

Утверждаю:  
Директор МБУК «Сыктывдинская ЦБС»  
Т.А. Крутова  
« 24 » декабря 2014 г.

**Программа непрерывного образования библиотечных работников  
МБУК «Сыктывдинская ЦБС»  
на 2015-2018 гг.**

**«Шаги успеха»  
Повышение уровня профессиональной компетенции библиотекарей  
в условиях модернизации библиотечного дела**

Паспорт программы

Наименование программы	<b>«Шаги успеха»</b> Повышение уровня профессиональной компетенции библиотекарей в условиях модернизации библиотечного дела
Разработчик программы	Методико-библиографический отдел МБУК «Сыктывдинская ЦБС»
Цели программы	Содействие формированию инновационной культуры в библиотеках МБУК «Сыктывдинская ЦБС», осознанному применению новшеств, стимулированию профессиональной активности специалистов для положительного изменения качества библиотечного обслуживания.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Создание и внедрение в практику работы ЦБС системы непрерывного образования кадров на основе дифференцированного подхода.</li><li>2. Обучение основам библиотечной инноватики, формирование профессиональных и личностных компетенций сотрудников библиотечной системы.</li><li>3. Овладение способами практической реализации нововведений.</li><li>4. Поддержание творческих мотиваций библиотечных работников в освоении новых знаний посредством проведения конкурсов профессионального мастерства.</li><li>5. Формирование нового библиотечного мышления.</li><li>6. Объединение интеллектуального и творческого потенциала библиотекарей в единое информационное пространство.</li></ol>
Сроки реализации	2015-2018 гг.

Исполнители программы	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Сыктывдинская ЦБС» Заместитель директора по детской работе  Заведующий методико-библиографическим отделом
Объемы и источники финансирования	Источники финансирования: - субсидия учреждению на выполнение муниципального задания; - внебюджетные средства.
Ожидаемые результаты реализации Программы	повышение качества библиотечного обслуживания населения; - развитие инновационных процессов, внедрение и использование новых технологий в библиотеках; - рост профессиональной комфортности и компетентности персонала.
Система организации контроля за исполнением программы	Текущее управление и контроль за реализацией программы осуществляет администрация учреждения.

### Введение

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

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

Задача МБУК «Сыктывдинская централизованная библиотечная система» – разработка форм повышения квалификации, которые направлены как на качественные изменения профессионального уровня, так и на сознание библиотекарей как личностей, которые способны и могут существовать в изменяющихся условиях жизни, способствующих формированию креативного мышления, создания лидеров коллективов, способных изменить коллективное сознание, способствовать внедрению инноваций в работу своих библиотек.

Базовое положение данной программы основано на том, что обучение отдельных работников учреждения малоэффективно для всей библиотечной системы. Более эффективно, если все работники учреждения обучаются практически одновременно, причем максимально приближенно к ежедневной практике. Эффективность повышается, если происходит взаимообучение, каждый из специалистов выступает и обучаемым, и обучающим. Это повышает внутреннюю самооценку и усиливает мотивацию к самообразованию.

## Анализ сложившейся ситуации

С развитием информационно-коммуникативных технологий особенно быстро изменяется технология и методика культурно-досуговой деятельности, содержание производственно-творческой деятельности. Информационные, PR-технологии, новые формы организации деятельности, партнерство, формирование имиджа – сейчас действенные инструменты стратегической политики в сфере культуры. Инновации, направленные на потребителей услуг, приводят к повышению качества библиотечного обслуживания населения, расширению ассортимента предоставляемых социально-культурных услуг. Специалисты, желающие и умеющие внедрять новшества, создают важнейшие предпосылки деятельности учреждения культуры.

Библиотечное обслуживание в Сыктывдинском районе осуществляют 18 библиотек-филиалов МБУК «Сыктывдинская централизованная библиотечная система» (далее – Сыктывдинская ЦБС) и 12 библиотек образовательных учреждений.

Методико-библиографический отдел Центральной библиотеки ежегодно проводит мониторинг профессиональной среды, в ходе которого выявлены определенные тенденции, характерные для отрасли в целом: «старение» кадрового состава и сокращение числа профессионалов в отрасли, текучесть кадров.

На 01.07.2014 года библиотечное обслуживание в районе обеспечивают 33 библиотечных работника. Из этого числа библиотечных специалистов всего 19 имеют библиотечное образование. Высшее библиотечное образование имеют 7 специалистов, среднее специальное библиотечное образование имеют 12. По стажу работы они отличаются достаточным опытом. Стаж работы от 3 до 6 лет имеют 3 специалиста, стаж работы от 6 до 10 лет имеют 2 специалиста, свыше 10 лет 23 специалиста. В 2014 году 1 специалист окончил библиотечное отделение колледжа культуры им. В.Т. Чисталёва, 1 специалист получил высшее непрофессиональное образование.

Количество персонала с библиотечным образованием снизилось, обучение по заочной форме в 2014 году проходил один сотрудник, что связано с высокими материальными затратами на обучение. Крайне низкая заработная плата в отрасли и невысокий престиж профессии сказываются на низком количестве желающих получить профильное высшее образование.

Исходя из сказанного, повышение квалификации сотрудников является актуальной проблемой в учреждении.

Программа повышения квалификации библиотечных сотрудников опирается на основополагающие государственные документы: «Национальную доктрину образования в Российской Федерации», которая устанавливает приоритет образования в государственной политике, определяет стратегию и направления развития системы образования в России на период до 2025 года, законы Российской Федерации «Об образовании» (1992 г.), «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (1996 г.)

Повышение квалификации является обязательным для каждого библиотечного сотрудника МБУК «Сыктывдинская ЦБС». Это отражено в следующих документах:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (глава 9 «[Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников](#)»);
- 2) Модельный стандарт деятельности публичной библиотеки (принят Конференцией Российской библиотечной ассоциации на VI Ежегодной сессии 24 мая 2001 года)  
(Раздел 5, п. 5.5. «Руководство библиотеки и ее учредитель обеспечивают реализацию программы непрерывного образования всего персонала,

ориентируясь на разнообразные формы повышения квалификации по различным направлениям профессиональной деятельности, включая организацию стажировок библиотекарей внутри региона, внутри страны и за рубежом)

- 3) Модельный стандарт деятельности публичных библиотек Республики Коми (Утвержден Приказом МКИМП №586-ОД от 21 ноября 2006 г.)  
(раздел 4, п. 4.4, пп. 3 «Администрация библиотеки и ее учредитель обеспечивают реализацию программы непрерывного образования всего персонала, ориентируясь на разнообразные формы обучения (организационно-деятельные игры, курсы, семинары, практикумы, стажировки, телеконференции и др.). Каждый работник библиотеки должен хотя бы раз в 5 лет обновить знания по установленной программе. Сумма, предназначенная для целей обучения персонала библиотеки, должна быть не менее 0,5 % от статей бюджета, выделяемых на персонал, и включать все расходы на обучение персонала, исключая зарплату»)
- 4) Модельный стандарт деятельности общедоступной библиотеки (подписан министром культуры РФ В. Р. Мединским 31 октября 2014 года)  
(раздел 5, п.5.2.4 «Научно-методическое обеспечение развития библиотек и экспертно-аналитическая работа»)
- 5) Концепция дополнительного профессионального библиотечного образования в Российской Федерации;
- 6) Кодекс этики российского библиотекаря (принят Конференцией Российской библиотечной ассоциации, XVI Ежегодная сессия, 26 мая 2011 г., город Тюмень; «По отношению к своей профессии библиотекарь: стремится к профессиональному развитию и повышению квалификации, культурному самообразованию как неотъемлемым условиям выполнения своей социальной миссии и профессионального долга»);
- 7) Приказ начальника управления культуры администрации МО МР «Сыктывдинский» об утверждении муниципального задания МБУК «Сыктывдинская ЦБС» (одним из показателей качества муниципальной услуги является «доля специалистов, имеющих квалификационную категорию, в общей численности специалистов – нормативный показатель «не менее 50 %»).
- 8) Устав МБУК «Сыктывдинская ЦБС» (раздел 2, п. 2.3. «Для достижения поставленных целей учреждение выполняет следующие функции: ... информационно – методического центра для библиотек различных форм собственности и организационно-правовых форм на территории муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский»);
- 9) Положение о Центральной библиотеке МБУК «Сыктывдинская ЦБС»;
- 10) должностные инструкции сотрудников.

Ежегодно руководителем учреждения утверждается план повышения квалификации работников. Формами повышения квалификации библиотечных работников являются республиканские и районные семинары, конференции, учёбы, а также курсы повышения квалификации в лицензированных организациях.

По результатам анализа отчетов и мониторинга библиотек, итогов конкурсов профессионального мастерства были определены следующие направления, нуждающиеся в дальнейшем развитии:

- Необходимо создание такой системы обучения, которая охватила бы всех специалистов библиотеки в течение всего периода времени.
- Несмотря на обучения персонала новым информационным технологиям в течение нескольких лет, необходимо продолжение работы по этой теме, т.к. это одно из самых быстро развивающихся направлений.

- Современные библиотекари наиболее нуждаются в знаниях по развитию современного литературного процесса и навыках по проведению различных форм мероприятий.
- Наиболее оптимальными формами обучения специалисты считают сочетание лекционных и практических занятий, а также мастер-классы, проводимые опытными специалистами.

Исходя из этого, была разработана данная программа «Шаги успеха».

#### Цель программы

- содействие формированию инновационной культуры в библиотеках МБУК «Сыктывдинская ЦБС», осознанному применению новшеств, стимулированию профессиональной активности специалистов для положительного изменения качества библиотечного обслуживания.

#### Задачи программы:

1. Создание и внедрение в практику работы ЦБС системы непрерывного образования кадров на основе дифференцированного подхода.
2. Обучение основам библиотечной инноватики, формирование профессиональных и личностных компетенций сотрудников библиотечной системы.
3. Овладение способами практической реализации нововведений.
4. Поддержание творческих мотиваций библиотечных работников в освоении новых знаний посредством проведения конкурсов профессионального мастерства.
5. Формирование нового библиотечного мышления.
6. Объединение интеллектуального и творческого потенциала библиотекарей в единое информационное пространство.

#### Факторы, сопутствующие достижению цели:

- наличие системы в подготовке и непрерывном обучении библиотекарей;
- наличие условий для комфортного общения и проведения мероприятий программы;
- наличие инновационного опыта в работе библиотек;
- отработанная система социального партнерства с библиотеками и образовательными учреждениями города и региона.

#### Факторы, мешающие достижению цели:

- информационное неравенство между библиотеками (не все библиотеки района располагают компьютерной техникой с выходом в Интернет и мультимедиа оборудованием);
- отсутствие транспорта для проведения выездных обучающих мероприятий.

## Социальная значимость и новизна программы

Необходимость разработки программы продиктована изменениями, связанными с модернизацией учреждений культуры, внедрением новых информационных и библиотечных технологий. Суть программы в организации единого учебно-методического процесса с разнообразными формами и методами обучения.

Данная программа:

- предусматривает взаимообучение и взаимодействие библиотекарей библиотек разных типов;
- предусматривает обучение максимального числа специалистов для повышения эффективности учреждения в целом;
- направлена не только на ознакомление библиотекарей с новыми тенденциями и технологиями в развитии библиотечного дела, но и на изменение сознания библиотекарей, профессионального и личностного;
- использует силы не только Сыктывдинской ЦБС, но и библиотек Республики Коми;
- направлена на поддержание высокого профессионализма у библиотечных специалистов любого уровня подготовки и квалификации с использованием для этого полного набора форм, средств и методов.

Библиотекари должны почувствовать себя субъектами инновационной деятельности, ощутить азарт и вкус к работе. Необходимо взорвать тусклые будни библиотек и сделать библиотечную деятельность ярче и содержательнее. Перестройка в сознании и компетенциях библиотекаря ведет к перестройке в библиотеке.

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

## Категории обучающихся

Программа построена на принципах непрерывности и дифференцированности и рассчитана на следующие категории работников:

- административный персонал;
- заведующие библиотеками-филиалами и функциональными отделами;
- библиотекари.

## Принципы построения системы повышения квалификации библиотечных работников

- приоритет инновационной компоненты в образовательном процессе относительно нормативной в связи с высокой степенью обновляемости профессиональных знаний в области библиотечного дела, а также с задачей оперативной трансляции библиотечной инноватики в широкую сферу профессиональной деятельности, являющейся прерогативой дополнительного профессионального образования как системы;
- социальная открытость образовательной системы, предусматривающая ее взаимодействие с органами государственной власти и самоуправления, другими функциональными уровнями отраслевой профессиональной деятельности (наукой, управлением и др.), смежными отраслями (книгоиздательское дело, книжная торговля, научно-информационная деятельность) и другими социальными партнерами;

- динамизм процесса обучения (в минимальный срок – максимум знаний);
- максимальная активность обучаемого, стимулирование его профессиональной рефлексии.

### Механизм управления качеством образовательного процесса

- Разработка планов повышения квалификации нового поколения, их регулярное обновление, обеспечение целевого, функционального и содержательного разнообразия, освоение новых форм и методов обучения
- Переход от дисциплинарного к проблемно-ориентированному, дающему возможность их оперативной корректировки с учетом потребности обучаемых и цели обучения
- Акцентирование внимание на новейших библиотечных технологиях, в том числе корпоративного, межведомственного характера, позволяющих формировать новое профессиональное мышление, ориентированное на сетевые режимы работы
- Опережающий характер обучения, нацеленный на освоение новых знаний и навыков долговременного использования
- Соединение профильного отраслевого образования с получением знаний по смежным дисциплинам (информатика, книговедение, педагогика, психология и др.), а также дисциплинам гуманитарного профиля, расширяющим общекультурный кругозор (философия, история, политология, правоведение, социология и др.)
- Широкое привлечение к учебному процессу специалистов-практиков с целью более эффективной адаптации полученных знаний к конкретным задачам библиотечной работы; опора на библиотеки-новаторы, создание на их базе творческих мастерских, лабораторий для освоения библиотечного инновационного опыта
- Интеграция муниципальной системы повышения квалификации в региональную и федеральную, развитие межрегиональных и международных контактов в области повышения квалификации библиотечных кадров с целью освоения и внедрения опыта работы

### Содержание программы

Перечень и описание программных мероприятий:

1. Школа начинающего библиотекаря
2. Школа компьютерной грамотности для библиотекарей
3. Система семинарских занятий
4. Производственная учеба для сотрудников ЦБС «Час полезной информации»

Данные блоки не являются изолированными друг от друга, они взаимно дополняют друг друга. Библиотечные работники могут принимать участие в занятиях всех блоков в зависимости от производственной необходимости и желания самого специалиста.

Реализации программы будет способствовать формирование и организация документально-информационных методических ресурсов: издание библиотечной продукции обучающего характера (пособий в помощь работе библиотек, информационно-аналитических материалов, сборник сценарных материалов).

Творческие командировки (с посещением библиотек) – самая эмоциональная форма обучения. Личностное общение, создание деловых контактов работают на перспективу.

Главный результат командировок – желание претворить в жизнь современные методики, интересные идеи.

В рамках программы планируется осуществить проект информационно-методического обеспечения работников муниципальных библиотек с помощью сайта учреждения, который создаст дополнительные предпосылки развития библиотек в районе. Продвижение рубрики «Коллегам» обеспечит максимальную доступность профессиональной информации, оперативность и комфортность поиска, когда все необходимые сведения собраны в одном месте.

Издание профессиональной литературы способствует информационному обеспечению специалистов отрасли. Планируется подготовка и выпуск информационно-аналитических обзоров деятельности библиотек и других методических материалов, сборников сценариев и инструктивных документов.

#### Сроки и этапы реализации программы

Настоящая программа рассчитана на период: 2015 – 2018 гг.

#### Организационные основы программы

Реализация программы проводится без отрыва работников от производства. Обучение персонала проводится ежемесячно в соответствии с планом. Занятия проводятся специалистами ЦБС, преподавателями Коми республиканского учебно-методического центра, приглашенными специалистами. К подготовке занятий привлекаются все специалисты библиотеки, т.к. программа предусматривает взаимное обучение. Программа предполагает развитие профессионального содружества с библиотеками местного, российского и зарубежного уровней, активное участие в корпоративном объединении библиотек.

Программа обучения предполагает использование в первую очередь активных форм обучения с применением методик, нетрадиционных для библиотечных работников, нацеленных на решение конкретных практических задач.

Для того чтобы стимулировать интерес библиотек к инновационной деятельности, к обучению инноватике с целью закрепления и развития основных положений программы в профессиональной практике, методико-библиографическим отделом реализуются конкурсы профессионального мастерства, организуется участие в районных, региональных и федеральных конкурсах, программах и проектах в области библиотечного дела. По окончании конкурсов делается анализ работ конкурсантов, что позволяет избежать ошибок в применении различных технологий, тиражировать лучший опыт.

#### Оценка эффективности реализации программы

Эффективность реализации программы будет оцениваться по следующим показателям:

1. Количество специалистов библиотеки, принявших участие в различных формах обучения.



2. Количество посетителей профессиональной страницы «Коллегам» на сайте учреждения.
3. Улучшение качества услуг и продуктов библиотеки, создание новых сервисов, отвечающих читательским ожиданиям, качественное изменение форм продвижения литературы к читателям по результатам мониторинга деятельности библиотек методико-библиографическим отделом ЦБС, конкурса профессионального мастерства, опросов пользователей библиотек.
4. Результаты ежегодных опросов специалистов для корректировки программы.
5. Результаты аттестации кадров.
6. Практика показывает, что муниципальные образования, которые вкладывают средства в программы повышения квалификации кадров, более прогрессивны и результативны по многим показателям культурно-досуговой деятельности.

### Организация, формы и методы управления программой

Общее руководство и контроль за реализацией программы осуществляет директор муниципального бюджетного учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система».

Заместитель директора совместно с методико-библиографическим отделом:

- осуществляет организационное руководство реализацией программы;
- определяет перечень лиц, ответственных за реализацию отдельных программных мероприятий;
- осуществляет общую координацию работ, сбор и анализ информации о ходе выполнения программы;
- по итогам года подготавливает и предоставляет информацию о ходе реализации программы;
- осуществляет контроль за расходованием бюджетных и внебюджетных средств, направленных на реализацию программы.

### Ожидаемые конечные результаты:

- повышение качества библиотечного обслуживания населения Сыктывдинского района;
- развитие инновационных процессов, внедрение и использование новых технологий в библиотеках;
- рост профессиональной комфортности и компетентности персонала.

### Финансирование программы

Источники финансирования:

- субсидия учреждению на выполнение муниципального задания;
- целевые средства из бюджета МО МР «Сыктывдинский» (возможно);
- долевое участие районного бюджета (возможно);
- внебюджетные средства.

## Объемы финансирования программы

Организационные мероприятия программы носят долгосрочный характер, в случае отсутствия целевого финансирования из бюджета МО МР «Сыктывдинский», план мероприятий по повышению квалификации будет реализован в усеченном варианте силами ведущих специалистов учреждения и специалистами других учреждений на безвозмездной основе.

Расходы на реализацию программных мероприятий подлежат ежегодному уточнению при формировании бюджета учреждения и бюджета района.

## «Школа начинающего библиотекаря»

№ п/п	Тема занятия	Форма	Ответственный
1.	Нормативно-правовая документация, регламентирующая работу библиотек.	Ознакомительная беседа	Крутова Т.А., директор
2.	Учёт, расстановка и сохранность библиотечных фондов	Библиотечный урок	Ковалёва В.А. Симакова О.Н.
3.	Каталогизация: а) Знакомство с таблицами ББК б) Систематизация документов в) Составление библиографического описания. г) Аналитическая роспись.	Лекция + практикум	Ковалёва В.А.  Жукова И.Г.
4.	Справочно-библиографический аппарат библиотеки: а) Система каталогов: виды и формы АПУ. б) Организация, ведение и редактирование тематических картотек. в) поиск по электронным каталогам (Сыктывдинской ЦБС, НБ РК, ДНБ им. С.Я.Маршака)	Лекция практическое занятие	Ковалёва В.А.  Жукова И.Г.
5.	Система СБО Сыктывдинской ЦБС Методика выполнения справок	Лекция  Практикум	Жукова И.Г.
6.	Обучение навыкам пользования ЭК в системе OPAC Global	Методические рекомендации	Ковалёва В.А. / Симакова О.Н. Жукова И.Г.
7.	Внестанционные формы обслуживания (библ. пункты, книгоношество, книжный патронаж, ВСО)	Консультация	Терентьева Л.Е., зав. отделом обслуживания
8.	Формы и методы работы с читателями	Методические рекомендации	Муравьёва Л.Н., зав. МБО Терентьева Л.Е., зав. отделом обслуживания
9.	Выставочная деятельность библиотек  Виртуальная выставка	Консультация  Методические рекомендации  Методическое пособие	Муравьёва Л.Н., зав. МБО  Григорчук В.А., зав. отделом электронного обслуживания

10.	Массовая работа с детьми: формы, методы, направления	Консультация Мастер-класс	Ваховская Е.П., зам. директора по детской работе
11.	Использование информационных технологий в библиотечной работе.	Консультация	Григорчук В.А., зав. отделом электронного обслуживания  Ковриженко А.В., библиотекарь ИМЦП
12.	Продвижение библиотек в социальных сетях и на сайте.	Консультация	Григорчук В.А., зав. отделом электронного обслуживания
13.	Справочные правовые системы «КонсультантПлюс» и «Гарант»	Консультация	Ковриженко А.В., библиотекарь ИМЦП

### «Школа компьютерной грамотности для библиотекарей»

Темы занятий	Форма	Ответственный
Windows.Word 10/. Сеть Интернет	Консультация	ЦОД, МБО
«Интернет для общения: электронная почта, социальные сети, общение по интересам (форумы, блоги, чаты)»	Консультация	Григорчук В.А., зав. отделом электронного обслуживания
«IP – телефония: Скайп» (использование)	Консультация	Григорчук В.А., зав. отделом электронного обслуживания
Учимся создавать интерактивные игры-викторины «Интерактивные игры как форма проведения мероприятий»	Методические рекомендации	ЦОД, МБО
Учимся создавать виртуальную выставку в Power Point, видеоредакторе Move Makers	Консультация, Практикум, методическое пособие	Григорчук В.А., зав. отделом электронного обслуживания
«Веблиография – учимся искать информацию и правильно составлять»	Консультация, Практикум	Жукова И.Г., гл. библиограф
Учимся создавать видеофильмы (Видеоредактор Move Makers, Photodex ProShow Producer)	Консультация, практикум	ЦОД, МБО

«Программа «Excel» - в помощь библиотекарю»	Консультация, практикум	ОКиО ЦОД
Подведение итогов районного профессионального конкурса виртуальных выставок (для библиотекарей района) «Лучшие книги о войне»		ЦОД, МБО

**Производственная учеба для сотрудников ЦБС  
«Час полезной информации»**

<b>Темы занятий</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственный</b>
«Работаем на имидж библиотеки» участие в районных, республиканских, межрегиональных мероприятиях	2015-2018 гг.	Муравьёва Л.Н., зав. МБО, Ваховская Е.П., зам. директора по детской работе
«По страницам профессиональной прессы» обзор периодики	2015-2018 гг.	Муравьёва Л.Н., зав. МБО
Повышение литературной культуры библиотекарей «Библиотекарь читающий»	2015-2018 гг.	Муравьёва Л.Н., зав. МБО, Ваховская Е.П., зам. директора по детской работе
«Обмен опытом как форма повышения квалификации» по итогам КПК	2015-2018 гг.	Муравьёва Л.Н., зав. МБО, Ваховская Е.П., зам. директора по детской работе

**Методическое обеспечение соревновательности**

	<b>Темы мероприятий</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственный</b>
<b>Республиканские конкурсы</b>	По сводному плану НБ РК, НДБ, КРЮБ	2015-2018 гг.	Муравьёва Л.Н., зав. МБО, Ваховская Е.П., зам. директора по детской работе
<b>Районные конкурсы</b>	1. Профессиональные конкурсы: - «Библиотека года» - «Молодой библиотекарь года» 2. Творческие конкурсы  - Районный конкурс «Лучшие книги о войне» - виртуальная книжная выставка  - Районный конкурс «Лучшее массовое	2016 г. 2018 г.  2015 г.  2016 г.	Муравьёва Л.Н., зав. МБО, Ваховская Е.П., зам. директора по детской работе

	<b>мероприятие»</b> - Районный конкурс «Лучшее библиографическое пособие малых форм» - Районный конкурс «Лучшая выставка-портрет» (к 100-летию со дня рождения А.Солженицына)	2017 г.  2018 г.	
--	--	------------------------	--

**Информационно-методическое обеспечение  
работников муниципальных библиотек с помощью сайта учреждения**

<b>Направление деятельности</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственный</b>
Освещение на сайте Сыктывдинской ЦБС в рубрике «Коллегам»: - Профессиональные события - Наши публикации: опыт работы библиотек МБУК «СЦБС» - Профессиональные журналы on-line - Методическая копилка (ежеквартально)	2015-2018 гг.	МБО

**Система семинарских занятий**

<b>Направление</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Сроки выполнения</b>
Межрегиональные, республиканские мероприятия по повышению квалификации (семинары, курсы и т.д.)	Согласно республиканской программе «Непрерывное образование библиотечных работников Республики Коми»  Согласно «Сводному плану республиканских библиотечных мероприятий»	2015-2018 гг.
Районные мероприятия по повышению квалификации (семинары, конференции и т.д.)	<b>Районный итоговый семинар- совещание работников библиотечных работников</b>  <b>Районный семинар библиотекарей</b> «Актуальные и инновационные подходы библиотечного, библиографического, информационного обслуживания читателей»  <b>Районный семинар школьных и сельских библиотекарей</b> «Особенности организации	2015-2018 гг. февраль  Май 2015 г.  Сентябрь 2015 г.

	<p>библиотечного обслуживания дошкольников в современных условиях»</p> <p><b>Районный семинар</b> библиотекарей «Информационные ресурсы муниципальных библиотек как потенциал развития села: инновации и перспективы»</p>	<p>Ноябрь 2015 г.</p>
	<p><b>Семинар-практикум</b> «Обучение навыкам пользования ЭК в системе OPAC Global»</p> <p><b>Районный семинар</b> библиотекарей «Библиотека открывает таланты», посвященный 40-летию ЦБС</p> <p><b>Районный семинар</b> школьных и сельских библиотекарей «Библиотека и семья: инновационные формы и методы работы»</p> <p><b>Районный семинар</b> «Библиотеки как информационные центры культурного и экологического туризма»</p>	<p>2016 г. февраль</p> <p>май</p> <p>сентябрь</p> <p>ноябрь</p>
	<p><b>Районный семинар</b> «Школа творческого чтения»</p> <p><b>Районный выездной семинар</b> в с. Палевицы «Библиотека – информационно-досуговый центр для старшего поколения»</p> <p><b>Районный семинар</b> школьных и сельских библиотекарей «Библиотека как территория чтения»</p> <p><b>Районный семинар</b> «Социальные медиа в пропаганде чтения»</p>	<p>2017 г. февраль</p> <p>май</p> <p>Сентябрь</p> <p>Ноябрь</p>
	<p><b>Семинар-практикум</b> «Новые возможности – новое качество обслуживания»</p> <p><b>Районный выездной семинар</b> библиотекарей в с. Лэзым</p>	<p>2018 г. февраль</p> <p>Май</p>

	<p>«Перенимаем опыт у коллег»</p> <p><b>Районная творческая лаборатория</b> «Библиотека – развивающая среда нового поколения»</p> <p><b>Районный семинар</b> «Ответы на вызовы времени» по инновационной деятельности библиотек</p>	<p>сентябрь</p> <p>ноябрь</p>
--	---	-------------------------------



## Использованная литература:

1. Сукиасян Э.Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование: сборник статей и докладов / Э. Р. Сукиасян. - М.: Фаир-Пресс, 2004. – 447 с.
2. Сукиасян Э.Р, Библиотечная профессия и кадровый менеджмент : избранные статьи 2004 - 2011 гг. / Э. Р. Сукиасян. - СПб.: Профессия, 2011. – 430 с.
3. Гришина С.М. Нпрерывное профессиональное образование в условиях ЦБС: практическое пособие / С.М.Гришина. – М.: Литера, 2010. – 154 с.
4. Качанова Е.Ю. Инновации в библиотеках / Е. Ю. Качанова ; под науч. ред. В. А. Минкиной. - СПб.: Профессия, 2003. – 317 с.
5. Рязанцева М.Л. Непрерывное образование: Опыт Тамбовской области по разработке программы повышения профессионального уровня библиотечных работников / М.Рязанцева // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2008. - № 4. – С.8.
6. Ежова Л.С. Формы и методы обучения персонала. Совершенствование профессиональных навыков / Л.Ежова // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2008. - №11. – С.50.
7. Ежова Л.С. Непрерывное образование: Опыт Саткинского района по разработке проектов подготовки и повышения профессионального уровня руководителей учреждений культуры / Л.Ежова // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2007. - №10. – С.51.
8. Семенихина Е. Особенности профессионального развития библиотекаря в информационном обществе в условиях ЦБС г.Орла / Е.Семенихина // Ваша библиотека . – 2012. - №32. – С.6.
9. Борнеман О.В. Непрерывное образование в детских библиотеках г.Ярославля: Опыт работы по повышению квалификации МУК «Централизованная система детских библиотек г.Ярославля / О.Борнеман // Новая библиотека. – 2010. - №3. – С.18.
10. Волкова Н.А. Программа повышения квалификации «Инициатива. Творчество. Компетентность» / Н.Волкова // Библиотечный вестник Прибайкалья. – 2008. - №1. – С.81.
11. Алиева О.П. Повышение профессиональной компетентности школьных библиотекарей на муниципальном уровне / О.Алиева // Школьная библиотека. – 2009. - №6-7. – С.96.
12. Семенихина Е.В. Как стать профессионалом: межрегиональная научно-практическая конференция «Непрерывное профессиональное образование – важнейший фактор социализации библиотек в местном сообществе» / Е.Семенихина // Новая библиотека. – 2009. - №1/ (114). – С.22.
13. Программа повышения управленческой компетентности руководителей и специалистов муниципальных и культурно-досуговых учреждений на 2009-2011 годы // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2010. - №4. – С.25.
14. Ежова Л.С. Непрерывное образование: Опыт Саткинского района по разработке проектов подготовки и повышения профессионального уровня руководителей учреждений культуры / Л.Ежова // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2007. - №9. – С.63.
15. Комиссарова Л. Кризис жанра: Кадры / Л.Комиссарова // Библиотека. - №3. – С.20.
16. Тарашенко А. Кадровый состав библиотек «стареет», число профессионалов сокращается. Где выход из создавшейся ситуации? / А.Тарашенко // Библиотека. – 2010. - №4. – С.31.
17. Решение Думы города Благовещенска об утверждении целевой программы «Развитие и сохранение кадрового потенциала муниципальных организаций культуры на 2006-2011 гг.» // Библиотека и закон. – 2009. - №2. – С.188.