассматриваются такие темы как «Возможности использования искусственного интеллекта», «Инновационные технологии и их применение в библиотеке», «Виртуальное пространство библиотеки: расширение рабочего инструментария», «Обмен опытом: вопросы и ответы».

Технологии искусственного интеллекта прочно вошли в нашу жизнь: от простой сортировки фотографий в смартфоне, распознавания лиц и выпадающего меню с вариантами запроса в браузере до нейросетей, генерирующих изображения и тексты.

Специалисты СМИБС регулярно следят за современными технологиями и стараются быть в тренде. Сотрудники библиотек СМИБС проходят обучения и применяют полученные знания на практике при публикации контента в социальных сетях. Например, с помощью нейросети «Kandinsky» от Сбера создаются иллюстрации, которые после обработки в графических редакторах используются в качестве карточек к постам. А с помощью диалоговой AI-модели GigaChat можно написать текст. Это открывает новые возможности в работе библиотек.

Нейросети — удобный и эффективный инструмент для работы, но абсолютно точно требующий дальнейшей работы с результатами запросов, редактирования и фактчекинга.

В поддержку данного направления организованы мастер-классы: «Искусство работы с нейросетями-художниками»,

«Искусство работы с текстовыми нейросетями» и т. д. Данный методический кейс может стать для специалистов наших библиотек стартовой точкой в работе с нейросетями.

Использование цифровых технологий в СМИБС имеет множество положительных результатов. Например, они позволяют быстро находить нужную литературу, повышают доступность информации, что помогает привлекать больше посетителей и поддерживать интерес к чтению.

Отдельным блоком стоит повышение квалификации (профессиональных компетенций) библиотечных специалистов по обеспечению условий доступности для инвалидов библиотек и библиотечного обслуживания, социокультурной реабилитации инвалидов. Данное обучение направлено на совершенствование профессиональных компетенций библиотечных специалистов в вопросах обслуживания пользователей с ограниченными возможностями здоровья. Целью обучения является:

- ознакомление библиотечных специалистов с организационно-правовыми принципами и документами, регламентирующими обслуживание лиц с ограничениями в жизнедеятельности в общедоступных библиотеках;
- содействие созданию условий для обеспечения прав людей с ограниченными возможностями здоровья на библиотечно-информационное обслуживание путем продвижения библиотечных услуг, взаимодействия с органами местного самоуправления, социальными партнерами, формированию имиджа библиотек посредством социальной деятельности;
- содействие вовлечению инвалидов в культурную жизнь, реализации личностного творческого потенциала.

В рамках заключенного договора о сотрудничестве с Самарской областной библиотекой для слепых организована методическая поддержка и консультирование, проводятся вебинары, семинары-практикумы.

Как известно, в основе обеспечения библиотек профессиональными библиотечными кадрами лежит система непрерывного библиотечного образования, в которую помимо специального образования, повышения квалификации входит самообразование.

Сегодня для этого лучше всего подходят дистанционные форматы, которые могут использовать как молодые сотрудники, которым требуется усилить теоретическую базу, так и те, кто проработал в библиотеке много лет.

В рамках самоподготовки библиотекари обучаются онлайн, на вебинарах всевозможных уровней (всероссийском, региональном, городском). Главный плюс онлайн-обучения для библиотечек — это возможность изучать учебные материалы без отрыва от профессиональной деятельности. Большую помощь в данном обучении оказывает сводный план основных профессиональных мероприятий РБА.

Сотрудники наших библиотек выступают с докладами на научно-практических конференциях и семинарах, например, подготовлен доклад «Перспективы развития виртуальных ресурсов в условиях цифровой трансформации общества» в рамках IX Топоровских чтений на Белгородчине. Наши сотрудники приняли онлайн-участие с выступлением в форуме «Библиотека — книга — семья» посвященного Году семьи в Российской Федерации (Национальная библиотека Удмуртской Республики).

Выступление с докладом «Творческие корпоративные проекты как метод взаимодействия библиотеки с молодыми сотрудниками» на XI Университете молодого библиотекаря «Современная библиотека: курс на читателя» в г. Вологда. После апробации полученного опыта работники транслируют его своим коллегам на специально организованных корпоративных семинарах, практикумах и мастер-классах.

Формированию и совершенствованию профессиональных компетенций, необходимых для эффективного решения возложенных на общедоступные библиотеки национальным

проектом «Культура» способствует обучению в рамках федерального проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура». С момента начала обучения (с 2019 г. по 2024 г.) повышение квалификации прошли 95 библиотечных специалистов, что составляет 79% от общего числа сотрудников основного персонала.

Обучение прошли по программам:

- «Организация и управление деятельностью библиотек»;
- «Проектирование и продвижение эффективных рекламных материалов для учреждений культуры»;
- «Сохранение культурного наследия»;
- «Библиотечный маркетинг и PR-технологии в продвижении электронных библиотечных услуг»;
- «Принципы и условия цифрового сбора и обработки персональных данных»;
- «Актуальные практики работы с молодежью в учреждениях культуры»;
- «Современные тенденции цифрового дизайна музейно-выставочных экспозиций»;
- «Современные цифровые технологии организации волонтерской деятельности в сфере культуры» и др.

Обучались в институтах культуры разных городов — Казанском, Челябинском, Краснодарском, Пермском.

Одной из фишек СМИБС является высокий корпоративный дух сотрудников. Создание крепких отношений на работе, выработка ценностей и традиций — достаточно трудоемкий и дорогой процесс, требующий не только временных, но и денежных вливаний. Но корпоративный дух — это не только чувство единения человека с местом своей работы, коллективом и деятельностью. В первую очередь, это сочетание психологического настроения, отношения сотрудников друг к другу и к руководству. Также это способность взаимовыручки и желание достичь цели — как личной, так трудовой.

Созданию крепких отношений в учреждении способствуют уже ставшие традиционными корпоративные выезды

сотрудников с экскурсиями и посещением библиотек в города Ульяновск, Нижний Новгород, Санкт-Петербург, Пензу и т. д. Приняли офлайн участие в XXII Форуме публичных библиотек «Библиокараван-2024» в г. Саратове.

Все это позволяет достичь важнейших целей:

- стабильность — работники горды причастностью к общему делу, доверяют руководству и коллективу в целом. Уходят только при особых обстоятельствах;
- повышается мотивация, увеличивается продуктивность. Согласно совместному исследованию ученых из университетов Италии, Финляндии и Германии, продуктивность специалиста, который доволен своим окружением, повышается в среднем на 58%.

Анализ сложившейся системы повышения квалификации сотрудников показывает, что она характеризуется определенной структурой, отличается использованием разнообразных форм и видов обучения, охватывает практически всех сотрудников библиотеки. Процесс повышения квалификации в библиотеке идет непрерывно, постоянно совершенствуются формы и методы, меняется тематика обучения.

Работа по повышению квалификации библиотекарей способствует выполнению одной из важнейших задач библиотеки — повышению и развитию профессионального уровня библиотечных специалистов в соответствии с современными требованиями и профессиональными стандартами.

Литература

1. *Авраева, Ю. Б.* Библиотеки — методические центры: инициаторы профессионального развития: научно-практическое пособие / Ю. Б. Авраева, Э. С. Очирова. — М.: Литера, 2009. — 96 с.
2. *Куминова, Л. А.* Новые формы в системе повышения квалификации и переподготовки специалистов в условиях информатизации библиотек [Электронный ресурс] // Алтайская государственная академия культуры и искусств. Электрон. текст. дан. АлтГАКИ, 2009–2010.

В. Ю. Челнокова

Библиотека как центр профессионального развития молодых кадров: опыт Новосибирской областной молодежной библиотеки

Аннотация. В статье представлены мероприятия, направленные на повышение квалификации библиотечных специалистов, которые организуют на своей базе Новосибирская областная молодежная библиотека (Межрегиональная летняя школа, Библиоинкубатор — стажировка для молодых библиотекарей России, авторская мастерская). Также отражены информационные ресурсы, которые используют в своей практике специалисты Молодежной библиотеки и рекомендуют их библиотекарям страны.

Ключевые слова: Молодые кадры, информационные ресурсы, повышение квалификации, массовые мероприятия, методические мероприятия, библиотечный опыт.

V. Yu. Chelnokova

Library As a Center For Professional Development Of Young Personnel: Experience Of The Novosibirsk Regional Youth Library

Abstract. The article presents events aimed to improve skills of library specialists, which are organized at the Novosibirsk Regional Youth Library (Interregional Summer School, Library Incubator — internship for young librarians of Russia, author's workshop). The information resources that the Youth Library specialists use in their practice and recommend them to the country's librarians are also reflected.

Keywords: Young people, information resources, advanced training, public events, methodological activities, library experience.

Повышение квалификации сотрудников библиотеки и их профессиональный рост — эти вопросы были и остаются актуальными по сей день. Поддерживать квалификацию библиотекарей и способствовать ее повышению призвано непрерывное библиотечное образование. Это происходит через развитие творческих способностей библиотекарей, углубление их профессиональных знаний, процесс самообразования, а также возможность участия в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие, которые организуются библиотеками по всей стране.

Новосибирская областная молодежная библиотека уже много лет является площадкой повышения квалификации, обмена опытом и профессионального взаимодействия библиотекарей. Наряду с традиционными формами методических мероприятий (конференции, семинары, вебинары, круглые столы и т. д.) библиотека организует форматы, которые являются визитной карточкой региона — летние школы молодых библиотекарей, библиоинкубаторы, авторские мастерские, индивидуальные стажировки и т. д.).

Самое многолетнее мероприятие — это **Межрегиональная летняя школа молодых библиотекарей**. Она проводится Новосибирской областной молодежной библиотекой с 2005 года и является востребованной формой повышения квалификации у библиотекарей не только Новосибирской области, но и других регионов России.

Партнерами в организации мероприятия Школы являются министерство культуры Новосибирской области, Новосибирская региональная общественная организация «Гильдия молодых библиотекарей», специалисты библиотечного дела Сибирского региона, Российской государственной библиотеки для молодежи, преподаватели Новосибирского областного колледжа культуры и искусств и городских вузов, члены Молодежной секции Российской библиотечной ассоциации и т. д.



*Межрегиональная летняя школа молодых библиотекарей
«Библиотечные проекты для молодежи:
от замысла к реализации». 2022 год*

Задачи Школы — содействие адаптации молодых библиотекарей в профессиональной среде, консолидация библиотечной молодежи, выявление и обогащение интеллектуального потенциала молодых библиотекарей, стимулирование их творческого поиска. В программу входят лекции, мастер-классы, тренинги, ролевые и деловые игры, знакомство с опытом работы библиотек региона. К участию приглашаются молодые, инициативные библиотекари в возрасте до 35 лет, стремящиеся познать новое, повысить свой профессиональный уровень.

Начав свою работу как областное мероприятие, в 2017 г. Школа перешагнула границы Новосибирской области и вышла на межрегиональный уровень. За годы работы Школы обучение прошли более 500 библиотекарей из городских и сельских библиотек Новосибирска и Новосибирской области, Барнаула, Томска, Омска, Красноярска, Иркутска, Ижевска, Самары, Челябинска, Астраханской, Амурской,

Кемеровской, Свердловской областей, Республики Хакасия и Республики Крым.

Спектр рассматриваемых в рамках Школы вопросов достаточно широк — проектная и грантовая деятельность, проблемы привлечения молодежи в библиотеку, работа с молодыми читателями, современные технологии продвижения книг и чтения, эффективные методы позитивной самореализации молодежи. Большое внимание уделено профессиональным компетенциям молодых библиотечных специалистов и формированию имиджевых коммуникаций.

Участники Школы каждый раз готовят итоговую работу — проект, презентацию программы или мероприятия и защищают его перед своими коллегами. В 2018 году впервые проведена Ярмарка идей «Молодежь. Книга. Фантазия», где каждый участник подготовил стендовую презентацию собственного массового мероприятия для молодежи, которое прошло успешную апробацию на местах. С тех пор Ярмарка идей стала обязательным элементом обучающей программы Школы, а за самые интересные презентации участники получают дипломы и памятные призы. Итогом обучения в Школе является удостоверение от учебного центра Новосибирской областной молодежной библиотеки, которое получает каждый слушатель программы.

Десятилетний успех имеет **Межрегиональный библиоинкубатор «Молодые — молодым: новый подход к профессиональному развитию»** (стажировка для молодых библиотекарей России). Цель стажировки — создание коммуникационной и информационно-методической площадки для эффективного взаимодействия и развития молодых библиотекарей России. Участие в стажировке принимают молодые библиотекари (методисты, библиотекари отделов обслуживания пользователей, руководители структурных подразделений, филиалов ЦБС и т. д.) в возрасте до 35 лет.



*Межрегиональный библиоинкубатор
«Молодые – молодым: новый подход к профессиональному развитию»*

За годы проведения библио-инкубатора 125 человек прошли в нем обучение. Были охвачены 17 регионов России и все районы Новосибирской области.

Программа включает в себя пять дней плодотворной работы. Ежегодно она строится по запросу стажирующихся. Тематика варьируется, но наиболее актуальными остаются вопросы проектной деятельности, организации труда в условиях работы муниципальных и сельских библиотек, технологии эффективной работы с молодежной аудиторией, профессиональные и личностные компетенции современного библиотекаря. Коллеги получают практические навыки ораторского мастерства, организации эффективной работы молодого библиотекаря, также специалисты молодежной библиотеки дают консультации по теме социального партнерства, активного вовлечения молодежи в культурно-просветительскую деятельность библиотеки.

В рамках предложенной программы библиоинкубатора участники осваивают игровые форматы квест-игры, литературной мастерской и деловой игры «Как быть успешным в сфере культуры?» по отработке навыков психологической и профессиональной устойчивости; в ходе индивидуальных занятий изучают актуальные для себя темы. Основными экспертами и лекторами выступают ведущие специалисты молодежной библиотеки с большим практическим опытом.

Кроме того, участники библиоинкубатора знакомятся с работой и особенностями крупнейших библиотек города: ГПНТБ СО РАН, Новосибирской областной научной библиотеки, Центральной модельной библиотеки имени М. Е. Салтыкова-Щедрина г. Новосибирска, Модельной библиотеки имени В. В. Куйбышева г. Новосибирска, Центральной городской библиотеки имени К. Маркса и т. д.

Завершением программы обучения является «Лаборатория идей» — презентация-защита мероприятий по популяризации чтения в молодежной среде. Такой формат дает

возможность не только получить компетентную оценку проделанной работы, но и изучить опыт работы коллег из разных регионов страны.

Также ежегодно для участников стажировки организаторами готовятся не только обучающие мероприятия, направленные на развитие профессиональных навыков, но и насыщенная культурная программа: экскурсии по городу, посещение спектаклей театров города и многое другое.

Ценностью подобных межрегиональных мероприятий является то, что мы всегда стараемся организовать площадку для повышения уровня компетенций молодых специалистов, поиска ими новых профессиональных контактов и знакомства как с опытом работы библиотек России, так и с культурной жизнью Новосибирска.

Уровень квалификации и масштабы деятельности сотрудников Новосибирской областной молодежной библиотеки позволяют презентовать широкому кругу библиотекарей результаты своей деятельности и в формате **авторских мастерских**. За 9 лет проведения такого формата свою квалификацию повысили 400 библиотечных специалистов региона.

Основная цель мастерской — информирование коллег об интересных методах привлечения молодежи к чтению и библиотеке, о способах поощрения читательской активности, а также помощь с выбором профессиональной литературы.

Ежегодно тема авторской мастерской определяется из запросов коллег Новосибирской области. За разные годы были освещены вопросы: «Видеоролики в библиотечной работе», «Интерактивные познавательные мероприятия для молодежи», «Литературные дискуссии как метод работы с молодежью в библиотеке», «Опыт творческой работы с книгой», «Возможности комиксов в социализации, образовании и привлечении подростков и молодежи», «Мультистудия в библиотеке: что, как и сколько это стоит», «Организация молодежных клубов в библиотеке», «Работа с местным литературным



*Авторская мастерская
«Работа с местным литературным сообществом:
с чего начать и как работать в системе». 2023 год*

сообществом», «Настольные игры как полезный досуг молодежи в библиотеке».

Программа авторской мастерской состоит из теоретической и практической частей. На теоретической части лекторы делятся собственным опытом работы в конкретной теме: рассказывают, как наладить систему клубной работы; создать центр комиксов в библиотеке, чтобы он был востребованным у читателей; организовать работу с книгой через массовую деятельность так, чтобы молодежь в большом количестве собиралась в библиотеке и т. д. Практическая сторона темы раскрывается применением навыков и опыта, которые усвоили слушатели в рамках мероприятия: составление ядра фонда игротеки в библиотеке; поэтапное создание молодежного клуба; показ массового мероприятия с методическим разбором и т. д. Такой формат позволяет библиотечным специалистам разных уровней погрузиться в тему события,

изучить ее детально, а также получить практический опыт для внедрения подобных форм работы в своих библиотеках.

Как правило, ведущие специалисты Новосибирской областной молодежной библиотеки обобщают свой опыт и выпускают методические пособия по темам своих направлений работы. Также традиционно готовятся сборники материалов, готовые апробированные сценарии массовых мероприятий, Календари знаменательных и памятных дат и т. д. Издания можно **найти на сайте молодежной библиотеки в разделе «Коллегам».**

Ведя широкоую деятельность по повышению квалификации библиотекарей и методистов разных регионов на уровне страны и ближнего зарубежья, специалисты Новосибирской областной молодежной библиотеки также непрерывно занимаются собственным образованием. Ежегодно сотрудники обучаются по Национальному проекту «Культура», принимают участие в мероприятиях в очном и виртуальном форматах, изучают профессиональную литературу, следят за опытом коллег библиотек России, посещая их сайты и информационные ресурсы. Один из таких ресурсов — это **сайт Российской библиотечной ассоциации**, где публикуется опыт всех библиотек страны, представлен спектр профессиональных событий, отражены полезные ссылки для профессиональной деятельности и т. д.

Регулярно изучается и рекомендуется библиотекарям и методистам Новосибирской области **«Банк библиотечного креатива»** Российской государственной библиотеки для молодежи — виртуальная площадка для обмена инновационными практиками и креативными идеями всех библиотек страны: от детских и школьных до научных и федеральных. На сайте представлены творческие, оригинальные идеи, которые выделяют библиотеку на конкурентном рынке, расширяют ее пользовательскую аудиторию, круг партнеров, привлекают внимание власти, общественности и СМИ.

Неотъемлемая часть непрерывного образования библиотекарей — это профессиональные издания. В книгах представлены механизмы работы с молодежью, организация пространства, методика проведения мероприятий, уникальный опыт библиотек страны по реализации проектов, готовые практические наработки и т. д. Любые идеи со страниц печати можно адаптировать под условия своих библиотек. Например, «Кейсбук лучших библиотечных практик начала тысячелетия» — спектр проектных идей, которые реализованы специалистами: школа видеогр в библиотеке, забег главных героев, мастерская косплея и т. д. «Лучшие библиотечные программы» — в книге собраны интересные примеры из опыта американских библиотекарей по работе с молодежью, детьми и подростками. Все программы, представленные в издании, ориентированы на реализацию и поддержку потребностей молодежи, содержат пошаговые инструкции и варианты исполнения при минимальных затратах, сопровождаются полезными ссылками на источники дополнительной информации. «100 форм работы» — содержат большой перечень форматов по продвижению чтения с описанием и наглядными примерами и т. д.

Видеохостинги тесно вошли в жизнь библиотечных специалистов (RUTUBE, YouTube, VK Видео, видео на Дзен и т. д.). На ресурсах размещаются видеозаписи лекций, семинаров, вебинаров, обзоров литературы по различным темам профессиональной деятельности. Видеорепортажи реализации социально-значимых и локальных внутренних проектов библиотек, где можно позаимствовать идеи. Также существуют качественные каналы книжных блогеров, где молодые люди рассказывают о своих книжных привычках, какие книги интересны молодежи и т. д. Некоторые из них: Новосибирская областная молодежная библиотека — https://vk.com/video/@oub_nsk; НРОО «Гильдия молодых библиотекарей» — https://vk.com/video/@gmb_nso; Омские муниципальные библиотеки — <https://rutube.ru/channel/25264162/>;

канал книжного блогера Bookspace — <https://clck.ru/3DojBN>;
канал книжного блогера Books Aroud Me — <https://clck.ru/3DojKF> и т. д.

В завершение хочется отметить, что повышение квалификации осуществляет компенсацию недостающего профессионального знания у библиотечных специалистов, которое возникает в силу динамично развивающейся библиотечной практики. Новосибирская областная молодежная библиотека всегда старается быть площадкой освоения и внедрения новых идей, концепций, технологий, методик. Приглашаем вас к сотрудничеству и посещению мероприятий библиотеки!

**Методическое сопровождение
деятельности библиотек,
или Современные инструменты
эффективного взаимодействия**

И. И. Колесов

Информационное и консультационное обеспечение библиотек Якутии в век цифровых технологий: опыт и подходы

Аннотация. Доклад посвящен информационному и консультационному обеспечению библиотек Якутии в условиях цифровизации. Рассмотрены проекты по созданию АИС для учета библиотечной статистики, внедрению электронного дневника и созданию Единого консультационного центра. Представлены результаты исследования 2023 года, выявившие ключевые потребности библиотек в методическом сопровождении. Доклад подчеркивает значимость цифровых технологий для повышения эффективности и адаптации библиотек к современным условиям.

Ключевые слова: цифровизация, библиотечное дело, методическая деятельность, электронный дневник, АИС, Республика Саха (Якутия), консультационное обеспечение, статистический учет, инновации.

I. I. Kolesov

Information and Consulting Support for Libraries in Yakutia At the Age of Digital Technologies: Experience and Approaches

Abstract. The report addresses informational and consultation support for libraries in Yakutia during digitalization. It covers projects for creating an AIS for library statistics, implementing an electronic diary, and establishing a Unified Consultation Center. The results of

a 2023 study revealed key library needs for methodological support. The report highlights the importance of digital technologies in enhancing library efficiency and adapting to current conditions.

Keywords: Digitalization, library science, methodological activity, electronic diary, AIS, Sakha Republic (Yakutia), consultation support, statistical accounting, innovation.

В контексте развития информационного общества функции научно-методической деятельности библиотек объективно должны трансформироваться и реализовываться с использованием возможностей электронных коммуникаций.

По мнению большинства специалистов, в частности М. И. Акилиной, электронная среда оказывает на научно-методическую деятельность большое влияние, обнаруживая всё новые возможности для эффективного ее осуществления, увеличивая долю электронных методических ресурсов и обеспечение удаленного доступа к ним, форм, методов, направлений, продуктов методической деятельности [1, с. 140].

В Национальной библиотеке был реализован перевод статистической отчетности библиотек в электронную среду. Еще в 2012 году библиотекой была разработана АИС «6-НК. Статистика», которая в 2015–2017 гг. была доработана как сетевая АИС с обеспечением доступа доверенных лиц из межпоселенческих централизованных библиотечных систем (МЦБС) для непосредственного ввода статистических данных муниципальных библиотек республики. После ввода в эксплуатацию АИС «Статистическая отчетность отрасли» ГИВЦ МК РФ в 2020 году была предусмотрена возможность автоматической агрегации данных АИС «6-НК. Статистика» в АИС «Статистическая отчетность отрасли» ГИВЦ МК РФ.

Поскольку АИС ГИВЦ МК РФ не выдает информацию в разрезе улусов республики, наличие собственной АИС «6-НК. Статистика» позволило:

- Осуществить методическое сопровождение ввода статистических данных муниципальных библиотек в АИС

ГИВЦ МК РФ, оперативно уточнять и исправлять ошибки доверенных лиц при заполнении электронных форм статистического наблюдения.

- Формировать своды данных в разрезе МЦБС и муниципальных библиотек, на основе которых автоматически формируются ежегодные статистические сборники «Библиотеки в цифрах».
- Более оперативно предоставлять информационные и аналитические справки по отдельным муниципальным библиотекам по запросам органов власти и управления, организаций.

В «Стратегические инициативы Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия). 2017–2025 гг.» были включены два сетевых проекта Научно-методического центра: «Создание АИС «Библиотечная карта Якутии», «Создание электронного архива “Древо предков”». В частности, проект «АИС Библиотечная карта Якутии» был направлен на создание единого библиотечного пространства на основе сбора данных и обмена информацией о библиотечном ландшафте Якутии. Логическим продолжением проекта стал инновационный проект «Разработка и внедрение электронного дневника в государственных и муниципальных библиотеках».

По итогам рабочих совещаний IT-специалистов, методических служб Национальной библиотеки и 20 центральных библиотек МЦБС было разработано техническое задание на разработку электронного дневника по статистическому наблюдению библиотек республики, включающей на первом этапе разработку электронного журнала для учета регистраций посетителей, пользователей и библиотечно-информационного обслуживания в стационарных режимах.

На основе собранной информации были составлены сводные таблицы, учитывающие специфику учета показателей отдельных библиотек. Было создано 522 строки справочных

данных, которые позволят обеспечить гибкую настройку системы и адаптацию под различные виды библиотек и услуг. Эти данные включают вариации пунктов обслуживания, категорий пользователей и параметров учета.

Благодаря слаженной работе специалистов были разработаны 3 вида дневников:

1. Глобальные дневники: данные которых основаны на требованиях и формах сбора общероссийской статистики (6-НК) и региональной статистики. Эти дневники предназначены исключительно для предоставления структуры и учета общереспубликанской статистики, не могут прикрепляться к пунктам обслуживания и служат для уточнения (детализации) локальными дневниками и привязки к ним.
2. Общие дневники: данные которых исходят из требований глобальных дневников, а также включают информацию, которая может быть интересна определенным библиотечным системам или отдельным библиотекам, имеющим юридическое лицо отдельно от ЦБС. Эти дневники могут использоваться всеми библиотеками-филиалами и дают общую статистику по ЦБС.
3. Локальные дневники: данные которых могут быть основаны на общих дневниках и/или интересах конкретного филиала или пункта обслуживания. Эти дневники могут использоваться только библиотекой-владельцем, т. е. той, которая их создала, и предоставляют «специфическую» статистику для конкретной библиотеки. Были выделены следующие модули: «Учет» — ввод данных в реальном времени, «Отчеты» — генерация отчетов по временным периодам и «Настройки».

Переход к Электронному дневнику в учете библиотечной статистики не только будет способствовать оптимизации процессов обработки и анализа данных, но и обеспечит более высокую степень прозрачности и доступности информации.

В будущем использование электронных дневников будет позволять библиотекам вести учет не только традиционных показателей, таких как количество читателей и выданных книг, но и включит в себя более широкий спектр данных, необходимых для оценки эффективности работы каждой библиотеки и всей системы в целом.

На наш взгляд, внедрение модуля «Электронный дневник» представляет собой важный этап в развитии библиотечного дела, способствуя интеграции современных информационных технологий в традиционную сферу библиотечного обслуживания. Это также открывает новые горизонты для аналитики, позволяя библиотекам более точно и достоверно отслеживать тенденции, выявлять потребности пользователей и адаптировать свои услуги в соответствии с изменяющимися требованиями общества.

В 2021–2022 годы начался новый этап развития библиотечного дела в Российской Федерации и Республики Саха (Якутия): были приняты «Стратегия развития библиотечного дела Российской Федерации на период до 2030 года» и «Стратегия развития библиотечного дела Республики Саха (Якутия) на период до 2032 года». В соответствии с этими документами научно-методическая деятельность становится системообразующим для всей библиотечной отрасли страны и Республики Саха (Якутия) и одним из основных условий модернизации библиотечной сферы.

В рамках деятельности Межведомственного совета по развитию библиотечного дела в Республике Саха (Якутия) в 2023 году было проведено прикладное научное исследование «Формирование единой системы научно-методического обеспечения деятельности библиотек Республики Саха (Якутия)».

Итоги исследования показали, что предпочтения потребителей методических услуг распределились следующим образом: повышение квалификации специалистов (84,0% из

4700 возможных), консультирование (82,1%), информирование, выявление и распространение инноваций (82,0%), ведение статистического учета и отчетности библиотечной деятельности (81%). [2, с. 46]

Следует отметить, что методическое консультирование — важная составляющая библиотечного обслуживания, помогающая решать вопросы практической деятельности. Ежегодно в общедоступных библиотеках проводится 11,9 тыс. методических консультаций, в том числе 11,7 тыс. в муниципальных библиотеках, 235 — научно-методическим центром Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия). В основном консультации были по вопросам планирования и отчетности, по работе с Пушкинской картой, проектной деятельности, работе с удаленными пользователями и т. д.

После обсуждения итогов исследования на заседании Межведомственного совета по развитию библиотечного дела в Республике Саха (Якутия) было принято решение о создании в 2024–2025 гг. Единого консультационного центра (ЕКЦ) на базе Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия) с включением в его состав ответственных методистов из библиотек всех систем и ведомств республики. Проект по созданию ЕКЦ находится на этапе разработки технического задания и направлен на организацию единого пространства для оперативного предоставления консультационных услуг библиотекам республики. Включает следующие этапы:

- Изучение лучших практик и потребностей библиотек.
- Разработка концепции центра и его структуры.
- Подготовка инфраструктуры и кадров.

Функции цифровой платформы центра

На наш взгляд, цифровая платформа АИС будет включать:

- Методические материалы: рекомендации и пособия.
- Архив методических консультаций.

- Обмен опытом: обсуждение вопросов и публикация лучших практик.
- Онлайн-консультации: доступ к экспертам и методистам.
- Обучающие курсы и вебинары.

Для ускорения обработки запросов и автоматизации ответов на часто задаваемые вопросы будут использоваться чат-боты в Telegram и на сайте центра. Это обеспечит круглосуточный доступ к консультациям и сократит нагрузку на специалистов.

В заключении отметим, что проекты по внедрению модуля «Электронный дневник» и созданию Единого консультационного центра будут способствовать развитию библиотечного дела в Якутии, интеграции традиционных и современных технологий и улучшению качества информационно-методического обеспечения. Эти инициативы позволяют библиотекам более эффективно адаптироваться к изменяющимся требованиям общества и удовлетворять потребности пользователей.

Литература

1. *Аклина, М. И.* Научно-методическая деятельность в библиотечной сфере: современные тенденции // Библиотекосведение. — . 2016. — Т. 1. — № 2. — С. 136–144.
2. *Леверьева, Г. Ф.* Формирование единой системы методического обеспечения деятельности библиотек Республики Саха (Якутия): Итоги исследования // Вестник Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия). — 2024. — № 1. — С. 42–49

Е. Г. Кононова

Мастерство информационных поводов: методист библиотеки и его задачи

Аннотация. Статья исследует значимость роли специалиста в библиотечной системе, особенно в контексте работы с модельными библиотеками. Основное внимание уделяется разнообразию его функций на всех этапах работы с информационными поводами, подчеркивая важность этой фигуры как эксперта и координатора в создании актуального контента.

Автор отмечает, что данный специалист не только выбирает и утверждает темы для публикаций, но и активно участвует в анализе предложений, предоставляя ценную консультацию библиотекарям. Рассматриваются проблемы, с которыми сталкиваются библиотекари, такие как выбор интересных тем и навыки написания. В ответ на эти вызовы предлагаются решения, включая разработку шаблонов и проведение обучающих мероприятий, что способствует улучшению качества библиотечного контента.

Ключевые слова: Красноярский край, ГУНБ, модельные библиотеки, муниципальные библиотеки, национальный проект «Культура», библиотечная система, методист, информационные поводы, роль методиста, выбор тем, координация, обучение, библиотекари, обучающие мероприятия.

Е. Г. Кононова

Mastery of Information Occasions: Library Methodologist and His Objectives

Abstract. The article explores the significance of the role of specialists in the library system, particularly in the context of working with model libraries. It focuses on the diversity of their functions at all stages of working with informational prompts, emphasizing the importance of this figure as an expert and coordinator in the creation of relevant content.

The author notes that this specialist not only selects and approves topics for publications but also actively participates in analyzing proposals, providing valuable consultation to libraries. The article addresses challenges faced by librarians, such as choosing engaging topics and writing skills. In response to these challenges, solutions are proposed, including the development of templates and conducting training events, which contribute to the improvement of the quality of library content.

Keywords: Krasnoyarsk Krai, GUNB, model libraries, municipal libraries, national project «Culture», library system, methodologist, information triggers, role of the methodologist, topic selection, coordination, training, librarians, training events.

Информационный повод представляет собой событие, спонтанное привлечение общественного внимания и стать темой для новостей, статей и обсуждений в социальных сетях и других медиаформатах. Это особенно значимо для библиотечных учреждений, поскольку позволяет им повысить свою узнаваемость и привлечь новых пользователей.

Государственная универсальная научная библиотека Красноярского края (ГУНБ КК) выступает в качестве регионального методического центра по библиотечному делу, организуя и координируя деятельность муниципальных библиотек. Сотрудники библиотеки курируют различные направления по компетенции, что способствует эффективному решению поставленных задач.

На базе «Проектного офиса по модернизации библиотек» в ГУНБ КК действует библиотечный кабинет, который обеспечивает информационную, аналитическую и методическую поддержку специалистам библиотек в освещении реализации

приоритетных и национальных проектов. Он помогает библиотекарям информировать общественность о преобразованиях в их библиотеках, новых услугах и оборудовании, а также о деятельности библиотекарей. Специалисты активно обмениваются опытом и идеями с коллегами из других учреждений, создавая интересные и полезные новости для профессионалов и читателей.

В последнее время в регионе активно развивается библиотечная сфера. В рамках реализации модернизации проектов «Библиотеки будущего» и «Культура» обновляется библиотечная инфраструктура. На сегодняшний день открыто 19 модельных библиотек, из которых 9 расположены в сельской местности, предоставляя доступ к современным ресурсам и услугам всем жителям Красноярского края.

Модельные библиотеки характеризуются тщательно продуманным дизайном, соответствуют разнообразным потребностям населения, обладают обширным книжным фондом, дополнены современными технологиями и предлагают новые уровни сервиса [1]. Читатели теперь могут пользоваться новейшими изданиями, интернетом, пространствами для чтения и творчества, работы и отдыха, а также современным оборудованием.

Деятельность библиотекаря проектного офиса и модельных библиотек начинается с определения ответственных лиц, занимающихся разработкой тем для информационных поводов, составлением пресс-релизов и их продвижением. Выбор конкретных кандидатов на эти роли зависит от структуры и ресурсов каждой библиотеки. Иногда создается специальная рабочая группа, включающая руководителя для контроля процесса и других библиотечных специалистов. В других ситуациях все функции выполняет заведующий модельной библиотеки, а порой достаточно и одного библиотекаря.

Для этих целей привлекается методист Центральных библиотек централизованных библиотечных систем края,

Наименование библиотечной системы

Контакты ответственных лиц

Ведение соцсетей/ размещение информации на сайте	Подача тем информационных поводов и работа по ним	Подготовка материала (текст, фотографии) для прессы и пострелизов	Работа на платформе «PRO. Культура.РФ»	Работа по проекту «Пушкинская карта»
ФИО, должность, телефон, электронная почта, часы работы. Дополнительно укажите кто осуществляет контроль.				

Таблица 1. Сбор контактов ответственных лиц

определяющий ответственных и контролирующих выполнение задач. Он также вносит данные в таблицу (таб. 1), что делает процесс эффективным благодаря непосредственному взаимодействию с исполнителем.

Библиотекарь проектного офиса, проанализировав таблицу по сбору данных, начинает индивидуально взаимодействовать с каждым членом команды. В ходе этого процесса проводятся устные и письменные консультации, а также предлагаются записи вебинаров. Эти материалы служат дополнительным ресурсом, который помогает специалистам лучше усвоить материал и применить полученные знания на практике.

За десять рабочих дней до начала нового месяца региональный проектный офис ГУНБ КК отправляет в отдел связей с общественностью департамента модельных библиотек при Российской государственной библиотеке список информационных поводов библиотек на предстоящий месяц. Кроме того, создается отдельный перечень тем для региональных информационных ресурсов. Например, в октябре 2024 года такая информация будет передана 17-го числа, и темы будут актуальны для ноября.

Темы для информационных поводов предоставляются ежемесячно, и их успешное формирование требует времени и тщательного планирования. Подготовка начинается заранее, что

дает запас для изменений и доработок. Для создания интересной новости о событии в библиотеке отправляется предварительный запрос в учреждения с просьбой предложить идеи для будущих информационных поводов.

В письме обязательно содержится напоминание о том, какие темы следует представить. Коллегам предлагаются рекомендации по тому, как можно эффективно рассказывать о своих проектах и идеях. Важно отметить, что библиотека претерпела изменения и готова предложить новые возможности для пользователей. Также рекомендуется осветить, что нового и полезного появилось для населения, а также поделиться планами на будущее.

Одна из ключевых задач сотрудника проектного офиса заключается в том, чтобы среди множества информации выделить события, способные заинтересовать публику. Полученные темы инфоповодов из библиотек анализируются тщательным образом, с целью выявления «изюминки» в названии. Когда удастся обнаружить интересное событие, методист собирает как можно больше информации по данной теме и предлагает различные варианты формулировок для обсуждения. Также он демонстрирует коллегам, как можно более увлекательно подать материал.

Разработка тем для информационных материалов — это увлекательный и значимый процесс, который занимает от трех до пяти дней. В ходе этой работы открываются возможности для нахождения новых и интересных подходов. Создание привлекательного информационного повода требует не только опыта, но и глубокого понимания сути вопроса.

Важную поддержку в этом процессе предоставляет сотрудник проектного офиса, который помогает формулировать темы и разрабатывать к ним краткие аннотации. Он дает рекомендации по внесению изменений и улучшению представления информации. В случае необходимости, библиотекари также могут вносить коррективы в предложенные темы.

Обучение специалист проектного офиса осуществляет по детально проработанному плану, который охватывает как теоретические, так и практические аспекты. Это позволяет обеспечить всестороннюю поддержку библиотекарям при глубоком изучении предложенных тем. Он тщательно анализирует описание и оценивают качество контента. Для более глубокого понимания вопросов профессионал активно запрашивает дополнительную информацию и уточняет важные детали, демонстрируя на примерах, как можно убедительно и интересно сформулировать тему.

Давайте проанализируем несколько примеров информационных поводов. Сначала представим оригинальный текст, а затем текст после редактирования (табл. 2).

Для того чтобы создаваемые материалы были привлекательными и содержательными, необходимо придерживаться ряда ключевых принципов. Прежде всего, качественное создание информационного повода требует опыта и глубокого понимания предмета. Кроме того, постоянный анализ результатов и внесение корректировок способствуют повышению качества информационного повода, что, в свою очередь, привлекает внимание аудитории. Тщательная работа над формулировкой темы значительно увеличивает шансы на ее публикацию.

Таким образом, создание содержательных и вовлекающих материалов является результатом продуманной работы, основой которой служат опыт, постоянный анализ и стремление к улучшению. Каждый этап этого процесса важен для достижения конечной цели — привлечения и удержания интереса аудитории.

При разработке тем для информационных поводов иногда возникают определенные сложности. Некоторые сотрудники испытывают трудности в создании собственного информационного контента. Тем не менее, все работники модельных библиотек знают, что библиотекарь проектного офиса всегда

Таблица 2. Примеры тем информационных поводов

Изначальная формулировка темы	<p>Библиотекарь — это профессия будущего?</p> <p>Недостатки: тема простая и статичная. Этот вопрос погружает читателя в размышления о судьбе профессии, не подчеркивая индивидуальность и практическое значение конкретных специалистов в этой области. Вопрос остается открытым, оставляя читателя с неопределенностью о будущем библиотечной сферы.</p>
Новая формулировка	<p>Профессия будущего: интервью с библиотекарем из Красноярского края</p> <p>Преимущества: изменение формулировки значительно обогащает содержание. Во-первых, акцент перемещается на личность библиотекаря, что позволяет раскрыть его опыт, взгляды и видение профессии. Такой подход помогает читателю лучше понять, какие изменения происходят в библиотечном деле и как эти изменения отражают современные реалии. Во-вторых, добавление элемента интервью подчеркивает интерактивность и личностный подход. Читатели заинтересованы в уникальных историях, в чьем-то опыте, и интервью добавляет живую нотку, делая статью более привлекательной.</p>
Комментарии	<p>Новая формулировка делает тему более интересной, добавляя глубину, личные истории и актуальность, что в свою очередь привлекает больше читательского внимания и стимулирует обсуждение.</p>
Изначальная формулировка темы	<p>«Село будущего»: жителей села Больших ключей пригласили отметить День села в модельной библиотеке</p>
Новая формулировка	<p>Модельная библиотека и местное сообщество: грани взаимодействия</p>
Комментарии	<p>Выбор темы для освещения инфоповода зависит от поставленных целей. Тема «Село будущего» может быть полезна для создания более абстрактного и широкого контекста обсуждения, в то время как тема «Модельная библиотека и местное сообщество: грани взаимодействия» предоставляет богатый материал для конкретного анализа и практических примеров. Ввиду своей конкретики и связи с местными инициативами, вторая тема выглядит более актуальной и легко воспринимаемой.</p>

<p>Изначальная формулировка темы</p>	<p>«Скетчинг, эбру, кожевенное ремесло, создание украшений своими руками. Творческая мастерская в библиотеке»</p> <p>Недостатки: тема является достаточно специализированной, сосредотачиваясь на конкретных художественных практиках и ремеслах. Хотя эти направления имеют свою ценность, их узкая направленность может ограничить интерес широкой аудитории. Читатели, не знакомые с данными техниками, могут не почувствовать мотивации участвовать в мероприятиях, направленных на обучение конкретным навыкам.</p>
<p>Новая формулировка</p>	<p>«Творим в модельной библиотеке»: искусство, ремесла, креатив и полет фантазии</p> <p>Преимущества: тема более инклюзивна и многогранна, что делает ее более привлекательной для различных групп читателей. Она акцентирует внимание на процессе творчества и уникальности каждой идеи, что может заинтересовать как опытных мастеров, так и новичков. Концепция «полета фантазии» открывает двери для самовыражения и экспериментов, что создает ощущение свободы и вдохновения.</p>
<p>Комментарии</p>	<p>Тема позволяет библиотеке предлагать различные мероприятия: мастер-классы, выставки, встречу творческих людей, что в свою очередь создает больше инфоповодов для новостей и дискуссий. Таким образом, новая тема становится не только более интересной, но и более способной к привлечению читателей разных возрастов и интересов.</p>

<p>Изначальная формулировка темы</p>	<p>Френд-зона в библиотеке-место встречи для молодежи</p>
<p>Новая формулировка</p>	<p>«Библиотечная френд-зона»: как книги и общение объединяют молодое поколение</p>
<p>Комментарии</p>	<p>Вторая тема «Библиотечная френд-зона: как книги и общение объединяют молодое поколение» представляется более целостной и актуальной. Она не только подчеркивает важность библиотечного пространства как места общения, но и акцентирует внимание на значении литературы и культурного обмена, что делает ее лучше первой темы. Первая тема, в свою очередь, хоть и проста, может показаться недостаточно глубокой для полной оценки роли библиотеки в жизни молодежи.</p>

<p>Изначальная формулировка темы</p>	<p>«Библиотечный десант, программа «Читаем-вытворяем» и литературно-географические пазлы» — выездные мероприятия для воспитанников и педагогов дошкольной и школьной организации</p> <p>Недостатки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • название, слишком длинное и насыщенное терминами, что делает его менее запоминающимся; • неясно, что именно подразумевается под «литературно-географическими пазлами», во многом это может запугать потенциальных участников неясностью формата; • не акцентирует внимание на активном взаимодействии с библиотекой и сообществом.
<p>Новая формулировка</p>	<p>Библиотека за пределами стен: читаем, играем и исследуем вместе!</p> <p>Преимущества:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эта тема явно подчеркивает стремление библиотеки выйти за свои физические границы, что делает ее более привлекательной и интересной; • акцент на совместной деятельности («читаем, играем и исследуем вместе») акцентирует взаимодействие между участниками и библиотекой, создавая чувство общности и вовлеченности; • простой и лаконичный заголовок облегчает запоминание и передачу идеи события; • концепция подходит для более широкой аудитории, включая родителей, детей и педагогов, что может способствовать увеличению числа участников.
<p>Комментарии</p>	<p>Вторая тема является более понятной и привлекательной для целевой аудитории. Она проще, лаконичней и фокусируется на совместных действиях, что выгодно отличает ее от первой темы. В то время как первая тема демонстрирует интересные идеи, она может быть слишком сложной и запутанной для восприятия. Таким образом, второй вариант лучше соответствует современным требованиям к организации выездных библиотечных мероприятий.</p>

открыт для общения. Даже в непринужденной беседе ему удастся быстро уловить суть вопроса и предоставить полезные рекомендации. В процессе формирования тем для инфоповодов он получает множество звонков и писем от коллег,

с которыми обсуждает проекты, о которых библиотеки хотят рассказать, акцентируя внимание на наиболее значимых аспектах.

Библиотекари модельных библиотек активно развивают свои навыки, изучая новые технологии и методы, быстро ориентируются в информации и современных тенденциях, умело адаптируя свои подходы к работе. Активно участвуют в обучающих семинарах, стремясь обмениваться опытом с коллегами из других библиотек. Это позволяет им не только находить креативные решения по оформлению информационных поводов, но и создавать поддерживающую атмосферу, где каждый может делиться своими идеями и находками.

Таким образом, взаимодействие между методистом и библиотекарями становится ключевым элементом в процессе формирования насыщенного и привлекательного информационного контента. Объединив усилия и накопленный опыт, они способны обеспечить максимальную информированность и заинтересованность своей аудитории, что, в свою очередь, способствует росту популярности библиотечных мероприятий и проектов.

Литература

1. Модернизация библиотек в Красноярском крае / [Электронный ресурс] //новаябиблиотека.рф : [сайт]. — URL:<https://новаябиблиотека.рф/news/modernizaciya-bibliotek-v-krasnoyarskom-krae/> (дата обращения: 02.09.2024).
2. Авраева, Ю. Б. Руководители и методисты библиотек: новые ориентиры [Текст] / Ю. Б. Авраева. — Москва: Литера, 2015. — 248, [70] с. — ISBN 978-5-91670-146-3 — Текст : непосредственный.
3. Тульчинский, Г. Л. PR в сфере культуры : учебное пособие / Г. Л. Тульчинский. — Санкт-Петербург : Планета музыки, 2011. — 576 с. — ISBN 978-5-8114-1241-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/2047> (дата обращения: 24.09.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

М. И. Нерюева

Методическая деятельность в электронной среде: задачи, содержание, необходимые компетенции

Аннотация. В статье представлен опыт центральных региональных библиотек России по отражению в электронной среде деятельности по методическому сопровождению модельных библиотек. Проанализирован контент интернет-представительств национального проекта «Культура» с особым вниманием к таким аспектам, как структурированность информации, ее актуальность и релевантность, правильность оформления размещенных ресурсов, их соответствие структурному элементу. Показан состав электронных методических ресурсов по тематике проекта. Выявлены положительные и отрицательные характеристики методической деятельности библиотек в электронной среде на примере интернет-представительств национального проекта.

Ключевые слова: методическая деятельность, интернет-представительства методических служб, модельные библиотеки, центральные региональные библиотеки, национальный проект «Культура».

М. I. Neryueva

Methodical Activities in the Electronic Environment: Tasks, Content, Necessary Competencies

Abstract. The article presents the experience of the central regional libraries of Russia in reflecting the activities of methodical support of model libraries in the electronic environment. The content of the

Internet-representations of the national project «Culture» is analyzed with special attention to such aspects as the structuring of information, its relevance, the correctness of the design of the posted resources, their compliance with the structural element. The composition of electronic methodical resources on the subject of the project is shown. The positive and negative characteristics of the methodical activities of libraries in the electronic environment are revealed using the example of the Internet-representations of the national project.

Keywords: Methodical activities, Internet-representations of methodical services, model libraries, and central regional libraries, National project «Culture».

Анализ публикаций последних лет показывает, что методическая деятельность в электронной среде продолжает оставаться в ряду наиболее обсуждаемых библиотечным сообществом тем. Авторы уделяют внимание вопросам влияния информационно-коммуникационных технологий на характер, содержание и организацию методического труда, делятся успешными практиками по методическому сопровождению библиотек в дистанционном формате, анализируют виды методической продукции, представленной в сети [1–9]. В профессиональный обиход вошло понятие «интернет-представительство методической службы», которое трактуется как электронная площадка, где размещаются полезные для работы библиотекарей ресурсы, происходит обсуждение проблем, оказываются методические услуги [10]. Авторы отмечают, что интернет-представительства имеют важное значение, поскольку могут способствовать оживлению методической деятельности и повышению ее востребованности профессиональным сообществом, а также являются «лицом» методических служб в электронном информационном пространстве и в определенной степени показателем качества и эффективности их деятельности.

В развитие этой темы в 2024 году был проведен анализ содержания сайтов 85 центральных региональных библиотек

с целью выявления форм и способов методического сопровождения модельных библиотек в электронной среде.

Выбор темы исследования не случаен. Национальный проект «Культура» охватил все регионы страны, стал примером слаженной работы методических служб федеральных, региональных и муниципальных библиотек, благодаря чему удалось добиться повышения качества и доступности культурных услуг как в крупных городах, так и в небольших населенных пунктах. Эксперты отмечают, что национальный проект «Культура» стал импульсом для переосмысления содержания научно-методической деятельности и поставил перед методистами новые задачи. Это позволяет сделать предположение, что эти изменения могли найти отражение и в интернет-представительствах методических служб, особенно тех библиотек, которые получили статус регионального проектного офиса.

Чтобы проверить или опровергнуть данное предположение обратимся к результатам проведенного исследования. В число критериев оценки сайтов вошли, в том числе те, которые косвенным образом могут показать уровень профессионализма методистов, работающих в электронной среде: структурированность информации, ее актуальность и релевантность, правильность оформления размещенных ресурсов, их соответствие структурному элементу, наличие возможностей для взаимодействия с целевой аудиторией в электронной среде.

На момент проведения исследования все центральные региональные библиотеки, из которых 67 имеют статус регионального проектного офиса, размещали на сайтах информацию об участии в национальном проекте «Культура», при этом были использованы разные подходы.

56 библиотек (66% от общего количества), в том числе 8 — без статуса регионального проектного офиса, создали специальные интернет-представительства национального

проекта — электронные площадки (сайт, раздел сайта, веб-страница сайта), на которых представлена информация о целях и задачах национального проекта, показаны результаты его реализации в регионах, размещены тематические методические ресурсы, а также собраны сведения о модернизированных библиотеках.

Остальные библиотеки, среди них 19 имеют статус регионального проектного офиса, не имели на сайтах таких интернет-представительств. Информацию о национальном проекте «Культура» они размещали в разных структурных элементах сайтов, в основном в разделах «Новости», «Документы», «Методические издания».

Интернет-представительства национального проекта являются достаточно новым явлением, появившимся с началом реализации проекта и пока еще подробно не изученным. В ходе исследования были рассмотрены формы этих электронных методических площадок, их структура, содержание, доступность и актуальность размещенной на них информации, выявлены достоинства и типичные недостатки при представлении ресурсов.

В основном интернет-представительства национального проекта представлены в виде специальных разделов на официальных сайтах библиотек или библиотечных порталах. Доступ к ним осуществляется по короткому пути: либо со стартовой страницы сайтов (первый уровень), либо из разделов для профессионалов (второй уровень), и только в единичных случаях — с третьего уровня сайта.

7 библиотек создали отдельные сайты о реализации национального проекта в регионе. Все они отличаются современным дизайном и ярким визуальным оформлением. В качестве примера можно привести сайты, курируемые Новосибирской государственной областной научной библиотекой, Национальной библиотекой Республики Адыгея, Пензенской областной библиотекой им. М. Ю. Лермонтова, Дальневосточной государственной научной библиотекой.

Более половины (55%) интернет-представительств национального проекта имеет четко выраженную структуру с тематическими подразделами, наполненными методическими ресурсами, информацией о модельных библиотеках, новостями о реализации национального проекта в регионе, сведениями о проектном офисе. Остальные интернет-представительства национального проекта оформлены в виде одной веб-страницы, разделенной на тематические блоки.

Контактная информация лиц, ответственных за модернизацию библиотек в регионе, размещена лишь в 25% интернет-представительств национального проекта. Она включает стандартный набор данных: фамилию, имя, отчество, должность, номер телефона и электронную почту сотрудника. В 2 интернет-представительствах национального проекта помимо контактной информации специалистов имеется форма обратной связи в виде полей для заполнения текста вопроса или обращения. Считаем важным обратить внимание на этот аспект, поскольку отсутствие контактной информации противоречит целям создания интернет-представительства методической службы, которое должно быть ориентировано на взаимодействие с целевой аудиторией и предоставлять пользователям возможность связаться с нужным специалистом.

Регулярно обновляется контент только в 60% интернет-представительств национального проекта, в 32% — встретились неработающие ссылки, а также устаревшая информация (например, анонсы прошедших мероприятий или конкурсов предыдущих лет и т. п.).

Для оценки размещенных в сети ресурсов о национальном проекте «Культура» были проанализированы сайты всех центральных региональных библиотек: и те, где есть интернет-представительства национального проекта, и те, где они не созданы.

Было выявлено, что количество библиотек, размещающих методические ресурсы, относительно невелико. Официальные документы федерального и регионального уровней

размещает чуть более половины библиотек. Основу этой категории документов составляют указы, постановления и распоряжения органов исполнительной власти, приказы администрации библиотек, регламентирующие реализацию проекта в регионе. Производственно-практические материалы представлены на сайтах только 30% библиотек. К ним относятся руководства и рекомендации в помощь специалистам проектных офисов и муниципальных библиотек, методические пособия об опыте реализации проекта в регионе, материалы профессиональных мероприятий, типовые формы и шаблоны документов. Значительную часть этих документов составляют материалы, подготовленные федеральным проектным офисом — Российской государственной библиотекой. Учебно-практическая и аналитическая информация, отражающая участие библиотек в национальном проекте, содержится, как правило, в общих по библиотеке документах, например, в годовых отчетах, планах мероприятий по повышению квалификации и переподготовке кадров. Отдельные издания этого вида методической продукции практически не представлены на сайтах центральных региональных библиотек. Очевидно, что для более полного отражения в электронной среде деятельности по методическому сопровождению национального проекта «Культура» библиотекам необходимо значительно расширить на сайтах спектр методических ресурсов, уделив особое внимание производственно-практическим изданиям как наиболее востребованному виду методической продукции.

В ходе проведенного анализа сайтов обращали на себя внимание типичные недостатки представления методической продукции в электронной среде:

- нечеткое обозначение размещенных ресурсов, что затрудняло понимание их содержания без загрузки полного текста, например, при обозначении официальных нормативно-правовых актов зачастую указан только его номер без заголовка;

- отсутствие датировки новостных публикаций, например, об открытии модельной библиотеки или проведении профессионального мероприятия, в связи с чем возникали трудности в понимании того, когда происходило описываемое событие;
- недостаточное наполнение разделов, например, встречались разделы, представленные одной-двумя ссылками на методический материал или внешний сайт;
- некачественный фото и видеоматериал и др.

Также анализ показал наличие характерной для многих библиотечных сайтов проблемы: чем больше объем контента, тем чаще встречаются неактуальная информация, неточные ссылки и дублирование данных.

Отметим, что обсуждение этих проблем ведется достаточно давно, информацию об этом можно встретить на страницах профессиональной печати более ранних лет [1, с. 26–27; 10; 11, с. 20–21]. Однако, как показало исследование, вопросы, связанные с качественным представлением методической деятельности в электронной среде, до конца так и не решены. При наличии положительных результатов, выявленных на примере проведенного анализа, по-прежнему существует необходимость дальнейшего развития в профессиональной среде методистов компетенций, связанных с умением работать с большим объемом информации, структурировать, систематизировать и визуализировать материал, определять степень важности и значительности информации для текущего момента, взаимодействовать с пользователями интернет-представительства методической службы, в том числе с целью выявления востребованности размещенных ресурсов.

Литература

1. *Акилина, М. И.* Научно-методическая деятельность в электронной среде: направления и тенденции развития // Методическая служба : между молотом и наковальней : Через взаимопонимание с коллективом к взаимодействию с властью и обществом : II Всероссийская научно-практическая

- конференция 30 ноября 2016 года, Санкт-Петербург : сборник материалов / ЦГПБ им. В. В. Маяковского ; ред.-сост. Ж. Н. Малахова. — Санкт-Петербург : ЦГПБ им. В. В. Маяковского, 2016. — С. 17–29.
2. *Ракитская, Л. М.* Информационно-методическая поддержка на сайтах региональных библиотек // Библиосфера. — 2016. — № 1. — С. 73–79.
 3. *Акилина, М. И.* Методические ресурсы на сайтах федеральных библиотек // Румянцевские чтения — 2016: материалы научно-практической конференции Российской государственной библиотеки, (12–13 апреля 2016) : [в 2-х ч.] / Российская гос. библиотека, Библиотечная ассамблея Евразии ; [сост. Е. А. Иванова]. Ч. 1. — Москва : Пашков дом, 2016. — С. 12–18.
 4. *Дворовенко, О. В.* Методическая деятельность в веб-пространстве: результаты исследования / О. В. Дворовенко // Библиосфера. — 2023. — № 1. — С. 48–58.
 5. *Дворовенко О. В.* Функции методических служб библиотек: результаты исследования // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. — 2023. — № 62. — С. 265–274.
 6. *Нерюева, М. В.* Научно-методическое обеспечение деятельности библиотек: анализ документного потока // Библиография и книговедение. — 2024. — № 3. — С. 14–28.
 7. *Пилко, И. С.* В поисках новых смыслов и актуальных методов // Библиотека. — 2023. — №. 7. — С. 19–24.
 8. *Опачева, Е. Г.* Структура и формы представления методической информации на сайтах библиотек // Культурная среда и культурные практики: опыт и инновации : тезисы докладов всероссийской научно-практической конференции молодых исследователей «Культурная среда и культурные практики Санкт-Петербурга: опыт и инновации», 13–14 апреля 2023 / М-во культуры РФ, С.-Петерб. гос. ин-т культуры. — Санкт-Петербург : СПб ГИК, 2023. — С. 24–25.
 9. *Опачева, Е. Г., Пилко, И. С.* Коммуникационная функция виртуального методического представительства библиотеки // Документ в социокультурном пространстве: теории и цифровые трансформации: материалы VI Международной научно-практической конференции. — Казань, 2023. — С. 348–354.

10. *Пилко И. С.* Виртуальные представительства методических служб библиотек // *Культура: теория и практика.* 2022. Вып. 4 (49). URL: <http://theoryofculture.ru/issues/126/1561/> (дата обращения: 18.09.2024).
11. Структура и содержание сайтов российских федеральных и зарубежных национальных библиотек: Аналитический обзор / Алексеева М. В., Косачкова К. С., Пурник А. А.; ответственный за выпуск Захаренко М. П.; Российская государственная библиотека для молодежи. — М., 2022. — 28 с.

А. С. Ткаченко

Электронная коллекция документов как площадка для профессиональной коммуникации

Аннотация. Усиление нагрузки на библиотечных специалистов, в том числе на методистов, требует оптимизации рабочих процессов. Создание единого электронного ресурса способствует совершенствованию процесса профессиональной коммуникации между сотрудниками.

Целью формирования электронной коллекции документов «Библиотечная школа» в ЦБС Центрального округа г. Новосибирска является создание условий для повышения профессиональной компетентности библиотекарей путем эффективного обмена опытом.

Электронная коллекция документов «Библиотечная школа» обладает несколькими преимуществами, в том числе возможностью создать условия для организации онлайн-площадки с целью общения к профессиональной библиотечной среде практикантов и выпускников учебных заведений.

Ключевые слова: профессиональная коммуникация, электронная коммуникация, библиотечное сообщество, электронные ресурсы, электронная коллекция документов.

А. S. Tkachenko

Electronic Collection of Documents as a Platform for Professional Communication

Abstract. The increased workload of library specialists, including methodologists, requires optimization of work processes. The creation

of a single electronic resource helps to improve the process of professional communication between employees.

The purpose of forming an electronic collection of documents «Library School» in the Centralized Library System of the Central District of Novosibirsk is to create conditions for improving the professional competence of librarians through effective exchange of experience.

The electronic collection of documents «Library School» has several advantages, including the ability to create conditions for organizing an online platform for the purpose of introducing interns and graduates of educational institutions to the professional library environment.

Keywords: Professional communication, electronic communication, library community, electronic resources, electronic collection of documents, E-collection.

Задачей методической службы библиотеки является научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности специалистов. Для этого библиотеки создают различные виды методических продуктов, оказывают консультационную поддержку [2].

Достижение высокого уровня компетентности напрямую зависит от наличия беспрепятственного доступа к разнообразным источникам профессиональной информации и общения в библиотечном сообществе, т. е. профессиональной коммуникации [1].

В процессе профессионального взаимодействия происходит обмен опытом и идеями, деловое сотрудничество, развивается профессиональная активность специалистов, оптимизируется их профессиональная деятельность [4].

В настоящее время наблюдается усиление нагрузки на библиотечных специалистов, в том числе на методистов, и это требует оптимизации рабочих процессов. Создание единого электронного ресурса, где кумулируются материалы методического характера, способствует совершенствованию процесса профессиональной коммуникации между методистами и библиотекарями.

Использование цифровых форматов в методической деятельности библиотек имеет несколько преимуществ, в том числе позволяет сформировать и развить открытое методическое информационное пространство, повысить системность методической деятельности, развить интерактивные формы методических услуг, обеспечивает участие методических структур в профессионализации библиотечных кадров и непрерывном библиотечном образовании [3].

Эффективный обмен опытом в цифровом формате способствует повышению профессиональной компетентности библиотечарей и ускорению процесса оказания методической поддержки. ЦБС Центрального округа включает в себя Центральную библиотеку им. М. Е. Салтыкова-Щедрина Центрального округа, имеющую статус модельной библиотеки, и 13 библиотек-филиалов, поэтому методико-библиографический отдел системы курирует работу свыше 70 библиотечных специалистов. Создание условий для эффективного решения сотрудниками каждодневных рабочих задач является необходимым процессом. В 2021 году ЦБС Центрального округа разработала и реализовала электронную коллекцию документов «Библиотечная школа» (ЭКД) [5] для решения целого комплекса задач, стоящих перед методико-библиографическим отделом.

ЭКД разработана на платформе конструктора сайтов Tilda Publishing. Интуитивно понятный интерфейс и возможность поддержания ЭКД в актуальном виде без знания программирования послужили основополагающими причинами выбора данного ресурса, так как его ведением занимаются методисты, не имеющие навыков и опыта в программировании сайтов. Также к основным инструментам реализации ЭКД относятся текстовый процессор Microsoft Word, программа для работы с электронными таблицами Microsoft Excel, программа для просмотра электронных публикаций в формате PDF Adobe Acrobat Reader XI. Таким образом, при разработке

электронной коллекции документов было обеспечено использование стандартных форматов файлов: JPEG, JPG, PNG, PDF, Microsoft Word, Microsoft Excel и стандартных языков гипертекстовой разметки HTML.

Особое внимание стоит уделить функциональным средствам, обеспечивающим связь со специалистами методико-библиографического отдела ЦБС Центрального округа. Чат-бот, представленный на стартовой странице коллекции, и форма обратной связи в разделе «Контакты» обеспечивают пользователям возможность написать при возникновении вопросов или предложений по работе «Библиотечной школы» и осуществлении методической деятельности.

Структура электронной коллекции документов «Библиотечная школа» обусловлена разными направлениями работы библиотекарей по организации и улучшению качества библиотечно-информационного обслуживания и управлению библиотекой. ЭКД включает в себя методические документы прикладного характера, библиографические разработки в полнотекстовом доступе, формы производственных документов, дополнительные материалы в виде ссылок на нормативно-правовые документы в области библиотечного дела, библиотечные сайты и порталы, онлайн-инструменты для работы с текстом и изображениями, конкурсы и форумы в библиотечной среде. Помимо этого для библиотечных сотрудников ЦБС Центрального округа создан раздел с анонсами профессиональных мероприятий. Так ЭКД «Библиотечная школа» состоит из 9 основных разделов, раздел «Производственные документы» включает в себя 6 подразделов. Таким образом, все материалы логически сгруппированы и систематизированы, а сам ресурс имеет возможность поиска.

Документы, которые находятся в ЭКД, созданы совместно библиотекарями, библиографами и методистами. Существуют определенные требования к содержанию и оформлению материалов: для библиотечных специалистов такой

инструмент позволяет совершенствовать навыки создания и оформления качественных библиотечных продуктов, а методистам дает дополнительную возможность ускорить процесс проверки документов для дальнейшего его использования другими библиотечными специалистами.

Электронная коллекция документов «Библиотечная школа» обладает несколькими преимуществами:

- создание структурированной системы документов и возможности поиска по ним;
- обеспечение свободного доступа к документам, необходимым для организации библиотечной работы и управления библиотекой;
- предоставление сотрудникам ЦБС Центрального округа и иных культурных и образовательных учреждений возможности использования материалов, содержащихся в электронной коллекции, в целях совершенствования профессиональной деятельности;
- повышение производительности труда сотрудников ЦБС Центрального округа, перераспределение высвобожденного времени на выполнение других рабочих задач;
- экономическая практичность, т. к. затраты при решении информационных задач автоматизированным способом обработки меньше, чем при традиционным способом.

Помимо очевидных преимуществ стоит сказать о том, что данный ресурс обеспечивает потенциальную возможность создать условия для приобщения к профессиональной библиотечной среде практикантов и выпускников учебных заведений.

Перспективы развития ЭКД «Библиотечная школа» затронут изменения ресурса на структурном и функциональном уровнях. Кроме того, что в дальнейшем планируется продвигать возможности ЭКД не только на локальном уровне,

а с привлечением библиотечных систем и учебных заведений города Новосибирска, также планируется реализовать единую площадку для размещения актуальных вакансий для выпускников учебных заведений.

Профессиональная коммуникация предполагает «профессионально обусловленный процесс обмена информацией между представителями одной профессии в познавательно-трудовой и творческой деятельности, направленный на профессиональное развитие, в ходе которого создаются профессиональные сообщества, характеризующиеся определенными нормами мышления, поведения и взаимодействия между членами сообщества» [1]. На данный момент ЭКД «Библиотечная школа» является уникальной площадкой для профессиональной коммуникации библиотечных специалистов ЦБС Центрального округа.

Создание электронных информационных ресурсов является важной составляющей деятельности библиотек и может быть эффективной не только при организации библиотечно-информационного обслуживания пользователей, но и при организации методического сопровождения деятельности библиотечных специалистов через документальное обеспечение и своевременное информирование о важных событиях в библиотечной среде.

Литература

1. *Данилова, Л. Ю.* ДВГНБ — центр профессиональной коммуникации / Л. Ю. Данилова. — Текст : электронный // Труды ГПНТБ СО РАН. — 2020. — № 3. — С. 49–54. — URL : <https://proceedings.gpntbsib.ru/jour/article/view/461> (дата обращения: 01.10.2024).
2. *Дворовенко, О. В.* Методическая деятельность в веб-пространстве: результаты исследования / О. В. Дворовенко. — Текст : электронный // Библиосфера. — 2023. — № 1. — С. 48–58.
3. *Пилко, И. С.* Виртуальные представительства методических служб библиотек / И. С. Пилко. — Текст : электронный //

- Культура: теория и практика. — 2022. — № 1. — URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnye-predstavitelstva-metodicheskikh-sluzhb-bibliotek> (дата обращения 01.10.2024).
4. Санталова, М. С. Эффективность профессиональных коммуникаций / М. С. Санталова, И. В. Соклакова. — Текст : электронный // Вост.-Европ. науч. вестн. — 2021. — № 1. — С. 25–26. — URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=46634049> (дата обращения: 01.10.2024).
 5. Электронная коллекция документов «Библиотечная школа» : сайт / МБУК ЦБС Центрального округа. — Новосибирск, 2021. — URL : <https://www.sshbn-metod.ru/> (дата обращения: 02.10.2024). — Текст : электронный.

Развитие компетенций: форматы

Т. А. Имамова

**Областное методическое объединение библиотекарей
системы среднего профессионального образования
Челябинской области: современное состояние, пути развития**

Аннотация. В статье представлен опыт работы Областного методического объединения библиотечных специалистов колледжей и техникумов Челябинской области, позволяющий выстраивать систему непрерывного повышения квалификации.

Ключевые слова: модель методической службы, областное методическое объединение библиотекарей, непрерывное повышение квалификации, школа становления библиотекаря, вебинары.

Т. А. Имамова

**Regional Methodological Association of Librarians
of the Secondary Vocational Education System
of the Chelyabinsk Region: Current State, Development Plans**

Abstract. The article presents an experience of the Regional methodological association of library specialists of colleges and technical schools of the Chelyabinsk region, which allows building a system of continuous professional development.

Keywords: Model of methodological service, regional methodological association of librarians, continuous professional development, school of librarian formation, webinars.

Методическая работа библиотечных специалистов профессиональных образовательных организаций (далее — ПОО) Челябинской области выстраивается как процесс формального, неформального и информального образования, представленного многообразием форм и направлений в содержании [3, 91].

Неформальный уровень образования включает повышение квалификации через участие в работе Областного методического объединения библиотекарей (далее — ОМО) и обучающие семинары.

На 2024 год в системе среднего профессионального образования Челябинской области работает семнадцать Областных методических объединений, в том числе и ОМО библиотечных специалистов. В состав ОМО библиотекарей входят представители 45 подведомственных и 14 неподведомственных Министерству образования и науки Челябинской области профессиональных образовательных организаций [2, 63].

ОМО выполняет функцию региональной площадки по выявлению, обобщению и распространению лучших практик библиотечной деятельности, созданию методических материалов. Министерство образования и науки Челябинской области ежегодно утверждает приказом приоритетные направления, которых мы придерживаемся в своей деятельности. Для примера:

- реализация мероприятий, способствующих созданию бережливой среды в профессиональных образовательных организациях Челябинской области и бережливому мышлению у обучающихся;
- профилактика аддиктивных и деструктивных проявлений в образовательной среде ПОО;
- сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Деятельность ОМО выстроена следующим образом. В конце каждого календарного года, на основе приоритетных направлений, разрабатывается план работы. На крупные

мероприятия (научно-практические семинары, конференции, семинары-практикумы и т. д.) приглашаем и заведующих библиотеками, которые являются членами ОМО, и сотрудников библиотек колледжей.

Масштабные мероприятия проводятся как на базе института, так и на площадках ПОО. Челябинская область занимает большую территорию. И библиотечным специалистам из отдаленных районов долго и дорого добираться до областного центра. Все библиотекари имеют возможность подключиться и принять участие в режиме онлайн.

Но специалистам-практикам хочется не только услышать, но и увидеть собственными глазами, как работают библиотеки других колледжей и техникумов. Поэтому часть мероприятий проводим на базе колледжей. Подготовкой к таким семинарам охвачена вся образовательная организация. Открывает выездное мероприятие директор ПОО с визитной карточкой. Заведующий библиотекой представляет опыт работы по тематике мероприятия. Для коллег проводится библиотечное открытое мероприятие. Все это работает на имидж колледжа.

Часть мероприятий проводим на базе крупных библиотек нашей области: Челябинской областной универсальной научной библиотеки и Челябинской областной библиотеки для молодежи.

ОМО библиотекарей принимает участие в конференциях. Библиотекари делились опытом работы с различными ЭБС в международной научно-практической конференции «Среднее профессиональное образование в информационном обществе» на секции «Электронно-библиотечная система в среднем профессиональном образовании». В сборник конференции вошли методические материалы, представленные библиотекарями-практиками.

Интересная форма неформального обучения — это организация портфолио библиотечного специалиста. Целью

разработки портфолио является накопление достижений библиотекаря, отслеживание его индивидуального прогресса, представление деятельности и профессионального развития за определенный период времени [1, 51]. С помощью грамотно составленного портфолио библиотекарь рассказывает о том, как он видит и представляет свою профессию и место библиотеки в образовательной организации, о своих достижениях и наработках, о реализации собственных проектов развития библиотеки. Портфолио состоит из следующих разделов: титульный лист, визитная карточка, творческое досье, индивидуальная образовательная карта, портфель документов, портфель отзывов, авторская самооценка. Заключительный этап — защита портфолио на заседании ОМО. Создание портфолио — кропотливый труд. Но эти усилия оправдывают себя творческим ростом, признанием коллег, ростом авторитета библиотеки колледжа.

Следующая форма — вебинары. Используем два вида: информационные и обучающие [4]. Информационный (быстрое доведение актуальной информации до коллег). Например, о проведении мониторинга. Даем вводные, отвечаем на вопросы. Обучающие вебинары. Рассматриваем небольшую проблему. Обсуждали следующие темы: «Организации работы библиотеки ПОО с «Федеральным списком экстремистских материалов», «Библиотечная статистика: ГОСТ Р 7.0.20-2014».

Проводим мастер-классы, которые направлены на непосредственное получение новых знаний и определенных умений и навыков. Результатом проведения мастер-класса «Продвижение библиотеки ПОО в социальных сетях» стало создание страниц библиотек ПОО во ВКонтакте. На 2024 год более 50% библиотек ПОО имеют свои страницы в социальной сети. И количество постоянно увеличивается.

Внутри ОМО проходят конкурсы. В областном конкурсе «Лучшая виртуальная книжная выставка, посвященная 80-летию со дня Победы в Сталинградской битве» приняли

участие все библиотеки ПОО нашей области. Из интересных мероприятий хочется отметить марафон библиотечных выставок ко Дню космонавтики и Банк разработок мероприятий библиотек ПОО среднего профессионального образования, приуроченных к Году педагогика и наставника.

Формальное образование происходит путем повышения квалификации. Являясь методическим центром для колледжей и техникумов, институт организует и проводит курсы повышения квалификации сотрудников ПОО. В том числе и библиотечных специалистов. Программа повышения квалификации «Менеджмент библиотечно-информационной деятельности» рассчитана на 72 часа с отрывом от производства. Включает два блока: базовый и профильный. Базовый блок знакомит слушателей с психологией профессионального образования, с нормативной базой библиотеки ПОО и профилактикой экстремизма и терроризма в подростковой среде. В профильный блок входят три модуля: инновационные формы деятельности библиотеки с обучающимися, специфика форм и методов библиотечного обслуживания в библиотеке ПОО и информационные технологии. Согласно профстандарту «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» библиотечные специалисты должны проходить курсы повышения квалификации не реже одного раза в три года. Поэтому с набором группы на курсы ПК проблем не бывает.

Сотрудники библиотек колледжей и техникумов часто меняются. Случается, что библиотекарь не имеет специального образования. Для такой категории библиотекарей в рамках деятельности ОМО организовали и провели Школу становления библиотекаря. Что интересно, участие принимали и библиотекари с опытом. Рассматривали темы:

- работа с библиотечным фондом библиотеки ПОО: списание документов;
- библиографическое описание документов;
- локальные документы библиотеки ПОО.

По итогам работы Школы были разработаны методические рекомендации по списанию БФ и по составлению библиографического описания.

Материалы о деятельности ОМО своевременно размещаются на сайте института. В социальной сети ВКонтакте создано сообщество «Библиотека ЧИРПО», где публикуются информация, которая имеет практико-ориентированную направленность.

Подводя итог, отметим, в рамках деятельности ОМО проходит комплекс разноплановых мероприятий. Библиотечные специалисты имеют возможность обобщать и представлять опыт своей деятельности на областном уровне. Деятельность ОМО — важное звено в системе непрерывного образования библиотекаря колледжа.

Литература

1. *Имамова, Т. А.* Организация портфолио библиотечного специалиста профессиональной образовательной организации / Т. А. Имамова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 4. — С. 51–54.
2. *Пахомова, Л. И.* Областные методические объединения как инструмент непрерывного образования работников профессиональных образовательных организаций Челябинской области / Л. И. Пахомова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2016. — № 4. — С. 63–68.
3. *Федосеева, З. А.* Традиции и инновации в методической работе системы среднего профессионального образования в условиях современных вызовов / З. А. Федосеева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2021. — № 1. — С. 88–97.
4. *Жидких, Т. Н.* Вебинар как современная форма организации учебного процесса / Т. Н. Жидких, Е. И. Беседина, В. Л. Подольяка // Университетская наука: взгляд в будущее: сборник научных трудов по материалам Международной научной конференции, Курск, 04 февраля 2022 года. — Курск: Курский государственный медицинский университет, 2022. — С. 395–399. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48030103> (дата обращения: 23.09.2024).

А. Л. Цупанко

**Библиотека и семья: грани взаимодействия —
методическое обеспечение работы
муниципальных библиотек в год семьи**

Аннотация. В статье рассмотрена работа отдела научно-исследовательской и методической работы Астраханской областной научной библиотеки им. Н. К. Крупской по методическому обеспечению муниципальных библиотек в Год семьи, в рамках Выездного консультативно-методический центра. Выделены основные направления и формы работы библиотек.

Ключевые слова: Год семьи, обучающие семинары, семейное чтение, формы работы, муниципальные библиотеки.

A. L. Tsupanko

**Library and Family: Facets of Interaction —
Methodological Support for the Work of Municipal Libraries
in the Year of the Family**

Abstract. The article examines the work of the research and methodological work department of the Astrakhan Regional Scientific Library named after N. K. Krupskaya on methodological support of municipal libraries in the Year of the Family, within the framework of the Visiting Consultative and Methodological Center. The main areas and forms of work of libraries are highlighted in the article.

Keywords: Year of the Family, educational seminars, family reading, forms of work, municipal libraries.

С 2013 года в Астраханской областной научной библиотеке им. Н. К. Крупской работает Выездной консультативно-методический центр. За это время более 700 специалистов муниципальных библиотек районов области и города участвовали в обучении по 50 темам и актуальным направлениям профессиональной сферы.

Центр был создан в целях развития единой образовательной информационной среды в библиотечном пространстве региона, доведения новых методик и технологий, обучение навыкам инновационного творчества в библиотечной деятельности.

Организованный в отделе научно-исследовательской и методической работы, основной задачей центр определил работу по непрерывному повышению профессиональной компетентности специалистов муниципальных библиотек области.

Ежегодно отдел разрабатывает и предлагает специалистам библиотек региона темы и формы обучающих семинаров.

В этом году в рамках Года семьи отдел предложил специалистам муниципальных библиотек, в том числе и обучающий семинар «Библиотека и семья: грани и взаимодействие».

Семинар направлен на актуализацию задач по содействию реализации воспитательного, культурного, образовательного потенциала семьи, но в первую очередь направлен на содействие развитию профессиональной компетенции специалистов библиотек по восстановлению и поддержке традиций семейного чтения.

В рамках семинара акцентируется внимание на работе библиотек по повышению педагогической культуры родителей путем поддержки их семейными клубами. В этом направлении предлагается специалистам программы работы семейных клубов, транслируется интересный опыт библиотек России, Астраханской области.

Отдельно обсуждается и работа клубов молодой семьи. Здесь акцентируется внимание на оказание помощи молодым родителям в воспитании детей, получение консультативной, юридической, психологической, педагогической помощи специалистами, привлекаемыми библиотеками на клубные площадки.

Одним из примеров является семейный читательский клуб «Одна культура — одна семья» на базе Астраханской областной научной библиотекой им. Н. К. Крупской, организованный при поддержке гранта Президента Российской Федерации.

В рамках семинара отдельно обсуждается вопрос работы библиотек по принципу семейного формуляра, что несомненно содействует восстановлению традиций семейного чтения.

В рамках консультации выделяется направление организация семейного досуга, на которое направлены различные формы и средства, примером служит положительный опыт в этом направлении библиотек страны, библиотек Астраханской области. Так одним из примеров является Семейный клуб «Творческая семья», ориентированный на организацию семейного досуга, работающий на базе Астраханской областной научной библиотеки им. Н. К. Крупской.

Большое внимание в работе семинара уделяется ресурсам, так как любое из этих направлений должно быть обеспечено соответствующей литературой. Так, специально для семинара подготовили обзор художественной литературы (особое внимание уделили произведениям советских писателей, писателей народов России) по таким темам, как семья как первый учитель, добрые книги, образ отца в литературе, развод: что делать дальше, читаем вслух вместе и др.

Например, тема отцов в литературе была представлена произведениями Виктора Драгунского, Владимира Маяковского, Аркадия Гайдара, Андрея Платонова, Александра

Грина и др. Эти произведения можно использовать при проведении мероприятий в рамках клубных занятий, проектов «Вслух», обсуждений, дискуссий, диспутов, а также представить на выставках.

Также в рамках семинара представлен обзор интернет-ресурсов по родительской и семейной темам, которые помогут специалистам библиотек в подготовке мероприятий.

Вместе с тем отделом был подготовлен семинар «Формы и методы работы библиотек», который был направлен на формирование новых подходов к работе библиотек, в том числе и работе с семьей.

В рамках семинара были определены основные формы работы библиотек. Среди них были выделены такие формы, как критико-аналитические, позитивно-иллюстративные, рекомендательно-информационные, игровые, а также формы опосредованной рекомендации книг. Особое внимание было уделено формам, основанным на диалоге между библиотекарем и читателями, анализе и оценке произведений; мероприятиям, в основе которых обмен мнениями и дискуссия. Были приведены практические примеры — обсуждения произведений, читательские конференции, диспуты.

Так, например, Пойменная сельская библиотека Приволжского района провела библиотренинг «Я выбираю чтение», в ходе которого ребята читали рассказ Майка Гелприна «Свеча горела» с остановками, необходимыми для осмысления. Медленное чтение послужило хорошей мотивацией к дискуссии на тему «читать или не читать». В рамках мероприятия участники обсудили следующие вопросы: «Могут ли технологические новшества окончательно вытеснить духовные ценности?»; «Можно ли утверждать, что люди становятся зависимыми от новых технологий?»; «Согласны ли вы с тем, что развитие цифровых технологий приводит к дефициту живого общения?»; «Нужно ли читать книги в XXI веке?»; «Помогает ли человеку книга лучше понять себя?».

Акцентируется внимание на выставочной работе. В ходе семинара даны 11 рекомендаций по созданию эффективной выставки. Например, были даны следующие рекомендации: «Первый вопрос, который мы должны задать себе: для кого мы делаем выставку и кому она вообще нужна? Кто они? Кому выставка адресована?», «Научиться говорить “Нет”». «Говорить “нет” бросовым темам, дешевой, бросовой литературе, литературе просто с красивой обложкой», «Не беритесь за выставку, которую не сможете реализовать от начала до конца хотя бы потому, что в библиотеке нет литературы по данной теме», «Не бойтесь спрашивать у читателей, интересна ли им ваша выставка. Обязательно соберите комментарии. Не бойтесь критики и негативных отзывов. Это тоже мнения, а для нас это повод задуматься и в следующий раз сделать лучше. Если целью выставки является само по себе ее проведение — “прописано в плане” — то эта выставка утратит какую-либо ценность сразу по ее завершении».

С начала года семинары прошли практически во всех муниципальных районах области, городе Астрахань, в работе обучающих мероприятиях приняли участие более 170 специалистов библиотек.

И. О. Шумина

**Профессиональные конкурсы в год семьи
как поддержка и стимулирование
инновационной деятельности специалистов**

Аннотация. В статье представлен обзор региональных профессиональных конкурсов, объявленных в рамках Года семьи Астраханской областной научной библиотекой им. Н. К. Крупской: цели, задачи, номинации, ожидаемые результаты.

Ключевые слова: Год семьи, муниципальные библиотеки, профессиональные конкурсы, повышение квалификации.

I. O. Shuminova

**Professional competitions in the year of the family
as support and stimulation of innovative activities of specialists**

Abstract. The article presents an overview of regional professional competitions announced within the framework of the Year of the Family by the Astrakhan Regional Scientific Library named after N. K. Krupskaya: intentions, tasks, nominations, expected results.

Keywords: Year of the Family, municipal libraries, professional competitions, advanced training.

Профессиональный конкурс традиционно является инструментом и универсальным механизмом, позволяющим выявить лучшие практики. Ценно, что в любом профессиональном конкурсе помимо соревновательной части есть

очень важный смысл — это оценка уровня развития профессиональных компетенций.

Конкурсы помогают развивать не только конкретные профессиональные навыки, но и множество «мягких» навыков: критическое мышление, креативность, работа в команде, умение презентовать результат своей работы и т. д. Эти навыки очень важны для дальнейшего профессионального развития. Мы проводим до пяти конкурсов в год, около 100 специалистов библиотек ежегодно принимает в них участие.

Мы считаем профессиональный конкурс одним из лучших инструментов повышения квалификации. Так, например, для участия в конкурсе на лучшую рецензию к произведению астраханского писателя Адихана Щадрина (к юбилею писателя) необходимо было познакомиться с основами рецензирования. Конкурс «Выставка в библиотеке — в поисках нового образа» потребовал от участников обратиться к профессиональной литературе, рассмотреть технологические особенности выставки.

Конкурс на лучшее библиографические пособие малой формы предварили семинарские занятия, на которых со специалистами разбирали типы и виды пособий, профессиональный подход к их составлению.

За последние пять лет Астраханская областная научная библиотека им. Н. К. Крупской провела такие областные конкурсы, как «Мечты и свершения молодых библиотекарей», «Война и книга», конкурс на лучшую организацию молодежных клубных и любительских объединений при библиотеках.

В 2023 году прошел конкурс художественного творчества библиотекарей, конкурс «Профессия длиною в жизнь». В течение семи лет библиотека проводит конкурс Лучший читающий район.

В Год семьи было важно не просто провести тематический конкурс, а сделать конкурс, который позволит «оживить»

библиографическую работу в муниципальных библиотеках, которая, судя по анализу годовых отчетов о деятельности муниципальных библиотек, сегодня недостаточно развита. Так был объявлен конкурс на лучшее библиографическое пособие малой формы «Семья как первый учитель».

В положении о конкурсе предложено представить следующие виды библиографических пособий:

- Библиографическая закладка
- Памятка
- Библиографический список
- Рекомендательный список
- План чтения
- Буклет

В следующих номинациях:

- Воспитание сквозь призму истории
- Уроки замечательных семей
- Семейные ценности в русской литературе
- Семейные ценности в литературе народов России

В положении о конкурсе особо отмечено, что не принимаются работы, в которых отражены общеизвестные источники. Конкурс направлен и на изучение фондов, выявление незаслуженно забытой литературы, в том числе произведения советских авторов.

Пять лет назад в библиотеке выделено новое направление работы — мастер-классы. Мастер-классы — это актуальный тренд, помогающий и привлекать читателей, и выработать идеи. В астраханском регионе, с одной стороны, богатые многонациональные традиции — ремесла, рукоделия, а с другой стороны — развиваются современные техники так называемой «ручной работы». И это популярно и востребовано. Принцип «Сделай своими руками», который и лежит в основе мастер-классов, можно продолжить и как «Творческие люди». В рамках развития в том числе и этого направления был объявлен конкурс на лучшую

организацию библиотечных арт-площадок по созданию рукописной книги.

Формулируя Положение о конкурсе «Книга семейных историй», организаторы соединили «три в одном» — это и конкурс на лучшую организацию библиотечных арт-площадок по созданию рукописной книги, и конкурс на лучшую рукописную книгу, и конкурс на лучшие практики библиотек по работе с читающими семьями.

Этот конкурс направлен и на стимулирование организации библиотечных пространств по созданию творческого семейного продукта. В данном случае — рукописной книги.

Участникам конкурса предложено представить авторские стихи, сказки, рассказы, предания, легенды, истории о жизни своей семьи, оформленные в виде рукописной книги. При создании рукописных книг рекомендовано использовать любые материалы (бумага, ткань, кожа, береста, дерево, тушь, гелиевые ручки, краски и т. д.). Оформление книги должно соответствовать требованиям книжного дизайна (наличие обложки, стилевое единство шрифта и декора книги и др.). Для украшения книги возможно использование любых техник исполнения (бисероплетение, скрапбукинг, квиллинг, аппликация, декупаж, вышивка и др.).

Конкурс широко был анонсирован в астраханских СМИ, получил широкий отклик у жителей города и области. Таким образом, для участия в конкурсе в библиотеки пришли и новые читатели.

Итоги конкурсов будут подведены в конце года.

На творческих лабораториях проходит не просто награждение победителей. Приглашаются специалисты, члены жюри, разбираются все конкурсные работы, таким образом конкурс становится и обучающей площадкой.

About the authors

Brazhnikova Svetlana Alekseevna, Deputy Director for Research, Belgorod State Universal Scientific Library; e-mail: bsa@bgunb.ru

Chelnokova Victoria Yuryevna, Head of the Coordination and Development Department of the Novosibirsk Regional Youth Libraries, Vice-President of the Novosibirsk Regional Public Organization «Guild of Young Librarians»; e-mail: vika.iost@mail.ru

Goncharova Vera Aleksandrovna, Head of the Scientific and Methodological Department, Arkhangelsk Regional Scientific Order of the Badge of Honor Library named after N. A. Dobrolyubov, e-mail: goncharova@aonb.ru

Grebeshchenko Nadezhda Grigoryevna, Head of the Scientific and Methodological Department, Krasnodar Regional Universal Scientific Library named after A. S. Pushkin, e-mail: grebeshchenkong@mail.ru; metod@pushkin.kubannet.ru

Imamova Tatyana Aleksandrovna, Head of the Library, Chelyabinsk Institute for the Development of Professional Education; e-mail: biblio chirpo@mail.ru

Kolesov Innokenty Innokentievich, Leading Librarian of the Scientific and Methodological Center of the National Library of the Republic of Sakha (Yakutia), Yakutsk city; e-mail: ii.kolesov@nlrs.ru

Kononova Ekaterina Georgievna, Librarian of the Project Office for Library Modernization of the State Universal Scientific Library of Krasnoyarsk Krai; e-mail: neg.kononova@yandex.ru

Kurguzova Svetlana Valerievna, Head of the School of Professional Skills of the Department of Scientific and Organizational Work and Network Interaction of the Central City Public Library named after V. V. Mayakovsky, St. Petersburg, e-mail: s.kurguzova@cgpbr.ru

Kuyukova Natalya Ivanovna, Head of the Methodological and Bibliographic Department of the Khakass Republican Children's Library, Abakan, Republic of Khakassia; e-mail: kuyukova77@mail.ru

Kuznetsova Alesya Gennadyevna, Leading Methodologist of the Sector for Organization of Librarianship of the Scientific and Methodological Department of the National Library of Russia, St. Petersburg, e-mail: allsmith15@yandex.ru

Neryueva Maria Vladimirovna, Chief Librarian of the Center for the Study of Problems of Library Development in the Information Society of the Russian State Library, Candidate of Historical Sciences, Moscow; e-mail: neryuevamv@rsl.ru

Neugodnikova Anastasia Sergeevna, Head of the Department of Library Innovations and Methodological Work of the St. Petersburg Special Central Children's Library named after A. S. Pushkin, e-mail: pushkinobi@yandex.ru

Pozin Albert Zinovievich, Chief Methodologist of the Scientific and Methodological Department of the Krasnodar Regional Universal Scientific Library named after A. S. Pushkin, Krasnodar, e-mail: metod@pushkin.kubannet.ru

Rynkova Svetlana Anatolyevna, Methodologist of the Novosibirsk State Regional Scientific Library; e-mail: nakmetod@mail.ru

Shuminova Irina Olegovna, Head of the Research and Methodological Work Department of the Astrakhan Regional Scientific Library named after N. K. Krupskoy, Honored Worker of Culture of the Russian Federation, Astrakhan; e-mail: mtd_aonb@mail.ru

Sultanova Marina Sergeevna, Specialist in Personnel Development and Training of the Centralized Library System of Krasnoselsky District, St. Petersburg; e-mail: sultanova@krlib.ru

Tkachenko Anna Sergeevna, Head of the Methodological and Bibliographic Department of the Centralized Library System of the Central District, Novosibirsk; e-mail: mbo3@sshbn.ru

Toporkova Elena Vladimirovna, Head of the Methodological Department of the Samara Municipal Information and Library System, e-mail: omo.smibs@mail.ru

Tsupanko Alexandra Leonidovna, Chief Librarian of the Research and Methodological Work Department of the Astrakhan Regional Scientific Library named after N. K. Krupskaya, Astrakhan; e-mail: mtd_aonb@mail.ru

Сведения об авторах

Бражникова Светлана Алексеевна, заместитель директора по научной работе Белгородской государственной универсальной научной библиотеки, e-mail: bsa@bgunb.ru

Гончарова Вера Александровна, заведующая научно-методическим отделом Архангельской областной научной ордена «Знак Почета» библиотеки имени Н. А. Добролюбова, e-mail: goncharova@aonb.ru

Гребешенко Надежда Григорьевна, заведующая научно-методическим отделом Краснодарской краевой универсальной научной библиотеки им. А. С. Пушкина, e-mail: grebeshchenkong@mail.ru; metod@pushkin.kubannet.ru

Имамова Татьяна Александровна, руководитель библиотеки Челябинского института развития профессионального образования, e-mail: bibliochirpo@mail.ru

Колесов Иннокентий Иннокентьевич, ведущий библиотекарь Научно-методического центра Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия), г. Якутск, e-mail: ii.kolesov@nlrs.ru

Кононова Екатерина Георгиевна, библиотекарь проектного офиса по модернизации библиотек Государственной универсальной научной библиотеки Красноярского края, e-mail: neg.kononova@yandex.ru

Кузнецова Алеся Геннадьевна, ведущий методист сектора организации библиотечного дела Научно-методического отдела Российской национальной библиотеки, Санкт-Петербург, e-mail: allsmith15@yandex.ru

Кургузова Светлана Валерьевна, руководитель Школы профессионального мастерства Управления научно-организационной работы и сетевого взаимодействия Центральной городской публичной библиотеки им. В. В. Маяковского, Санкт-Петербург, e-mail: s.kurguzova@cgpб.ru

Куюкова Наталья Ивановна, заведующая методико-библиографическим отделом Хакасской республиканской детской библиотеки, г. Абакан, e-mail: kuyukova77@mail.ru

Нерюева Мария Владимировна, главный библиотекарь Центра по исследованию проблем развития библиотек в информационном обществе Российской государственной библиотеки, кан. истор. наук, Москва, e-mail: neryuevamv@rsl.ru

Неугодникова Анастасия Сергеевна, заведующая отделом библиотечных инноваций и методической работы Санкт-Петербургской специальной центральной детской библиотеки им. А. С. Пушкина, e-mail: pushkinobi@yandex.ru

Позин Альберт Зиновьевич, главный методист научно-методического отдела Краснодарской краевой универсальной научной библиотеки им. А. С. Пушкина, e-mail: metod@pushkin.kubannet.ru

Рынкova Светлана Анатольевна, методист Новосибирской государственной областной научной библиотеки, e-mail: nakmetod@mail.ru

Султанова Марина Сергеевна, специалист по развитию и обучению персонала Централизованной библиотечной системы Красносельского района, Санкт-Петербург, e-mail: sultanova@krlib.ru

Ткаченко Анна Сергеевна, начальник методико-библиографического отдела Централизованной библиотечной системы Центрального округа, г. Новосибирск, e-mail: mbo3@sshbn.ru

Топоркова Елена Владимировна, заведующая методическим отделом Самарской муниципальной информационно-библиотечной системы, e-mail: omo.smibs@mail.ru

Цупанко Александра Леонидовна, главный библиотекарь отдела научно-исследовательской и методической работы Астраханской областной научной библиотеки им. Н. К. Крупской, e-mail: mtd_aonb@mail.ru

Челнокова Виктория Юрьевна, начальник отдела координации и развития Новосибирской областной молодежной библиотеки, вице-президент Новосибирской региональной общественной организации «Гильдия молодых библиотекарей», e-mail: vika.iost@mail.ru

Шуминова Ирина Олеговна, заведующая отделом научно-исследовательской и методической работы Астраханской областной научной библиотеки им. Н. К. Крупской, заслуженный работник культуры РФ, e-mail: mtd_aonb@mail.ru

List of abbreviations

- АБИС — Automated Library and Information System
АИС — Automated Information System
АНО ДПО — Autonomous Non-Profit Organization
of Additional Professional Education
АОНБ — Arkhangelsk Regional Scientific Library
named after N. A. Dobrolyubov
ГБУК — State Budgetary Cultural Institution
ГИВЦ МК РФ — Main Information and Computing Center
of the Ministry of Culture of Russia
ГОУНБ — State Regional Universal Scientific Library
ГПНТБ СО РАН — State Public Scientific and Technical Library
of the Siberian Branch of the Russian Academy
of Sciences
ГУНБ — State Universal Scientific Library
ЕКЦ — Unified Consultation Center
ККУНБ — Krasnodar Regional Universal Scientific Library
МБУК — Municipal Budgetary Cultural Institution
МЦБС — Inter-Settlement Centralized Library System
НМО — Scientific and Methodological Department
НП «Культура» — National Project «Culture»
ОМО — Regional Methodological Association
of Librarians
ОУНБ — Regional Universal Scientific Library
ПОО — Professional Educational Organization
РБА — Russian Library Association
РГДБ — Russian State Children's Library
РС(Я) — Sakha Republic (Yakutia)
СМИБС — Samara Municipal Information
and Library System
СЦДБ — Special Central Children's Library
УНБ — Universal Scientific Library
ЦБ — Central Library
ЦБС — Centralized Library System
ЦГПБ — Central City Public Library
ЭБС — Electronic Library System
ЭКД — Electronic Collection of Documents

Список сокращений

- АБИС — автоматизированная библиотечно-информационная система
- АИС — автоматизированная информационная система
- АНО ДПО — автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования
- АОНБ — Архангельская областная научная библиотека имени Н. А. Добролюбова
- ГБУК — государственное бюджетное учреждение культуры
- ГИВЦ МК РФ — Главный информационно-вычислительный центр Министерства культуры РФ
- ГОУНБ — государственная областная универсальная научная библиотека
- ГПНТБ СО РАН — Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук
- ГУНБ — государственная универсальная научная библиотека
- ЕКЦ — единый консультационный центр
- ККУНБ — Краснодарская краевая универсальная научная библиотека
- МБУК — муниципальное бюджетное учреждение культуры
- МЦБС — межпоселенческая централизованная библиотечная система
- НМО — научно-методический отдел
- НП «Культура» — национальный проект «Культура»
- ОМО — областное методическое объединение библиотекарей
- ОУНБ — областная универсальная научная библиотека
- ПОО — профессиональная образовательная организация
- РБА — Российская библиотечная ассоциация
- РГДБ — Российская государственная детская библиотека
- РС(Я) — Республика Саха (Якутия)

- СМИБС — Самарская муниципальная информационно-библиотечная система
- СЦДБ — специальная центральная детская библиотека
- УНБ — универсальная научная библиотека
- ЦБ — центральная библиотека
- ЦБС — централизованная библиотечная система
- ЦГПБ — центральная городская публичная библиотека
- ЭБС — электронно-библиотечная система
- ЭКД — электронная коллекция документов

Table of contents

Introductory Remarks	9
--------------------------------	---

General Issues

<i>Kuznetsova A. G.</i> Regional regulatory legal acts in the librarianship management field	15
<i>Neugodnikova A. S.</i> Central Children's Library as a Methodological Center. Goals, Objectives, Functions	35

Professional Standard: Implementation and Use Issues

<i>Brazhnikova S. A.</i> Professional standard «Library and Information Specialist»: implementation in the library sphere.	45
<i>Goncharova V. A.</i> A Competition of Professional Skills «The Best Librarian of the Arkhangelsk Region» in the Context of the Requirements of the Professional Standard.	57
<i>Grebeschenko N. G., Pozin A. Z.</i> Professional Competencies of Methodologist as an Important Condition for Effective Performance of a Library.	66

Advanced Training, Programs Formation

<i>Kurguzova S. V.</i> Conditions and factors influencing the formation of the list (repertoire) of educational programs for advanced training of the Central City Public Library named after V. V. Mayakovsky	83
---	----

<i>Kuyukova N. I.</i> From Updating Knowledge to a Professionalism of Actions	90
<i>Rynkova S. A.</i> Professional development of municipal libraries' employees in the context of continuing professional education	99
<i>Sultanova M. S.</i> Continuous Growth of Skills as Part of the Corporate Culture of the Centralized Library System of the Krasnoselskiy District of St. Petersburga . .	114
<i>Toporkova E. V.</i> Continuous Professional Development of Employees as a Factor in Improving the Quality of Library Services.	130
<i>Chelnokova V. Yu.</i> Library As a Center For Professional Development Of Young Personnel: Experience Of The Novosibirsk Regional Youth Library.	141

**Methodological Support for Library Activities,
or Modern Tools for Effective Cooperation**

<i>Kolesov I. I.</i> Information and Consulting Support for Libraries in Yakutia At the Age of Digital Technologies: Experience and Approaches	155
<i>Kononova E. G.</i> Mastery of Information Occasions: Library Methodologist and His Objectives	162
<i>Neryueva M. I.</i> Methodical Activities in the Electronic Environment: Tasks, Content, Necessary Competencies. . .	172
<i>Tkachenko A. S.</i> Electronic Collection of Documents as a Platform for Professional Communication.	181

Development of Competencies: Formats

<i>Imamova T. A.</i> Regional Methodological Association of Librarians of the Secondary Vocational Education System of the Chelyabinsk Region: Current State, Development Plans	191
<i>Tsupanko A. L.</i> Library and Family: Facets of Interaction — Methodological Support for the Work of Municipal Libraries in the Year of the Family	197
<i>Shuminova I. O.</i> Professional competitions in the year of the family as support and stimulation of innovative activities of specialists	202
About the authors	206
Сведения об авторах	208
List of abbreviations	210
Список сокращений	211

Методист: грани профессионализма

VI Всероссийская научно-практическая конференция
«Методическая служба современной публичной библиотеки»
13 ноября 2024 года, Санкт-Петербург

Сборник материалов

Научно-издательский центр ЦГПБ им. В. В. Маяковского
Тел. (812) 246-64-06
E-mail: office@cspb.ru

Подписано в печать с электронного макета.
Формат 84×108 ¹/₃₂. Бумага офсетная.
Гарнитура Таймс. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 11,3. Заказ № 1901. Тираж 300 экземпляров.

ISBN 978-5-907074-64-4



9 785907 074644

ISBN 978-5-907074-64-4



9 785907 074644