

Муниципальное бюджетное учреждение культуры  
Нерюнгринская централизованная библиотечная система

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУК НЦБС  
Шевченко Т.А.



2022 г.

**ПРОГРАММА**  
**«Повышение квалификации библиотечных кадров МБУК НЦБС»**  
**на 2022-2026 гг.**



Нерюнгри, 2022 г.

## Паспорт программы

Наименование программы	Программа «Повышение квалификации библиотечных кадров МБУК НЦБС на 2022-2026 гг.» (далее Программа)
Разработчик и координатор программы	Инновационно-методический отдел Муниципального бюджетного учреждения Нерюнгринская централизованная библиотечная система (далее МБУК НЦБС)
Руководитель	Шевченко Татьяна Афанасьевна, директор МБУК НЦБС
Цель программы	- Создание благоприятных условий для повышения уровня профессионального мастерства библиотекарей как решающего фактора улучшения библиотечного обслуживания населения Нерюнгринского района и престижа библиотеки как информационного, образовательного и культурного центра.
Задачи программы	- развитие системы повышения квалификации в НЦБС; - осуществление мониторинга состояния и перспектив развития системы повышения квалификации работников по основным направлениям деятельности; - планирование деятельности повышению квалификации библиотекарей; - формирование и совершенствование профессиональных компетенций специалистов-практиков; - плановая аттестация работников МБУК НЦБС; - активное внедрение инновационных форм обучения в систему совершенствования знаний библиотечных специалистов; - использование информационных технологий для повышения квалификации библиотекарей.
Сроки реализации программы	2022 – 2026 гг.
Целевые индикаторы и показатели (чел.)	2022 – 7 чел. 2023 – 10 чел., 2024 – 15 чел., 2025 – 15 чел., 2026 – 15 чел.
Ожидаемые результаты реализации программы	В результате реализации Программы работники овладеют навыками и компетенциями: <u>в области технологической деятельности:</u> - комплектовать, обрабатывать, учитывать библиотечный фонд и осуществлять его сохранность. - проводить аналитико-синтетическую обработку документов в традиционных и автоматизированных технологиях, организовывать и вести справочно-библиографический аппарат библиотеки. - способность создавать и предоставлять информацию, отвечающую запросам пользователей. - готовность к овладению перспективными методами библиотечно-информационной деятельности на основе информационно-коммуникационных технологий. <u>В области организационно-управленческой деятельности:</u> - организовывать, планировать, контролировать и анализировать работы коллектива исполнителей, принимать управленческие решения. - планировать, организовывать и обеспечивать эффективность функционирования библиотеки в соответствии с меняющимися потребностями пользователей и условиями внешней среды. - готовность использовать правовые и нормативные документы как объекты организационно-управленческой деятельности. - готовность принимать компетентные управленческие решения в профессионально-производственной деятельности. - осуществлять контроль за библиотечными технологическими процессами. - ведение документации в управленческой деятельности библиотеки.

- использовать формы и методы научно-методической деятельности.
  - выявлять и внедрять инновационные технологии, способность применять знание принципов организации труда в работе библиотеки.
  - готовность к участию в реализации комплексных инновационных проектов и программ развития библиотечно-информационной деятельности.
  - готовность к применению результатов прогнозирования и моделирования в профессиональной сфере.
  - использовать маркетинговые принципы в библиотечно-информационной деятельности.
  - готовность к социальному партнёрству.
  - способность к участию в проектировании библиотечно-информационных услуг для различных групп пользователей.
  - применять знания коммуникативных процессов в управлении библиотекой, принципов управления персоналом.
  - соблюдать этические и правовые нормы в сфере профессиональной деятельности.
  - готовность к выявлению, оценке и реализации профессиональных инноваций.
  - готовность к проведению социологических, психолого-педагогических и маркетинговых исследований.
  - готовность к постоянному совершенствованию профессиональных знаний и умений, приобретению новых навыков реализации библиотечно-информационных процессов, профессиональной переподготовке и повышению квалификации.
- В области культурно-досуговой деятельности:
- создавать условия для реализации творческих возможностей пользователей, повышать их образовательный, профессиональный уровень и информационную культуру.
  - обеспечивать дифференцированное библиотечное обслуживание пользователей библиотеки.
  - способность к эффективному библиотечному общению с пользователями.
  - готовность к организации воспитательно-образовательной работы средствами библиотеки.
  - реализовывать досуговую и воспитательную функцию библиотеки.
  - приобщать пользователей библиотек к национальным и региональным традициям.
  - создавать комфортную информационную среду, обеспечивающую дифференцированный подход к различным категориям пользователей.
  - готовность к формированию информационной культуры пользователей библиотеки.
  - готовность к реализации библиотечных программ в соответствии с национальными приоритетами культурно-воспитательной политики.
  - способность к реализации образовательных и культурно-воспитательных программ для населения.
  - способность к созданию благоприятной культурно-досуговой среды.
  - готовность к реализации инновационных процессов в социокультурной сфере.
- В области информационной деятельности:
- использовать современные информационные и телекоммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
  - использовать прикладное программное обеспечение в формировании библиотечных фондов.
  - создавать и использовать базы данных в профессиональной деятельности.
  - использовать информационные ресурсы и авторитетные файлы корпоративных информационных систем.
  - использовать программные средства повышения информационной Безопасности.

## 1. Общие положения

Программа «Повышение квалификации библиотечных кадров МБУК НЦБС» на 2022-2026 гг.» (далее — Программа) является основой системы профессионального развития и повышения квалификации специалистов НЦБС, адаптированная к библиотечному коллективу НЦБС и тем ресурсам, которыми она располагает.

Программа направлена на повышение квалификации библиотечных работников разной степени профессиональной подготовки.

Возрастание роли библиотек в решении экономических, социальных и культурных задач развития страны предполагает обеспечение отрасли квалифицированными кадрами, мотивированными на результат и развитие.

Хронологические рамки Программы (5 лет) определены исходя из характера поставленных долгосрочных целей и задач.

Нормативно-правовую основу Программы составляют:

- Конституции Российской Федерации и Республики Саха (Якутия);
- Федеральный закон от 29 декабря 1994 г. № 78-ФЗ «О библиотечном деле»;
- Федеральный закон от 29 декабря 1994 г. № 77-ФЗ «Об обязательном экземпляре документов»;
- Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О стратегии развития информационного общества»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 февраля 2016 г. № 326-р «Об утверждении Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. № 608-р «Об утверждении Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 июля 2021 г. № 1828-р «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 октября 2021 г. № 2816-р «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года»;
- распоряжение Министерства культуры Российской Федерации от 2 августа 2017 г. № Р-965 «О методических рекомендациях субъектам Российской Федерации и органам местного самоуправления по развитию сети организаций культуры и обеспеченности населения услугами организаций культуры»;
- приказ Министерства культуры Российской Федерации от 22 июня 1998 г. № 341 «О формировании государственной политики в области сохранения библиотечных фондов как

части культурного наследия и информационного ресурса страны»;

- модельный стандарт деятельности общедоступной библиотеки, утвержденный Министерством культуры Российской Федерации 31 октября 2014 г.;

- Закон Республики Саха (Якутия) от 21 июля 1994 г. 3 № 27-1 «О библиотечном деле»;

- Закон Республики Саха (Якутия) от 19 декабря 2018 г. 2077-3 № 45-VI «О Стратегии социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) до 2032 года с целевым видением до 2050 года»;

- Закон Республики Саха (Якутия) от 15 декабря 2014 г. № 1401-3 № 359-V «Об образовании»;

- Закон Республики Саха (Якутия) от 18 февраля 1999 г. 3 № 75-II «Об обязательном экземпляре документов»;

- распоряжение Главы Республики Саха (Якутия) от 17 июля 2019 г. № 528-РГ «Об утверждении проекта по созданию модельных общедоступных библиотек путем присвоения статуса «Муниципальная модельная библиотека Республики Саха (Якутия)»;

- постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 15 сентября 2021 г. № 361 «О государственной программе Республики Саха (Якутия) «Развитие культуры в Республике Саха (Якутия) на 2020-2024 годы и на плановый период до 2026 года»;

- приказ Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от 13 апреля 2021 г. № 179-ОД «О методических рекомендациях по комплектованию фондов муниципальных общедоступных библиотек Республики Саха (Якутия)»;

- модельный стандарт деятельности муниципальной общедоступной библиотеки Республики Саха (Якутия), утвержденный приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) 24 ноября 2016 г. № 511 «О модельных стандартах деятельности муниципальных учреждений культуры Республики Саха (Якутия)»;

- Распоряжение Правительства Республики Саха (Якутия) от 6 июля 2022 г. № 586-р О Стратегии развития библиотечного дела в Республике Саха (Якутия) на период до 2032 года

- Муниципальная Программа «Социально-культурная деятельность учреждений культуры Нерюнгринского района на 2021 - 2025 годы», утв. постановлением Нерюнгринской районной администрации от 09.10.2020 г. №1448;

- Устав МБУК НЦБС;

- иные правовые акты, определяющие основные направления развития библиотечного дела.

## **2. Характеристика текущего состояния**

Нерюнгринская централизованная библиотечная система - это сеть библиотечных организаций, осуществляющих библиотечное обслуживание на территории Нерюнгринского района, обеспечивающих качественный, свободный и равный доступ к информации, образованию и культурным ценностям, способствующих всестороннему развитию личности.

В состав Нерюнгринского района входят город Нерюнгри, и 5 поселков: Чульман, Серебряный Бор, Беркакит, Хани, Золотинка, и 2 села – Иенгра и Большой Хатыми.

В состав Нерюнгринской библиотечной системы входят 7 библиотек поселений:

1. Библиотека №3 п. Серебряный Бор, д. 39, ДК «Якутия», +7(41147) 7-93-01, [serborlibr@mail.ru](mailto:serborlibr@mail.ru)
2. Модельная библиотека №4 имени Г.П. Башарина п. Беркакит ул. Башарина, 6, +7(41147) 7-36-05, [coyr@mail.ru](mailto:coyr@mail.ru)

3. Библиотека №5 с. Б.Хатыми, ул. Геологическая, 2 ДК «Юбилейный», +7(41147) 2-01-43, [aban.oksana@mail.ru](mailto:aban.oksana@mail.ru)
4. Библиотека №6 с. Иенгра, ул. 40 лет Победы, 3 ЭКЦ «Эян», +7(41147) 2-31-71, [iengralib@mail.ru](mailto:iengralib@mail.ru)
5. Библиотека №7 п. Золотинка, ул. Железнодорожная, 8, +7(41147) 2-34-65, [zolitinkalib@mail.ru](mailto:zolitinkalib@mail.ru)
6. Библиотека №8 п. Хани, ул. 70 лет Октября, 3а, +7(41147) 2-37-16, [zr2464zr@yandex.ru](mailto:zr2464zr@yandex.ru)
7. Библиотека №10 п. Чульман, ул. Советская, 22, +7(41147) 7-14-41, [mylibrary10@yandex.ru](mailto:mylibrary10@yandex.ru)

Нерюнгринская централизованная библиотечная система – это универсальное информационно-культурное учреждение, выполняющее информационные, образовательные, культурные и просветительские функции. В библиотеках района внедряются современные информационные и электронные технологии: увеличивается количество автоматизированных рабочих мест для читателей, создаются собственные электронные базы данных, пользователям предоставляются новые виды библиотечных услуг более высокого качества.

#### **Кадровый потенциал на 01.07.2022 г.**

Качественный состав библиотечных работников: Всего специалистов (основной персонал) – 26 чел.:

- 50% (13 чел) - имеют профильное библиотечное образование, из них 31% - высшее, 19% - среднее профессиональное библиотечное образование;
- 27% (7 чел.) - прошли профессиональную переподготовку на базе высшего образования;
- 11,5% (3 чел.) – имеют высшее непрофильное образование;
- 11,5% (3 чел.) - имеют среднее непрофильное образование.

**Соотношение профильного образования к не профильному образованию 77% /23%.**

### **3. Обоснование Программы МБУК НЦБС**

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.

По оценкам экспертов, ежегодно специалист должен обновлять 5% теоретических и 20% практических профессиональных знаний, существует даже термин «единица старения знаний специалиста – период полураспада компетентности».

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 её роль в обществе.

Работник современной библиотеки должен обладать принципиально новыми знаниями, умениями и навыками, адекватными вызовам информационного общества и задачам социально-экономического развития страны. Библиотекаря необходимо быть широко образованным специалистом, владеющим, кроме своей профессии, навыками смежных отраслей знания и сфер деятельности: информатики, педагогики, психологии, социологии, правоведения, культурологи и многих других.

Последовательное развитие информационно-коммуникационных и цифровых технологий и внедрение их в практику работы библиотек неизбежно повлечет замену части традиционных форм работы библиотекаря автоматизированными и роботизированными системами (в том числе с использованием искусственного интеллекта). Это предполагает, с одной стороны, расширение спектра профессий, необходимых для обеспечения жизнедеятельности библиотеки в условиях цифровой экономики, с другой - приоритетное развитие общекультурной, творческой, коммуникативной составляющей библиотечной профессии и, как следствие, усиление гуманитарной подготовки и переподготовки библиотечных специалистов, работающих непосредственно с пользователями. Это особенно актуально для библиотекарей, обслуживающих детей.

Для достижения цели необходимо решение следующих задач:

- 1) модернизация библиотек Нерюнгринского района;
- 2) сохранение и пополнение библиотечных фондов;
- 3) развитие состоятельности в библиотечном деле с созданием условий для освоения и трансляции лучших отечественных и зарубежных профессиональных практик, распространением передового опыта и технологий в библиотечной сфере (в том числе по формированию и деятельности управленческих, проектных команд), а также с повышением профессионального мастерства и внедрением стандартов обслуживания;
- 4) содействие повышению престижа библиотечной профессии и имиджа библиотек как места работы, а также привлечению к занятию библиотечным делом профессиональных и социально активных молодых специалистов разного профиля;
- 5) обеспечение условий доступности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.
- 6) совершенствование системы повышения квалификации библиотечных кадров.

Механизмами решения основных задач Программы в части кадрового обеспечения НЦБС являются:

- повышение квалификации и профессиональная переподготовка специализированных кадров;
- создание системы мониторинга и прогнозирования потребности повышения квалификации в НЦБС на среднесрочную перспективу.

Настоящая Программа направлена на совершенствование системы повышения квалификации и призвана обеспечить следующие этапы развития специалистов с любым уровнем подготовки:

1. Адаптация – обучение молодых специалистов, получивших базовое образование, элементарным технологическим операциям с целью их включения в рабочий процесс.
2. Совершенствование – самостоятельное выполнение библиотечных процессов, с последующим усложнением и расширением функций.
3. Специализация – приобретение теоретических знаний и навыков, изучение различных современных приемов работы на основном участке (профессиональная переподготовка, курсы повышения квалификации). По завершении – самостоятельная работа, возможность подменять коллег, а также руководителя.
4. Актуализация – приобретение новых теоретических знаний и практических навыков по нескольким специализациям. Изучение методов управления процессами. По завершении этапа – работа в качестве главных специалистов, руководителей среднего звена.
5. Инновация – обучение высококвалифицированных специалистов и руководителей современным подходам к организации библиотечного дела, новым информационным технологиям и методам их внедрения. Освоение методики проведения научно-исследовательских работ.

#### **4. Сроки реализации Программы:**

Программа будет реализована в 2022 - 2026 годы.

#### **5. Основные приоритетные направления развития НЦБС**

1. Создание условий для постоянного производственного творческого роста и продвижения специалистов, развития мотивации и стимулов в работе:

- привлечение в систему повышения квалификации всех библиотечных работников, независимо от стажа, уровня образования и занимаемой должности;
- организация учебы молодых кадров профессиональным знаниям и навыкам, лидерским качествам, развитию интеллектуальных и профессиональных способностей;
- обучение библиотечного персонала навыкам инновационного творчества в библиотечной деятельности и предоставления консультационной помощи в освоении методов управления процессом изменений в библиотеках;
- оперативная трансляция наиболее интересного и значительного в широкую среду профессиональной деятельности с помощью реализации принципиально новых интерактивных форм учебы;
- пробуждение способности самостоятельно наблюдать, анализировать, находить оптимальные решения в разных ситуациях.

2. Мониторинг и прогнозирование повышения квалификации и кадровой потребности работников в НЦБС:

- создание корпоративной базы данных повышения квалификации работников НЦБС;
- ежегодный мониторинг (1 полугодие, 2 полугодие).

2. Планирование повышения квалификации работников;

3. Аттестация работников МБУК НЦБС;

4. Отчет о выполнении плана на заседании комиссии по аттестации работников.

#### **6. Формы повышения квалификации библиотечных специалистов:**

- повышение квалификации онлайн – учеба на курсах, семинарах, которые проводят Национальная библиотека Республики Саха (Якутия), научно-методический центр при НБ РС(Я);
- курсы при федеральных и республиканских ВУЗах;
- семинары, семинары-практикумы, семинары-тренинги, круглые столы, свободные дискуссии;
- творческие лаборатории, мастерские, лаборатории передового опыта, мастер-классы, «круглые столы»;
- дни специалиста, дни творческой инициативы, творческие командировки, профессиональные консультирования;
- школы профессионального мастерства, стажировки молодых специалистов, профессиональные диалоги;
- методический мониторинг, который включает:
  - а) динамику основных показателей деятельности библиотеки;
  - б) динамику состояния библиотечных фондов;
  - в) динамику движения кадров;
  - г) непосредственное обследование деятельности библиотек.
- Конкурсы профессионального мастерства, конкурсы творческих работ;
- самообразование: знакомство с профессиональными изданиями, дни информации новых поступлений.



## 7. Показатели реализации Программы «Повышение квалификации библиотечных кадров МБУК НЦБС» на 2022-2026г.г. Прогнозные индикаторы

К 2026 году для выполнения показателей Дорожной карты доля библиотечных работников, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, должна составить 100%.

Для достижения данного показателя библиотекам Нерюнгринского района необходимо обеспечить ежегодное повышение квалификации работников основного персонала.

1. доля специалистов в возрасте до 30 лет в общей численности основного персонала библиотеки — не менее 10%.

2. обеспечить выполнение установленных нормативов по осуществлению непрерывного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников библиотек не реже 1 раза в 5 лет;

3. обеспечить возможность участие в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки на базе учебных центров, в том числе, в дистанционной форме, ежегодно; не менее 4% работников основного персонала библиотек, включая работников сельских библиотек.

## 8. «Дорожная карта» реализации Программы

### Качественный состав библиотечных работников

Наименование показателя	Единицы измерения	2022 год		2023 год		2024 год		2025 год		2026 год	
		план	факт	план	факт	план	факт	план	факт	план	факт
1. Доля библиотечных работников, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, в том числе в дистанционной форме на базе федеральных библиотек и федеральных вузов культуры, от общего числа работников основного персонала	%	27		31		35		40		45	
	Кол-во	7		8		9		10		11	
		план	факт	план	факт	план	факт	план	факт	план	факт
2. Объем обучения (целевой подготовки) библиотечных работников на базе вузов культуры	чел.	не менее 1	0	не менее 2	0	не менее 2	0	не менее 2	0	не менее 2	0
		план	факт	план	факт	план	факт	план	факт	план	факт
3. Доля работников в возрасте до 30 лет из числа основного персонала библиотек, от общего количества работников основного персонала библиотек	%	3,8		3,8		7,6		7,6		11,4	
	Чел.	1		0		2		2		3	

## 9. План мероприятий Программы

№	Мероприятие	Сроки
1	Создание корпоративной Базы данных повышения квалификации работников	Ноябрь 2022
2	Оценка информации о работниках (стаж работы, опыт, базовое образование, принимал ли участие в программах обучения или повышения квалификации и др.).	Ежегодно ноябрь
3	Регулярная оценка рабочих результатов (аттестация). В ходе регулярной оценки рабочих результатов могут обнаружиться не только сильные, но и слабые стороны в работе сотрудников.	Ежегодно декабрь
4	Анализ долгосрочных и краткосрочных планов библиотеки и планов отделов, определение того, какой уровень квалификации и профессиональной подготовки персонала необходим для успешной реализации.	декабрь
5	Наблюдение за работой специалистов. Выявленное в результате наблюдения несоответствие работы персонала установленным стандартам и требованиям должностных инструкций может выступать индикатором потребности в проведении соответствующего обучения.	В течение года
6	Анализ источников проблем, мешающих эффективной работе.	декабрь
7	Анкетирование. Изучение проблем, причина которых лежит в отсутствии у работников необходимых знаний и навыков. Эти проблемы отражают не только существенную потребность в обучении, но и то, каким образом результаты могут использоваться в повседневной практике работы библиотеки. Выявление факторов, оказывающих влияние на работу персонала.	
8	Сбор и анализ заявок на обучение персонала от главных библиотекарей отделов и отделений.	декабрь
9	Предложения работников. Такие предложения можно собирать при помощи опросов или анкетирования работников.	В течение года
10	Организация работы с кадровым резервом и работа по планированию карьеры.	В течение года
11	Профессиональные конкурсы	Не реже 1 раза в год
12	Курсы повышения квалификации, адресно.	Ежегодно 5 чел.
13	Профессиональная переподготовка до 2026 г./ чел.	2023-1 чел., 2024-1 чел., 2026-1 чел.
14	Семинар библиотекарей	2 раза в год
15	Мастер – классы, дни специалиста, лаборатории передового опыта	Не реже 1 раза в год
16	Отчет о выполнении программы	Ежегодно декабрь