

ИНСКРИПТ

Корпоративная газета

№2 (166) Апрель 2024

— Колонка главного редактора —

Сколько можно?

Думаю, что самый подходящий ответ: «Сколько нужно!», – это я о профессиональном развитии, повышении квалификации, обновлении знаний.

Не менее важно полученную информацию использовать. Сама по себе теория не перейдёт в умение, если не применять полученные знания, не формировать навыки – многое забудется.

Далее – совершенствование этих навыков. Вспомнила слова Радислава Гандапаса на тренинге по ораторскому мастерству о том, что если хочешь успешно выступить, нужно много тренироваться, репетировать. Зашла на его официальный сайт <http://radislav-gandapas.com> и обнаружила много новой полезной информации о подготовке грамотных выступлений, в том числе в режиме онлайн. Согласитесь, их доля сейчас высока, а мы зачастую готовимся к ним так же, как и к обычным выступлениям.

Приведу пару цитат от признанного лидера ораторского мастерства.

«...меня всегда ставит в тупик предложение выслать слайды презентации за неделю до ее проведения. Я четко знаю, что буду вносить изменения вплоть до последнего дня. Поэтому стараюсь составить себе гибкий график подготовки, чтобы воплотить все идеи, которые могут прийти спонтанно».

«...в онлайн-формате через аудиальный канал входит 80–90% информации, и только 10–20% информации поступает через визуальный канал... Потому что во время онлайн-мероприятия участники часто занимаются другими делами, а не только смотрят в экран. Если основная ценность вашего выступления находится в слайдах, скорее всего, она будет потеряна. Помните: люди вас слушают, а не смотрят».

«Чтобы выступление принесло больший успех, необходимо до начала выступления собрать вопросы, пожелания и «чаяния» будущей аудитории... люди хотят слышать о том, что у них больше всего «болит»».

Рекомендую посмотреть и другие материалы сайта <http://radislav-gandapas.com>, список тем очень широкий.

Яна Юркевич, директор

— Достижения —

- Благодарственным письмом от директора Сургутского филиала Финансового университета при Правительстве РФ за работу в составе жюри конкурса чтецов «Поговорим о любви» награждена главный библиотекарь Центральной городской библиотеки им. А. С. Пушкина **Матвиенко Наталья Владимировна**.
- Благодарственным письмом от директора Сургутского филиала Финансового университета при Правительстве РФ за работу в составе жюри конкурса чтецов «Поговорим о любви» награждена главный библиотекарь отдела обслуживания Центральной городской библиотеки им. А. С. Пушкина **Кочкина Александра Алексеевна**.
- Благодарственным письмом от директора Российской государственной детской библиотеки за активное участие в проведении второго этапа олимпиады Всероссийского проекта «Символы России». Русский язык: история письменности» награждена заведующий методико-библиографическим отделом Центральной детской библиотеки **Стаценко Анастасия Валерьевна**.
- Благодарственным письмом от президента Фонда «Живая классика» за работу в составе жюри Всероссийского конкурса юных чтецов «Живая классика» награждена заведующий библиотекой (детской) № 4 **Илибаева Наталья Александровна**.
- Приказом директора Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры об итогах окружного конкурса «Самый читающий муниципалитет Югры» и формирования рейтинга муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры за 2023 год в категории «Самый читающий городской округ Югры» признан победителем **городской округ Сургут**.

— Официально —

Нормативная база

МЕЖДУНАРОДНЫЙ УРОВЕНЬ

- Кодекс этики ИФЛА для библиотекарей и других работников в области информации. Одобрено Правлением ИФЛА в августе 2012 года. Перевод полной версии выполнен в 2016 году. Документ предлагает руководящие этические принципы для библиотекарей, а также является модельным рекомендательным документом для создания или обновления своих собственных кодексов этики.
- Руководство ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию. Одобрено Профессиональным комитетом ИФЛА в мае 2016 года. Перевод выполнен в 2019 году. Документ обращает внимание библиотекарей на важность развития и поддержания высокого уровня кадров. Призван стать руководством для учреждений в их деятельности по обеспечению непрерывного образования библиотечных кадров.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

- Приказ Минтруда России № 527н от 14 сентября 2022 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» (вступил в силу с 01.03.2023 и действует до 01.03.2029). Документ устанавливает единые требования к содержанию и качеству профессиональной деятельности. Нацелен на развитие профессиональных компетенций библиотечных кадров в условиях модернизации библиотечной отрасли, повышение эффективности работы библиотек, как многофункциональных информационных и культурно-образовательных комплексов.
- Кодекс этики российского библиотекаря (принят Конференцией РБА на XVI Ежегодной сессии 26 мая 2011 г.). Документ определяет нравственные основы профессиональной деятельности российского библиотекаря.

- Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 30 декабря 2014 г. N 2477 об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках. Документ устанавливает нормы времени на работы, выполняемые в библиотеках, разработанные Центральным бюро нормативов по труду Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Российской государственной библиотекой Министерства культуры Российской Федерации.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

- Положение о Центре непрерывного образования БУ ХМАО-Югры «Государственная библиотека Югры». Документ регламентирует деятельность Центра непрерывного образования БУ ХМАО-Югры ГБУ. Цель деятельности Центра – обеспечение непрерывного образования как процесса роста кадрового потенциала, направленного на решение задач модернизации библиотечной отрасли ХМАО-Югры.
- Положение о порядке награждения сотрудников общедоступных библиотек Югры. Документ устанавливает порядок награждения сотрудников общедоступных библиотек Югры благодарностью Государственной библиотеки Югры и порядок занесения на Доску почета «Лучшие сотрудники библиотечной отрасли Югры».

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

- Постановление Администрации города Сургута 08.04.2020 N 2345 «Об утверждении стандартов качества муниципальной услуги, муниципальных работ по библиотечной деятельности (в ред. от 14.02.2024). Документ устанавливает требования к квалификации персонала учреждений.

Продолжение на с. 2

Начало на с. 1

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ДОКУМЕНТЫ МБУК ЦБС

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУК ЦБС (приказ № ЦБС-03-102/2 от 12.05.2022 года). Документ регламентирует внутренний трудовой распорядок, также регулирует трудовые отношения в МБУК ЦБС
- Положение о повышении квалификации сотрудников (утв. 01.02.2023). Документ регламентирует процесс организации повы-

шения квалификации работников в учреждении.

- Положение о кадровом резерве МБУК ЦБС (приказ № ЦБС-03-19/2 от 17.06.2022). Документ регулирует вопросы выявления, формирования кадрового резерва из числа работников учреждения, отнесенных к основному персоналу.

- Положение об аттестации работников МБУК ЦБС (приказ № ЦБС 04-11-05-131/17 от 24.09.2017). Документ регламентирует порядок проведения аттестации работни-

ков МБУК ЦБС.

- Кодекс этики и служебного поведения работников (утв. 15.06.2020). Документ определяет общие принципы профессиональной этики, основные нормы и правила служебного поведения работников учреждения для добросовестного выполнения ими своих профессиональных обязанностей.

*Дильбар Минязева,
главный библиотекарь отдела развития
и методической деятельности*

— Технологии —

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «СПЕЦИАЛИСТ ПО БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»: КРАТКИЙ ОБЗОР¹

Профессиональный стандарт вступил в силу 1 марта 2023 года и будет действовать до 1 марта 2029 года.

Вид профессиональной деятельности, отраженный в Стандарте – библиотечно-информационная деятельность.

Основная цель – удовлетворение и формирование информационных, профессиональных, образовательных и культурных потребностей пользователей, содействие развитию культуры, науки и образования средствами библиотечно-информационной деятельности.

Группа занятий – специалисты библиотек.

В Стандарте определены участники работ:

- работники потенциальные – их прямая заинтересованность заключается в определении уровня своих умений, навыков и знаний при трудоустройстве по профилю;
- работники действующие – имеют возможность установить свой профессиональный уровень на конкретной должности; выбрать дополнительные профессиональные программы для обучения; спланировать карьерный рост и др.;
- работодатель – определяет трудовые функции работников с опорой на Стандарт; разрабатывает штатное расписание и должностные инструкции, организывает обучение сотрудников и проводит аттестацию, определяет меры по повышению качества труда и эффективности работников, формирует систему оплаты труда и кадровую политику.

Применительно к нашей сфере деятельности в документе определены 6 и 7 уровни национальной рамки квалификации, которые базируются на следующих критериях:

1. Широта полномочий и ответственности:

- самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или работы подчиненных; обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений; ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации (относится к 6 уровню);

- определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур и их подразделений (относится к 7 уровню);

2. Сложность деятельности:

- деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения; разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности (относится к 6 уровню);

- деятельность, предполагающая решение задач развития, разработки новых подходов, использования разнообразных методов, в том числе, инновационных (относится к 7 уровню);

3. Научеваемость деятельности:

- синтез профессиональных знаний и опыта, в том числе, инновационных; самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации (относится к 6 уровню);
- синтез профессиональных знаний и опыта; создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей; определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности (относится к 7 уровню).

Как уже было сказано выше, именно эти два уровня квалификации определяют широту полномочий и ответственности, степень сложности и научеваемость при выполнении трудовых функций. Так, к 6-му уровню относятся следующие функции:

- библиотечно-информационное обслуживание пользователей библиотеки (стационарное, внестационарное и дистанционное), в том числе детей, лиц с ограниченными возможностями здоровья; организация и проведение библиотечных культурно-просветительских, образовательных и событийных мероприятий; ведение библиотечных сайтов/ порталов, сетевых социальных сервисов;

- формирование, учет и обработка библиотечного фонда (комплектование печатными и электронными документами, сетевыми ресурсами; учет и обработка);

- организация и сохранение библиотечного фонда (организация, обеспечение сохранности и безопасности; организация и технологии работы с фондом редких и ценных книг, книжных памятников; микрокопирование и оцифровка);

- каталогизация документов, ведение справочно-поискового аппарата библиотеки (аналитико-синтетическая обработка документов; организация и ведение электронных/ традиционных каталогов);

К 7-му, более сложному уровню, относятся:

- библиографическая и информационно-аналитическая деятельность в библиотеке (справочно-библиографическое и информационное обслуживание пользователей в стационарном и дистанционном режимах; создание библиографических, аналитических, полнотекстовых, мультимедийных библиотечных информационных продуктов; формирование краеведческих библиотечно-информационных ресурсов, создание и продвижение краеведческой библиографической информации);
- библиотечная, исследовательская,

методическая и проектная деятельность;

- организация деятельности структурного подразделения (планирование работы; руководство работой структурного подразделения библиотеки; учет и контроль работы структурного подразделения библиотеки, ведение отчетности).

Два ключевых момента в Стандарте, с которыми сложно согласиться:

- (в пункте 3.7.) Обобщенная трудовая функция – «Организация деятельности структурного подразделения библиотеки» выведена в отдельную трудовую функцию, которая подразделяется далее по Стандарту: «планирование» работы структурного подразделения библиотеки; «руководство работой структурного подразделения библиотеки»; «учёт и контроль работы структурного подразделения библиотеки, ведение отчетности». При этом, «организация» как процесс не может быть шире, чем руководство (управление), которое и включает в себя процессы планирования, организации, координации, контроля.... Правильнее было бы в обобщенную трудовую функцию вывести функцию «руководство деятельностью структурного подразделения библиотеки», а далее структурировать остальные трудовые функции, являющиеся составной частью управления;
- в части требований к образованию не уточнена необходимость базового профильного высшего образования.

*«Нужно бежать со всех ног,
чтобы только оставаться на месте,
а чтобы куда-то попасть, надо бежать
как минимум вдвое быстрее!»*

Л. Кэрролл «Алиса в стране чудес»

Тем не менее, профессиональный стандарт утвержден и, хотя носит рекомендательный характер, может и должен применяться работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом выполняемых трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Помимо этого, применение Стандарта в нашей деятельности осуществляется при приеме специалиста на работу в библиотеку, при взаимодействии с властью, в случае трудовых споров между работником и работодателем, а также при разработке планов профессионального роста библиотекарей.

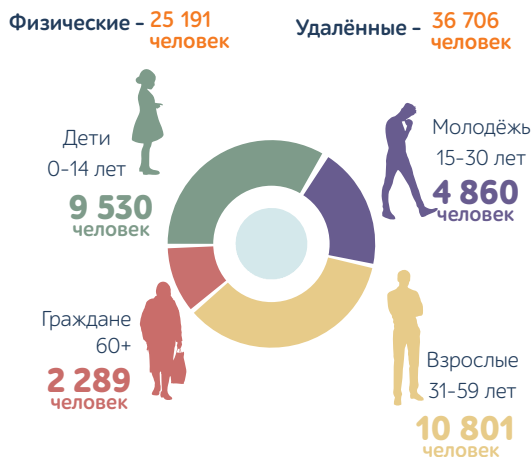
*Евгения Елалова,
заведующий отделом развития
и методической деятельности*

¹ Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2022 года № 527-н.

— Инфографика —

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА 1 КВАРТАЛ 2024 ГОДА

Количество и структура читателей городских библиотек



Количество посещений городских библиотек



Количество выданных книг в городских библиотеках

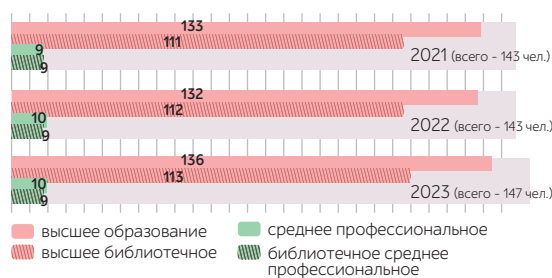


По возрастным категориям:



Показатели развития персонала ЦБС г. Сургута

Количество сотрудников, относящихся к основному персоналу в динамике за 3 года



Доля высшего библиотечного образования из основного персонала (2023 год)

Рейтинг популярных тем для обучения в 2023 году

- Библиотечно-информационная деятельность
- Библиотечное, справочно-библиографическое и информационное обслуживание
- Управление персоналом/ Библиотечный менеджмент
- Организация библиотечно-информационного обслуживания инвалидов и лиц с ОВЗ
- Проектная и грантовая деятельность современной библиотеки
- Медиаграмотность: современные подходы и актуальные библиотечные практики
- Инновационные формы работы с читателями в современной библиотеке
- Краеведческая деятельность библиотек
- Методическая деятельность библиотек
- Цифровой куратор

Форматы повышения квалификации в 2021-2023 гг.

Мероприятия по повышению квалификации в соответствии с планом-графиком корпоративного обучения и развития сотрудников МБУК ЦБС			
	2021	2022	2023
Стажировки	20	18	24
«Техника развития речи»	16	28	30

Мероприятия по повышению квалификации на курсах (и иных мероприятиях) во внешних организациях (очно/дистанционно)

	2021	2022	2023
Семинары	7	18	18
Вебинары	19	23	17
Фестивали	0	5	2
Круглые столы	6	5	6
Конференции	9	19	16
Мастер-классы	0	3	3
Форумы	5	3	8
Проф. подготовка, повышение квалификации	31	85	69
Прочее	16	23	27

Кононова Наталья Викторовна,
ведущий методист отдела развития
и методической деятельности

— Мнение —

ТОЧКИ РОСТА: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ДЕТСКОГО БИБЛИОТЕКАРЯ

Уникальность профессии библиотекаря заключается в ее многофункциональности и разнообразии – библиотечная деятельность дает возможность развиваться в разных направлениях, в ней есть место для творчества, реализации планов и проектов. В профессиональном стандарте описаны знания и умения библиотекаря, и именно эта идеальная картина, в которой определен портрет специалиста, служит нам точками роста в профессии.

Отдельной трудовой функцией в стандарт вошло библиотечно-библиографическое обслуживание детей, так как этот вид деятельности имеет свои особенности и требует от специалистов дополнительных компетенций в сфере психологии и педагогики, знания возрастных особенностей детей. В библиотеки часто приходят работать специалисты с непрофильным, преимущественно гуманитарным, образованием. Их знания и умения успешно применяются в работе с детьми, но базовое образование создает лишь основу для дальнейшей деятельности. Поэтому им необходимо постоянно повышать свою профессиональную ценность как специалиста.

Профессиональный стандарт – это еще и ключ к продвижению по карьерной лестнице. Если сотрудник в рамках библиотеки хочет перейти из одной сферы в другую или вырасти в своем направлении, то с помощью этого документа он может выбрать для себя образовательные траектории, определить, каких знаний ему не хватает, спланировать свой рост. Тем более, регулярное повышение квалификации выдвигается в стандарте в качестве обязательного требования. Из этого следует, что непрерывное образование должно стать естественным состоянием каждого сотрудника библиотеки, а система повышения квалификации Централизованной библиотечной системы должна помогать выявлять наиболее инициативных специалистов и способствовать их росту. В нашем учреждении в приоритете получение образования и прохождение курсов на базе профильных вузов или ведущих библиотек страны. Если речь идет о профпереподготовке, то предпочтение отдается обучению в течение года с защитой выпускной квалификационной работы. Только так можно качественно освоить основы библиотечного дела, а курсы формата «галопом по Европам», рассчитанные на два-три месяца, не могут дать полного представления о профессии.

Специалисты детских библиотек понимают, как важно приобретать новые навыки или совершенствовать уже имеющиеся. За последние три года библиотекари улучшили компетенции в вопросах обслуживания детей с ОВЗ, создания мультимедиа и медиа, песочной терапии, IT-технологий и цифровых ресурсов в библиотечном обслуживании детей... Это те сферы, в которых сотрудники хотели развивать свою профессиональную деятельность, расширять знания, чтобы библиотека оставалась привлекательной и полезной для разных категорий детей.

Анастасия Стаценко,
заведующий методико-библиографическим отделом ЦББ

– **Вопрос в номер** –

Тарасова О. В., главный библиотекарь зала краеведения и библиографии ЦГБ им. А. С. Пушкина:

– Наталья Александровна, вы являетесь не только современным библиотекарем, от которого, помимо профильных знаний, требуются знания в области автоматизации отрасли и развития информационно-коммуникационной среды – вы ещё находитесь в непростой позиции руководителя библиотеки.

На ваш взгляд, каких профессиональных решений ждут сегодня от библиотечного управленца учредители библиотеки, персонал и, конечно же, пользователи библиотеки?



Илибаева Н. А., заведующий библиотекой (детской) №4:

– Учредителю, как мне кажется, важно стратегическое видение будущего каждой отдельной библиотеки и всего учреждения в целом. Это взгляд не просто в завтрашний день, но на годы вперед. Поэтому руководитель библиотеки должен обладать стратегическим мышлением, способностью разрабатывать краткосрочные и долгосрочные планы и стратегии, анализировать процессы. Поскольку эффективность работы библиотеки зависит в немалой степени от уровня развития профессиональных компетенций руководителя, предполагается, что он способен принимать правильные решения в моменте, управлять ресурсами, мотивировать сотрудников.

Профстандарт был принят, в том числе и для решения задачи обеспечения отрасли квалифицированными кадрами, поэтому логично, что руководитель принимает решения, связанные с повышением квалификации сотрудников, мотивирует на результат и развитие. Библиотека сегодня – учреждение многофункциональное, технологии регулярно модернизируются и требуют от нас наличия актуальных компетенций. Профстандарт предполагает обширный перечень знаний и умений, которыми должен обладать, например, детский библиотекарь, и соответствие этому перечню – вопрос постоянного самосовершенствования, приложения усилий и опыта.

Что касается ожиданий пользователей, не секрет, что они желают видеть библиотеку современной, удобной, интересной – местом для просвещения и досуга. Каким здесь должен быть подход руководителя? Думаю, нужно стремиться достичь такого уровня мастерства, компетентности, морально-личностных качеств, которые позволили бы вносить активный вклад в развитие не только библиотеки, но и своего района, города, общества в целом. Такие задачи требуют высокого уровня эмоционального интеллекта и других гибких навыков.

– **Понятийный аппарат** –**Терминология**

Вид профессиональной деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Знание – совокупность сведений, познаний в какой-нибудь области.

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы.

Компетентия – совокупность умений, навыков и профессионально важных качеств личности, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и стратегическим целям организации.

Навык – умение, созданное упражнениями, привычкой.

Нормативный – устанавливающий норму, правила.

Обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Регламент – правила, регулирующие порядок какой-нибудь деятельности.

Стандарт качества модернизации муниципальной библиотеки – это документ, содержащий перечень нормируемых показателей уровня модернизации библиотеки, методов их оценки и контроля на основе мониторинга состояния основных ресурсов библиотеки.

Трудовая функция – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Умение – способность делать что-нибудь, приобретённая знанием, опытом.

Использованные источники:

1. Модель компетенций по трудовой функции «Библиотечно-информационное обслуживание пользователей».
2. ТК РФ Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта.
3. Ожегов, С. И. (1900–1964). Толковый словарь русского языка : около 100000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов ; под редакцией Л. И. Скворцова. – 27-е издание, исправленное. – Москва : АСТ : Мир и образование, 2017. – 735, [1] с. : портр. ; 26 см. – 3500 экз. – ISBN 978-5-17-083623-9 (АСТ). – ISBN 978-5-94666-732-6 (Мир и Образование) : 648-90.
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 апреля 2013 года № 170Н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

**Зульфья Уканиева,
ведущий методист отдела развития
и методической деятельности**

– **Притча** –

Однажды гончар разделил учеников на две группы и дал им разные задания. Ученики из первой группы должны были слепить один горшок, но приближенный к совершенству, очень высокого качества, а ученики второй группы должны были вылепить по 50 горшков, и качество было неважно – главным было количество.

Когда эксперимент завершился, обнаружилась любопытная закономерность: горшки студентов, которые «халтурили», оказались более высокого качества.

Почему?

Потому что они получали опыт с каждым новым горшком, учились на ошибках и совершенствовались.

Нужно приложить множество усилий, собирать по крупицам знания, пройти множество преград, чтобы достичь определенного результата и цели. Как говорится в русской пословице – «Терпение и труд все перетрут».

**Притча от Любови Сапрыкиной,
библиотекаря 1 категории библиотеки (универсальной) №2.
Источник: hr-portal.ru/article/pritchi-o-rabote-karere-i-uspehe**



Рисунок – Регина Голованова

Тема следующего номера «Вспоминаем: имена в ЦБС»

Газета издана художественно-полиграфическим сектором
отдела по связям с общественностью МБУК ЦБС.
Ответственный за выпуск: Я. Б. Юркевич,
вёрстка: С. П. Ткачук, редактор: О. В. Малахова

Контактная информация:
г. Сургут, ул. Республики, 78/1, тел. (3462) 28-61-97
Тираж 25 экз.
Газета распространяется бесплатно.



slib.ru



kids.slib.ru



libsurgut



surgutcbcs