

# ИНСКРИПТ

Корпоративная газета

№2(147) Май 2021



*Уважаемые коллеги!*

Поздравляю вас  
с профессиональным праздником!

Пусть любимое Дело приносит радость,  
а каждый день, отданный  
служению Книге, – вдохновение.  
Здоровья и благополучия  
вам и вашим близким!

Директор

Н. В. Жукова

## — Колонка главного редактора —

Что должно быть основой для становления и развития профессионально зрелого коллектива? Только лишь в чистом виде совокупность теоретических знаний и отточенных навыков?.. У библиотеки как общественного городского центра есть три главные функции: социальная, образовательная и культурно-просветительская. Для реализации каждой из них необходимы обученные сотрудники. Нет определённых умений в какой-то области – не получится продуктивно и успешно справляться с поставленными задачами – привлечь, удержать, расширить, заинтересовать... Но при этом есть архиважные условия, и это коммуникации – уважительные, бережные – как внутренние, так и внешние. Человек обязан владеть собой, быть искренним, нелицеприятным в отношениях с окружающими, помогать каждому, кто нуждается в помощи, не рассчитывая, достоин ли он её. Даётся ли это от природы? Отчасти да, но многому можно научиться. Это необходимо всем, кто выбирает библиотеку местом своей работы!

Надежда Жукова

## — Официально —

### Документы, регламентирующие систему профессионального образования библиотечной отрасли

#### МЕЖДУНАРОДНЫЙ УРОВЕНЬ

**Руководство ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию: принципы и передовой опыт.**

Содержит 5 принципов непрерывного профессионального образования, требования к действиям работников и работодателей, организации учебных мероприятий.

#### ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

**Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».**

Регулирует общественные отношения в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека. Устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в РФ, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности.

**Приказ Минобрнауки России от 06.12.2017 №1182 «Об утверждении ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 51.03.06 Библиотечно-информационная деятельность».**

Содержит в т. ч. перечень универсальных и общепрофессиональных компетенций как ожидаемые результаты освоения программы бакалавриата.

**Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».**

Устанавливает правила организации и осуществления образовательной деятельности

по дополнительным профессиональным программам.

**Модельный стандарт деятельности публичной библиотеки.**

Отражает обязанности руководства библиотеки и учредителя по обеспечению реализации программы непрерывного образования персонала, ее содержательные аспекты.

**Концепция дополнительного профессионального библиотечного образования в РФ.**

Отражает интересы библиотечного сообщества в реализации конституционных прав всех его членов на непрерывное образование в течение всей профессиональной деятельности, а также потребности отрасли в развитии её кадрового потенциала и поддержания высокого уровня профессиональной адаптации библиотечных кадров.

#### ОКРУЖНОЙ УРОВЕНЬ

**Закон ХМАО-Югры от 28.10.2011 №105-оз «О регулировании отдельных вопросов библиотечного дела и обязательного экземпляра документов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».**

Определяет одно из полномочий Правительства округа как «организацию получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования библиотечными кадрами».

#### УРОВЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЯ

**Программа профессионального развития персонала МБУК «Централизованная библиотечная система» г. Сургут.**

**Екатерина Шарамеева, главный библиотекарь отдела развития и методической деятельности**

## НАСТАВНИК – ДРУГ

Знай, что от собственного счастья  
убегает тот, кто наставника в сем мире  
сторонится.

*Персидская пословица*

**О передаче уникального знания в профессии через наставничество размышляют стажисты. Главный вопрос круглого стола: «Если рассматривать наставничество как передачу важного содержания профессии, уникального, присущего вашей эпохе опыта, то что, на ваш взгляд, наиболее важно «законсервировать» в следующем поколении библиотекарей?»**

**Любовь Юрьевна Кондакова**, заслуженный деятель культуры ХМАО (1996 г.), автор книги «Сургутские библиотеки: 100 лет истории» (с 1966 года работала в должности библиотекаря, заведующей библиотекой, заведующей методическим отделом):

– Не теряет важности такая составляющая наставничества, как передача лучших традиций поколений, воспитание у молодёжи добросовестного отношения к труду, любви к профессии, гордости за достижения прошлого и настоящего библиотек. Наверное, это высокие слова, но в ЦБС эта функция выполняется не в полной мере.

Важно знакомить с историей учреждения (в рамках музейной деятельности отдела краеведения), рассказывать о трудностях и успехах прошлого и настоящего, о библиотекарях и читателях, об интересных событиях и методах продвижения книги.

Важны статьи в корпоративной печати о людях библиотек, встречи библиотекарей с читателями, отзывы читателей о библиотеках и чтении. Наконец, неформальное общение сотрудников, библиотекарей разных поколений – мне кажется, его ничто не заменит. Возможно, надо наполнять наставничество новыми формами, но на основе хорошо забытого старого.

**Светлана Геннадьевна Кузнецова**, заместитель директора по социокультурной деятельности и работе с детьми:

– Когда я получала образование, а это 1988-1993 годы, тремя китами нашей профессии, библиотечного дела, считались хорошее знание фонда, знание ББК (заучивалась наизусть) и, наконец, индивидуальная работа с читателем.

На мой взгляд, сегодня эти требования не устарели. Возможно, для современного библиотекаря знание ББК – это уже не постулат. Но знание фонда и умение с ним работать, даже при наличии цифровых технологий, всё ещё остаётся необходимостью.

Не хочется говорить критично, но сегодня библиотекари из-за кафедры не всегда выходят, полагаясь на ту информацию, которая есть в компьютере. Между тем, в книжном фонде они должны ориентироваться не хуже, чем хозяйка на собственной кухне. Только в этом случае всегда будут темы для общения с читателями, понимание, что им предложить, как максимально качественно ответить на запросы.

Меня радует, что сегодня возвращается индивидуальная работа с конкретным читателем. Персонализация выходит на первое место. Причём это относится не только к читателю, но и к самому библиотекарю. Отсюда ещё одна явная потребность – библиотекарь должен быть интересным человеком – всесторонне развитым, с широким кругозором, умеющим и любящим общаться.

Плюс подчеркну необходимость профильного образования. В условиях, когда профессия библиотекаря всё больше обрастает дополнительными функциями, становясь едва ли не универсальной (считается, что мы уже должны ориентироваться в менеджменте, маркетинге, пиаре, в event-сфере и десятках других сфер), крепкий «костяк» в виде хорошего библиотечного образования и периодического повышения квалификации приобретает ещё более важную роль. Поскольку не позволяет распыляться и забывать о том, что «главное всегда должно оставаться главным».

**Надежда Николаевна Кашапова**, заведующий отделом организации фондов и каталогов:

– Современная библиотека – это общественная площадка, место встреч, дискуссий, самореализации. Сотрудники библиотек должны идти в ногу со временем, меняться, быть на волне событий, новых веяний и интересов своих пользователей.

Профессиональная эрудиция и увлечённость делом – примеры для подражания молодым специалистам. Делясь знаниями, практическими наработками, старшее поколение библиотекарей передаёт свой опыт, но самое главное, прививает любовь и уважение к профессии, на практике доказывая, что работа в библиотеке может стать делом всей жизни.

**Галина Николаевна Библия**, библиограф отдела краеведения и библиографии ЦБС:

– Ничего я не хочу «консервировать»... Добавишь определённую пропорцию соли, специй, уксуса – продукт сохранишь, но утратишь его индивидуальность, начисто прикроешь способность расти и развиваться. Возможно, эта аналогия не слишком подходящая, но мне кажется, что и с наставничеством не всё так однозначно.

Есть много синонимов слова «наставник», но мне по душе тот, которого среди этого перечня нет: наставник – друг. Он может быть старше, он может быть младше, но основа этих отношений – дружелюбие. По принципу: «Я здесь «свой» – я помогу тебе тоже стать таким, я научу, я буду держать страховочную верёвку. Я доверяю тебе – ты не боишься казаться смешным и некомпетентным. Ты учишься у меня – я учусь вместе с тобой...».

Мне кажется, наставничество чем-то похоже на строительство корабля. Вот на стапеле стоит корпус, который нужно начинить разной техникой, заставить механизмы слаженно работать, произвести покраску, выбрать гордое имя... Брызги шампанского... и самостоятельное плавание!

**Модератор круглого стола:**

**Жанна Габидуллина**,  
ведущий библиотекарь  
городской библиотеки №5

### О кадровом резерве

23.03.2021 года в учреждении издан приказ от № ЦБС-03-61/1  
«Об утверждении работников, входящих в кадровый резерв».

Включены следующие сотрудники:

- **на должности руководящего состава** учреждений культуры, искусства и кинематографии (заведующий отделом, заведующий библиотекой):  
Бурыкина А. С., Власова А. Ю., Леванова О. А., Матвиенко Н. В., Носкова С. Г., Сазанович А. Ф., Семухина О. Ф.;
- **на должности работников** культуры, искусства и кинематографии **ведущего звена** (ведущий и главный библиотекарь, библиограф, методист):  
Андронюк А. Г., Сапрыкина Е. Н., Синицина А. В., Суслова Е. В., Чемодурова К. В., Черненко Е. А., Чеурина Е. Ю., Юхно И. В.

**Наталья Кайгородцева**,  
начальник отдела общего обеспечения деятельности учреждения

## – Интервью руководителя –

**«Я НАЗЫВАЮ ЭТО ЛЮБОВЬЮ К ДЕЛУ И К ЛЮДЯМ!»**

**Что помогает руководителю длительное время быть успешным, строить планы и достигать результатов – правильный ли выбор профессии, встреченные на жизненном пути нужные люди или что-то еще? Об этом беседа с директором Централизованной библиотечной системы Сургута Надеждой Васильевной Жуковой.**

**– Надежда Васильевна, где и как Вы получали профильное образование? Был ли выбор профессии осознанным или случайным? Что на него повлияло?**

Выбор профессии не был осознанным, я мечтала стать юристом. Но после окончания школы хотела поступить на исторический факультет педагогического института в Казахстане. Тогда это было очень модно – 14-15 человек на место. К тому же я очень любила историю и литературу, даже ходила на подготовительные курсы, которые гарантировали поступление, но 8 мая улетела в Сургут. Для родителей эта ситуация стала напряженной. Мама говорила: «Ты останешься без профессии, нужно поступать хоть куда-то!». «Хоть куда-то» оказалось библиотечным отделением в Тобольском культурно-просветительском училище. Поступить было непросто – у большинства абитуриентов были хорошие аттестаты, и многие осознанно хотели быть библиотекарями. Меня выручили знания по истории и литературе, по которым сдавали вступительные экзамены. Училась я хорошо – интересные предметы, сильнейшие преподаватели. Качественное базовое образование помогло мне в дальнейшем при поступлении и учёбе в институте. Мне всё давалось легко, моя фотография висела на доске почёта; и, конечно, я нисколько не жалею, что оказалась в Тобольске. Преподаватели: Пивоварова Елена Васильевна, Усольцева Галина Ивановна, Нестерова Надежда Викторовна – я вспоминаю о них с благодарностью и теплотой.

Позже я поступила в Челябинский институт культуры, направление – «Библиотечное дело и библиография художественной литературы и литературы по искусству». Я училась у замечательных педагогов. Библиографию преподавал Исаак Григорьевич Моргенштерн (учёный, педагог, крупнейший специалист в области библиографоведения и книговедения – ред.). Учиться у него было сложно, но интересно.

Некоторые предметы давались с трудом. К примеру, естествознание или высшая математика (тогда и такие предметы изучали будущие библиотекари), на экзамен по которой нам даже разрешали приносить учебники, поскольку считалось, что, если ты знаешь, на какой странице найти ответ – это уже хорошо, экзамен сдан (смеётся).

Профессия библиотекаря пришла ко мне случайно, благодаря пристрастию к чтению и моим преподавателям, которые настолько любили то, чем занимались, что не полюбить это было невозможно.

**– Есть мнение, что каждый учится в течение жизни по-разному. Что помогло Вам совершенствовать свои умения?**

В меньшей степени это сами по себе семинары или курсы, в большей – общение с авторитетными для меня специалистами. В процессе любого обучения, участия в конференциях, форумах я выделяла для себя интересных преподавателей, профессионалов, старалась познакомиться с ними лично и установить контакты, потому что для меня важно продолжение. Этот сформированный интерес обязательно должен переходить в прагматическую форму жизни в понятном формате, нужном и библиотеке, и нашему городу.

Мои коммуникации всё время совершенствовались. Сейчас, мне кажется, они находятся на своем пике. Если я понимаю четко, что мне надо, коммуникации выстраиваются легко.

**– Практику можно рассматривать в разных формах. В том числе, это, наверное, и разные ситуации, через которые проходишь?**

Ситуации вообще учат многому, причем устойчиво, и не обязательно сложные ситуации – в том смысле, что «ой, слава богу, всё прошло». Ситуации – это всегда опыт, прежде всего личный, – такая практика, которая формирует умения, навыки – в целом компетенции, когда количество переходит в качество.

**– В наше время библиотека заметно меняет свои функции, от библиотекаря требуются новые подходы к работе – он должен быть не только интеллектуально, но и технически подкован и при этом постоянно креативить и вообще обладать свежим взглядом. Между тем опытные сотрудники-стажисты являются приверженцами старой, классической библиотечной «школы». Не кажется ли Вам, что наставничество сегодня может дать больше минусов, нежели плюсов, и тема наставничества выглядит довольно спорно?**

Знаете, говоря о наставничестве, часто употребляют слово «шефство». Но шефство – это дружеская поддержка, а наставничество – регламентное взаимодействие. У Екатерины Юрьевны Гениевой (директор Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы в Москве с 1993 по 2015 г. – ред.)



есть размышления о людях, сыгравших важную роль в ее жизни, она называла их «спутниками». В этом смысле слово «спутник» и мне тоже близко. На мой взгляд, в отношениях наставничества важно руководствоваться личной моралью. Если понимание личной морали совпадает, то ты и выбираешь человека, слышишь его. И даже иногда одно общение может стать ключевым.

Что касается современной молодежи, то да, сегодня она технически подкована, более склонна к транспрофессионализму. Сейчас даже семилетние дети владеют IT-технологиями. Поэтому и молодые сотрудники могут быть в позиции наставника – они владеют навыками, которыми не владеют стажисты. Но это только часть необходимых компетенций.

Всё же классическое профильное образование, которое получала я, мои коллеги – это основа профессионализма, без него роль и само понятие библиотекаря размыты. Сейчас мало кто из молодых сотрудников его имеет, в лучшем случае это годичная профпереподготовка. Но есть глубинные вопросы профессии, сформированные не одним поколением и не потерявшие свою ценность. Передать эти ценности профессии под силу сотрудникам с большим опытом. И поэтому наставничество сегодня – это взаимный процесс, такой двусторонний взаимовыгодный обмен.

**– Кем были ваши наставники? Чему они вас научили?**

Первым таким наставником, или «спутником», в моей жизни была Анна Фёдоровна Казанцева из Тюменской областной библиотеки (заведующий научно-методическим отделом – ред.). Она как-то меня сразу выделила из числа тех, кто пришёл на работу в областную библиотеку после окончания учёбы, и очень быстро я перешла работать из читального зала в методический отдел. Она сопровождала, под-

Продолжение на 4 стр.

Начало на 3 стр.

держивала меня, считая, что я могу, способна, много в меня вкладывала, относилась очень бережно и внимательно. Я за это ей очень благодарна.

Потом, когда я переехала в Сургут, это была, безусловно, Липявка Софья Васильевна (заведующий отделом культуры Сургута с 1974 по 1989 гг. – ред.). Человек для меня очень значимый – она помогала мне во многих вопросах, но главное – она научила меня работать.

И ещё одного человека я хочу назвать – это Екатерина Юрьевна Гениева – профессионал высочайшего уровня, широко образованная, она щедро делилась своими знаниями. Я познакомилась с ней уже в зрелом возрасте, имея собственный большой опыт в профессии, сформировавшиеся позиции. Мы были разные люди и не всегда совпадали во мнениях, но это не мешало поддерживать долгие годы теплые и уважительные отношения. Во многом благодаря Екатерине Юрьевне я стала участвовать в международных конференциях ИФЛА (Международная Федерация библиотечных ассоциаций и учреждений – ред.), изучала и перенимала мировой опыт библиотечного дела, что очень помогало мне в работе.

Было много других людей, которые помогали, учили жить, принимали меня такой, какая я есть. И это счастье, что они в моей жизни

были. Ну и на самом деле, меня всегда учили мои коллеги, с которыми я работала.

**– На ваш взгляд, что привносит в библиотеку современная молодёжь? Если взять новичков, приходящих сегодня и, скажем, лет 20 назад – с кем работать проще, тяжелее?**

От возраста это не зависит, люди вообще редко меняются. Здесь – кто умнее. Случалось и так, что вложений много, а прийти к общему знаменателю не получилось. В любом случае, человека надо понять и принять: ты же не выбираешь себе друга, – нужно просто работать.

**– На что вы обращаете внимание при собеседовании с претендентами на работу в библиотеке?**

Первое, что назову – это умение рефлексировать – эмоционально, словесно. В этом проявляются многие качества человека – способность говорить, мыслить, взять паузу, выразить свою позицию. Я очень долго беседую с каждым. Если человек закрывается, стараюсь задавать ему разные вопросы, вывести его на рефлексию, чтобы он как-то проявился. Важно, чтобы человек не сделал ошибку и нашёл свое место в коллективе, которое хотя бы на какое-то время соответствовало его ожиданиям, кроме того, чтобы просто получить работу.

**– В должности директора Вы уже 38 лет. Какие советы вы можете дать начинающим руководителям нашей библиотечной системы и тем, кто в управлении уже более 10 лет?**

Прежде всего, считаю важным обращать внимание на культуру общения, даже не на технические навыки коммуникации. Уважение к персоналу – несомненно! Без этого эффективности управления не добиться. Всегда нужно что-то отметить, увидеть, найти нужные слова – люди по-разному слышат, по-разному реагируют. Что для руководителя бывает «между делом», для сотрудников случается чем-то особенным. Словом, действием можно подбодрить, а можно разрушить. Без поддержки коллектива успех не будет вдолгую.

В отношении руководителей-стажистов я считаю, что они должны уметь находить ресурсы, источники увлечённости, чтобы любить то, что они делают, хотеть это делать. «Галочка» – это просто напряжение без удовольствия. Функционала всегда много, но я постоянно формировала свою внутреннюю потребность в изменениях и мотивацию коллег на совместное движение – это важно, но прежде всего это был мой интерес. И я называю это любовью к делу и к людям!

Беседовали Яна Юркевич и Анна Власова

## – Инфографика –

### О системе профессионального развития в ЦБС

Широко известна фраза, которую говорят молодому специалисту, пришедшему на работу: «Забудь всё, чему тебя учили в институте». Звучит несколько радикально, но здоровое зерно в этом есть. Даже если специалист пришёл работать по профилю своего образования, адаптироваться «на местности» нужно всегда.

Совсем не случайно в политику учреждения встроен блок «повышение квалификации», как непереносимое условие эффективной работы библиотек. Регулярно меняются формы обслуживания и формы описания документов, модифицируются статистические подходы и образовательные модели, и всё это требует дополнительных знаний и постоянной «шлифовки» навыков.

В представленной инфографике отражено текущее состояние внутрикорпоративного обучения в ЦБС.

Сама тема «непрерывное профессиональное образование» – достаточно объёмна, требует анализа и переосмысления подходов. В планах отдела на 2021 год – обучение сотрудника по программе «Исследовательская деятельность библиотек как основа стратегического планирования и тактических действий» в рамках национального проекта «Культура». Практическим итогом освоенной программы станет исследование вопроса повышения квалификации в организации (2021), определение перспективных направлений непрерывного профессионального развития (2022).

### Внутрикорпоративное обучение



Евгения Елалова,  
заведующий отделом развития и методической деятельности

## – Профскачок –

## ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

**С 2016 года сотрудники отдела автоматизации и цифровых ресурсов (ранее ОСТУЭР) проводят обучение сотрудников ЦБС. Основные направления обучения – это использование электронных ресурсов собственной генерации, создание мультимедийных продуктов, работа с офисными продуктами и АИБС.**

На данный момент обучено 540 человек по 12 темам. Для выявления потребности обучения в том или ином направлении проводятся опросы сотрудников. По результатам опросов определяется тематика занятий, разрабатыва-

ются инструкции, на основе которых составляется план обучения. Инструкции выкладываются в открытый доступ, оказывается консультационная помощь по уже изученным темам.

По некоторым направлениям проводится практическое обучение: заранее готовятся раздаточные материалы, с использованием которых сотрудники по окончании занятия получают готовый продукт (например, буктрейлер). Подготавливаются обучающие видеокурсы (видеоролики), проводится онлайн-обучение на различных платформах.

Помимо опросов сотрудников проводится тестирование различных программ

и сервисов, которые могут быть использованы в работе библиотеки. Основными критериями являются бесплатный доступ и низкий порог вхождения для их освоения нетехническими специалистами.

Изучается возможность применения технологии дистанционного обучения в работе учреждения. Данные системы позволяют формировать онлайн-классы, выдавать задания и проводить тестирование обучающихся.

**Александр Евгенов,**  
заведующий отделом  
автоматизации и цифровых ресурсов

## ПРАКТИЧЕСКИЙ КУРС «ТЕХНИКА РАЗВИТИЯ РЕЧИ»

Работая в сфере «человек-человек» важно уметь владеть голосом, интонациями, увлекать беседой о книгах, о писателях, окрашивая голос разными звуковыми палиграммами. У сотрудников ЦБС есть возможность овладеть навыками публичной речи (либо улучшить их) на курсе «Техника речи», чтобы чувствовать себя свободно и уверенно перед аудиторией.

Педагог по речи и голосу Татьяна Юрьевна Ширковская, библиотекарь 1

категории Центральной детской библиотеки, обладает профессиональным опытом диктора, редактора на радиостанции. На занятиях участники выполняют артикуляционную и дыхательную гимнастику, упражнения на тренировку свойств голоса, изучают особенности речевого аппарата и возможности его развития. Курс предусматривает обязательное выполнение домашнего задания с целью проработки и совершенствования техники речи.

В апреле 2021 года завершила обучение первая группа участников курса, каждый из которых смог усовершенствовать свою ораторскую речь. В результате промежуточного опроса были заполнены анкеты обратной связи с индивидуальными пожеланиями и благодарностью за организацию данного курса.

**Юлия Медведева,**  
заведующий методико-  
библиографическим отделом ЦБС

## – Мнение –

## ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ТВОРЧЕСКИЕ ЛЮДИ»: ОЖИДАНИЕ И РЕАЛЬНОСТЬ

**Федеральный проект «Творческие люди» – составная часть национального проекта «Культура». Повышение квалификации в рамках проекта является большой честью для сотрудников нашей организации и тому есть несколько причин: сотрудник обучается совершенно бесплатно, обучение проводится ведущими высшими учебными заведениями и учреждениями культуры России», и это хорошая возможность расширить горизонты своего видения в профессии.**

В 2021 году повезло и мне – я прошла курс на тему «Виртуальные выставки в учреждениях культуры: проектирование и организация» от ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры».

В результате обучения я ожидала получить более четкое понимание, что стоит за термином «виртуальная выставка», какие есть новые возможности оформления виртуальных выставок, какие требования предъявляются к данному формату мероприятий на современном этапе, есть ли новые возможности продвижения виртуальных выставок в цифровой среде и др.

В итоге, по завершению обучения я получила ответы не на все свои вопросы: не хва-

тило информации о работе с предоставлением авторских прав, а также о том, как увеличить охват выставки, помимо работы над её качеством. Тем не менее, новый опыт я приобрела, и он был интересен.

Сейчас я уже могу применять в своей работе методы активизации творческого мышления, предложенные составителями курса, могу видеть плюсы и минусы создаваемых материалов, отметить направления, которые требуются более детально проработать. Полагаю, в будущем мне пригодятся и навыки написания технического задания, – это была самая объёмная работа за весь курс, актуальная для библиотечной деятельности (особенно при работе с партнёрами). И самое универсальное знание, которое будет полезно в любых видах проектной деятельности – это создание концепции, которая, по сути, является стратегическим планом работы.

На мой взгляд, проект «Творческие люди» создан с целью напитать нас энергией, которая поможет расти в дальнейшем. И я готова поделиться этой полученной энергией с коллегами.

**Анна Бурыкина,**  
заведующий отделом обслуживания  
ЦГБ им. А. С. Пушкина

## – Летопись –

## 5 лет назад открылась городская библиотека № 16

**В День первого полёта человека в космос, 12 апреля 2016 года, распахнула свои двери универсальная библиотека № 16 в одном из старейших, исторически сложившихся районов Сургута.**

**Помещение для размещения новой библиотеки в жилом доме по проспекту Комсомольскому, 12 было выделено Администрацией города в 2014 году. Был выполнен капитальный ремонт, сформирован штат библиотеки, приобретено библиотечное оборудование. Основными пользователями стали жители микрорайонов № 23-27, работники находящихся рядом образовательных организаций, медицинских (лечебных) и других учреждений.**

**Отдел развития  
и методической деятельности**

## – Вопрос-ответ –

**Максим Солопьев, главный библиотекарь справочно-информационного отдела:**

**Какие рекомендации вы бы дали сотрудникам, которые используют возможность повышения профессиональных навыков не в полной мере: к примеру, проходят обучение с чувством «меня заставили, мне не интересно, мне не будут за это доплачивать» и в дальнейшем никак не используют полученные на курсах знания?**

**Анна Бурыкина, заведующий отделом обслуживания ЦГБ им. А. С. Пушкина:**

Такая история напоминает мне студентов начальных курсов, которые часто недоумевают по поводу наличия в программе высшей математики или философии.

Если рассматривать обучение как ресурс, как энергетический потенциал, то стоит отнестись к возможности обладать данным ресурсом более внимательно. Кадры в организации – это тоже ресурс, и хорошо, когда они развиваются, не стоят на месте. Организации для развития нужны определённые компетенции у разных сотрудников, и возможность развить эти компетенции доверяют тем кадрам, в которых виден потенциал к росту. Поэтому стоит задуматься, действительно ли знания, которые вам предстоит получить, – лишние, и не ограничива-

ете ли вы себя, отказываясь от предложения учиться? Любое обучение, на мой взгляд, расширяет горизонты мышления, активизирует творческую составляющую, заставляет выйти из зоны комфорта. Может случиться так, что вы откроете в себе новые интересы, захотите отточить новые грани. Сейчас наступило время, когда междисциплинарные взаимодействия становятся всё более актуальными, хотя они не всегда очевидны. Попробуйте найти связующие нити, которые лежат между вашей работой и темой, которая кажется вам неактуальной, – это дополнительная возможность разбудить творческое мышление. В библиотечной профессии, кстати говоря, пригождаются знания из самых разных отраслей, порой самых невероятных.

Но, если никакие аргументы вас не убеждают, и вы твёрдо считаете обучающий курс лишним и неактуальным для себя, – стоит обратить внимание, кто в коллективе, на ваш взгляд, более достоин возможности обучения новым компетенциям, и с помощью методистов ОРИМД попробовать решить вопрос передачи этой возможности другому человеку.

В целом, если сотрудник считает, что «ему не интересно и его заставили» – это повод задуматься над своими ценностями, над тем, как и где он сам себя видит в организации, прислушаться к себе, обсудить данный

вопрос с руководителем.

**Екатерина Тайлакова, советник президента Благотворительного Фонда «Траектория Надежды», руководитель «Обской кузницы»:**

Любое обучение – сеяние зёрен. «Прорастить» полученные знания могут когда угодно, и не всегда в ближайшее время. Учиться стоит всегда и всюду; я сторонница самого разного обучения и вовсе не обязательно оно должно относиться к профессиональной деятельности в данный момент.

Сейчас всё слишком быстро меняется – сегодня ты работаешь в библиотеке, завтра – на производстве, а через неделю – программистом в крупной IT-компании. Вопрос таких кадровых передвижений может заключаться не только в финансовой стороне, но и эмоциональной, прагматичной, какой угодно – я бы даже сказала, что пора отбросить привычку планировать свою жизнь.

Когда ты адекватно оцениваешь происходящее вокруг, то понимаешь, что лишними новые знания никогда не будут, а вероятность внезапно покинуть «тёплое», «насиженное» место есть всегда. Если жить в режиме «как бы чего не вышло» (а есть шутка, что в нашей стране по-другому и нельзя), то варианта «меня заставили пойти на обучение, а мне не интересно» быть не может.

## – Притча номера –

## Притча о профессионализме\*

Один работник спросил у своего хозяина:

– Почему ты мне платишь меньше, чем другому работнику?

Хозяин ему отвечает:

– Посмотри, там сено везут, пойдёшь, узнай, куда?

Работник возвращается, говорит:

– На ярмарку, хозяин.

– А почему продавать будешь?

– Не знаю, пойдёшь, спросишь.

Вернулся, говорит:

– По 5 рублей.

– А откуда сено?

– Не знаю, пойдёшь, спросишь.

Снова вернулся, говорит:

– С Ивановских лугов.

– А какого укоса – первого или второго?

– Не знаю, пойдёшь, спросишь.

Опять возвращается, говорит:

– Первого укоса.

– А дешевле 5 рублей не отдадут?

– Не знаю, пойдёшь, спросишь.

Возвращается, и в это время подходит другой работник:

– Хозяин, там сено первого укоса с Ивановских лугов на ярмарку везут, хотят продавать по 5 рублей, но могут уступить нам по 4 рубля. Будем брать?

*\*В вольном изложении Я. Юркевич, (первоисточник неизвестен).*



Рис. Ю. Киреевой

*Я всегда готов учиться,  
но мне не всегда нравится, когда меня учат.*

Уинстон Черчилль

Идея иллюстрации заимствована  
www.planfact.io и переработана.

## Тема следующего номера «Удалённое обслуживание пользователей»

**В «Инскрипте» №1 (146) март 2021 г. допущена неточность в тексте.**

Информацию по вручению почётного знака сотруднику ЦБС следует читать в следующей редакции: «Почётный знак комитета культуры и туризма Администрации г. Сургута «За преданность профессии» Татьяне Ивановне Сигаевой вручала заместитель Главы города Анна Николаевна Томазова».