



МОЛОДЫЕ

В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

№ 10 октябрь 2009

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

■ Учредитель

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ Главный редактор

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ Над номером работали:

Т.С. Макаренко, Н.А. Макарова,
(г. Москва),

О.Н. Дроздова (г. Белгород)

■ Литературный редактор

Е.Ю. Макаренко

■ Дизайн-верстка:

В.А. Пронин

■ Тел редакции:

(495) 626-86-11

Тел./факс (495) 626-42-76

E-mail: mbr1@yandex.ru

■ Номер сверстан и подготовлен к печати

ООО «Век информации»

■ Генеральный директор

С.А. Пичуричкин

■ Главный редактор

А.С. Щербаков

Тел. (495) 626-86-11, (495) 626-42-76

www.nashsait.com

125 047, Москва а/я 20

ООО «Век информации»

3 Приветствие начальника департамента образования, культуры и молодежной политики Белгородской области **Ю.В. Коврижных** участникам межрегионального Форума молодых библиотекарей

■ МЕРОПРИЯТИЕ ГОДА

4 **О.Н. Дроздова** Первый Форум молодых библиотекарей Белгородской области: хроника событий

■ КАДРОВАЯ МОЛОДЕЖНАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ ПОЛИТИКА: открытая трибуна

16 **Л.А. Подгорная** Региональная кадровая политика в сфере культуры

22 **О.Н. Дроздова** Кадровые резервы библиотек Белгородской области

31 **Н.В. Валуйских** Социально-экономическая поддержка молодых библиотекарей на уровне муниципальных районов области

34 **С.Н. Здоровец** Адаптация молодых специалистов в коллективе библиотеки: проблемы и пути их решения

Свидетельство о регистрации ПИ № 77-13425 от 26 августа 2002 г.

Выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

Редакция осуществляет свою деятельность в рамках Закона РФ о СМИ и прочих нормативных актов, регулирующих соответствующий правовой аспект.

Редакция не несет ответственности за информацию, содержащуюся в рекламных материалах. Присланные фотографии и письменные материалы не возвращаются.

При перепечатке любых материалов ссылка на «Молодые в библиотечном деле» обязательна.

Отпечатано ООО «Век информации»

Заказ 09083120

Тираж 945 экз.

Номер подписан к печати

■ ПРОЕКТНАЯ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЫХ

42 Г.А. Зеленская Роль библиотеки в реализации областной программы «Развитие сельского туризма»

48 Н.И. Осадчая Проект «50+ WEB: информационное пространство пожилых»

51 Н.А. Маслюкова НОТ в библиотеке на современном этапе (на примере отдела комплектования)

■ ВРЕМЯ ЧИТАТЬ!

57 Н.Д. Поршакова Читаем классику сегодня: проект читательского развития подростков

63 Н.Ю. Бudyко Проект «Веселый грамотей»

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ:

■ ПЕРЕКЛИЧКА РЕГИОНОВ:

Украина
Беларусь
Казахстан

■ ЗНАКОМЬТЕСЬ!

Презентация указателя литературы на русском и иностранных языках 1998-2008 г.

Раздел указателя «Молодые в библиотечном деле»

Уважаемые коллеги!

Сердечно приветствую участников и гостей межрегионального Форума молодых библиотекарей!

Важно отметить, что на Форум прибыли представители различных регионов, что еще раз подтверждает качественный уровень развития библиотечного дела в Белгородской области.

Современные библиотеки являются незаменимыми помощниками государства в реализации прав граждан на свободный доступ к информации. Одновременно библиотеки — это информационная база для реализации стратегии по переходу на инновационные стандарты образования, научной и экономической деятельности. Не менее важно то, что библиотеки являются основой для роста образовательного, профессионального, культурного и художественного уровня каждого человека.

Благодаря тому, что вопросы развития и модернизации библиотечного дела находятся в сфере постоянного внимания губернатора и правительства Белгородской области и решаются комплексно в рамках целевых программ, библиотеки Белгородчины получили возможность более активного внедрения новых информационных технологий, развития многофункциональности и профилирования общедоступных библиотек. Это требует высокого уровня профессиональной подготовки библиотечных специалистов, включающей знания из области библиотечного дела, смежных наук, практические умения и навыки.

Уверен, что те, кто пришел работать в библиотеку много лет назад или совсем недавно, — настоящие подвижники и энтузиасты своего дела. Именно они оказывают помощь в развитии интеллектуального и образовательного потенциала личности, создании культурной среды территорий и являются незаменимыми в приобщении каждого человека к книге и чтению.

Нет сомнений в том, что результаты Форума станут основой консолидации молодых библиотекарей, серьезным вкладом в развитие деятельности общедоступных библиотек, а творческие проекты молодежи, их неординарные идеи будут содействовать профессиональному росту специалистов.



**Начальник департамента
образования, культуры
и молодежной политики
Белгородской области**

Ю. В. Коврижных



4 Мероприятие года

ПЕРВЫЙ ФОРУМ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ: хроника событий



Ольга Николаевна ДРОЗДОВА,
главный библиотекарь научно-методического отдела
Белгородской государственной универсальной
научной библиотеки
(г. Белгород)

Многие белгородцы обратили внимание на баннер, установленный на фасаде здания областной научной библиотеки и извещавший о том, что в области проходит межрегиональный Форум молодых библиотекарей.

«Молодежный фактор» определяет не только будущую, но и сиюминутную направленность идущих в обществе процессов, поэтому совершенно не случайно этот год объявлен Президентом страны Годом Молодежи. В своем выступлении на заседании областной Думы губернатор Белгородской области Е.С. Савченко, говоря о молодежи, отметил: «Это, если хотите, наша интеллектуальная рента.... Считаю, поддержка талантливой молодежи должна носить системный характер». Суть этого высказывания: необходимо консолидировать библиотечную молодежь и организовать площадки профессионального самовыражения молодых работников, содействовать их личностной активности. Это стало целью первого Форума молодых библиотекарей Белгородчины. Ведь сегодня молодые в библиотеках — это свежесть идей, новый взгляд на профессию, инновационные подходы к традиционной библиотечной деятельности.

В Форуме приняли участие более 100 человек: молодые библиотекари государственных и муниципальных библиотек Белгородской, Курской областей, а также их старшие коллеги, студенты библиотечно-информационного факультета Белгородского государственного института культуры и искусств.

Заместитель начальника управления культуры Белгородской области **Нона Олеговна Андросова** огласила участникам Форума Приветствие заместителя председателя правительства области — начальника департамента образования, культуры и молодежной политики Белгородской области **Юрия**





Белгородская государственная универсальная научная библиотека

Васильевича Коврижных. В Приветствии отмечалось, что вопросы развития и модернизации библиотечного дела находятся в сфере постоянного внимания губернатора и правительства области, благодаря чему в условиях изменений, проходящих в стране, не закрыта ни одна из 653 муниципальных библиотек. В области компьютеризировано 40% всех библиотек, по этому показателю Белгородчина занимает одно из лидирующих мест в целом по России. На базе компьютеризированных сельских библиотек открываются модельные библиотеки, оснащенные самыми современными информационными ресурсами, имеющие выход в Интернет, что позволяет библиотекам моделировать свою деятельность (отсюда и название), развиваться как информационные, образовательные, просветительские, культурные, социальные центры каждого поселения.

Слова напутствия были сказаны директором Белгородской государственной универсальной научной библиотеки **Надеждой Петровной Рожковой**, отметившей, что такое мероприятие в Белгородской области проводится впервые. Молодые кадры — одна из наиболее инициативных и творческих категорий работников, которая, глядя на профессию свежим взглядом, без стереотипов, призвана приносить в библиотечное дело новые веяния. Надежда Петровна пожелала участникам Форума успехов в работе, новых идей, повышающих профессионализм молодых работников и эффективность библиотечного обслуживания в регионе.

Программа Форума состояла из двух больших блоков:

БЛОК I. Формирование молодежной кадровой политики библиотеки.

БЛОК II. Профессиональное творчество молодых библиотекарей.

Участники Форума обсудили целый ряд актуальных вопросов:

- состояние кадровой библиотечной политики в области и муниципальных образованиях;



- адаптация молодых специалистов в коллективе;
- социальный портрет молодого библиотекаря;
- участие молодых библиотекарей в творческом и инновационном процессе библиотек;
- создание привлекательного образа библиотеки;
- приоритеты профессионального развития молодых и др.

Первый блок, посвященный формированию молодежной кадровой политики библиотеки, включал материалы о кадровом составе библиотек Белгородчины, социально-психологической поддержке молодых специалистов.

Региональную кадровую политику в сфере культуры, в том числе библиотек, представила *Лариса Алексеевна Подгорная*, начальник отдела по кадровому и правовому обеспечению управления культуры Белгородской области. Кадровую ситуацию общедоступных библиотек Белгородской области раскрыла *Ольга Николаевна Дроздова*, главный библиотекарь научно-методического отдела Белгородской государственной универсальной научной библиотеки. Она констатировала, что в области успешно реализуется молодежная библиотечная политика, направленная на профессиональную подготовку, адаптацию, карьерный рост и социальную защиту молодых сотрудников библиотек.

На Форуме отмечалось, что масштабная и многоаспектная работа современной библиотеки требует высокого уровня профессиональной подготовки специалистов, включающей знания из области библиотечного дела, других смежных наук, необходимы хорошие практические навыки работы на компьютере, навигационные умения поиска информации в Интернете. О том, как решается эта проблема в области, рассказала *Валентина Никифоровна Шадрина*, декан информационно-библиотечного факультета Белгородского государственного института культуры и искусств, кандидат педагогических наук, доцент кафедры библиотековедения, заслуженный работник культуры РФ. На сегодняшний день институт полностью обеспе-



В Форуме приняли участие более 100 человек: молодые библиотекари государственных и муниципальных библиотек Белгородской, Курской областей, а также их старшие коллеги, студенты библиотечно-информационного факультета Белгородского государственного института культуры и искусств.



чивает потребность библиотек Белгородчины в сотрудниках с высшим библиотечным образованием, давая выпускникам следующие специальности: библиотекарь-библиограф; технолог автоматизированных информационных ресурсов; менеджер информационных ресурсов; референт-аналитик информационных ресурсов. Высшее образование сегодня уже имеют около половины библиотечных сотрудников Белгородской области, а более 140 человек получают высшую квалификацию в институте заочно. Что очень важно — на территории области существует возможность целевой подготовки библиотечных кадров с оплатой обучения студента и трудоустройством на местах.

Руководством Белгородской государственной универсальной научной библиотеки взят на вооружение опыт наставничества, действующий в Японии. Принцип заключается в том, что кадровая служба библиотеки начинает работу со студентами — будущими специалистами. Выявляются молодые люди, проявляющие определенные способности, которые могут быть успешно использованы в библиотеке, и уже на стадии учебы приглашаются на работу в библиотеку.

При поступлении на работу за каждым молодым специалистом закрепляется наставник, но с гораздо более широкими, чем это было ранее, полномочиями. Старший коллега помогает новичку адаптироваться на рабочем месте, помогает избежать возможных и разрешить возникшие конфликты, бывает у своих подопечных дома, знает состав семьи, круг друзей и знакомых, в курсе планов молодого специалиста, знает его хобби, то есть фактически знает о нем все. И если в кадровой службе решается вопрос о перемещении специалиста, то в этом случае мнение наставника является решающим. Такое кураторство осуществляется до 35 лет. С целью более быстрой психологической адаптации нового сотрудника в практике работы библиотек Белгородской области используются представления сотрудника перед коллективом, стажировки в различных структурных подразделениях библиотеки с целью более близкого ознакомления с ее деятельностью и, как заключительный этап, торжественное поздравление молодых сотрудников с началом профессиональной творческой деятельности.

Для отбора наиболее перспективных, инициативных, творческих, профессионально подготовленных молодых специалистов в библиотеках области формируется кадровый резерв. Для включения претендентов в кадровый резерв в библиотеках разработаны специальные критерии: профессиональная компетентность, творческая профессиональная инициатива, уровень эмоциональной компетентности.

Наталья Владимировна Валуйских, начальник отдела культуры и кинофикации Красногвардейского района Белгородской области, рассказала (на примере своего района) о социально-экономической поддержке молодых библиотекарей на уровне муниципальных образований области. Своё выступление она закончила весьма оптимистичными словами: «Библиотечная молодёжь показала, что может привнести в профессию динамику современности, укрепить позиции библиотек в социокультурном пространстве города, района, области, усилив их влияние на интеллектуальное развитие и духовно-нравственное здоровье общества».





Кадровую ситуацию в соседней Курской области по итогам социологического исследования представила в докладе «Библиотечные кадры муниципальных библиотек Курской области: проблемы, перспективы развития» **Марина Ивановна Иванова**, библиотекарь научно-методического отдела Курской областной научной библиотеки им. Н.Н. Асеева.

Алла Петровна Самарина, победительница Конкурса «Социальный пакет — молодым библиотекарям», прошедшего в рамках конференции «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы» в г. Рязани в апреле 2005 г., на Форуме представила дополненную «Концепцию по созданию социального пакета документов для молодых библиотекарей».

Вопросам профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов был посвящен доклад **Светланы Николаевны Здоровец**, библиотекаря сектора краеведения центральной библиотеки МУК «ЦБ Борисовского района», в нем была представлена «Программа развития кадрового потенциала муниципального учреждения «Отдел культуры администрации Борисовского района» на 2006–2010 годы».

Второй блок программы Форума «**Профессиональное творчество молодых библиотекарей**» включал выступления молодых сотрудников по различным направлениям библиотечно-информационного обслуживания населения.

Молодёжные проекты были посвящены краеведческой деятельности библиотек, использованию новых информационных технологий, продвижению чтения, работе с детьми и юношеством, толерантности в молодежной сфере. Например, проект заведующей Богословской модельной библиотекой МУК «Централизованная библиотечная система № 2» Губкинского городского округа **Ольги Ивановны Луковой** «Особенности краеведческой работы Богословской модельной библиотеки: традиционные ценности и новые тенденции», посвящен деятельности библиотеки по сбору, изучению, сохранению и популяризации краеведческих материалов села. Проект ведущего библиографа центральной библиотеки МУК «МЦБ Яковлевского района» **Ирины Анато-**



льевны Голубцовой «Программно-проектная деятельность — новый этап в организации библиотечного обслуживания населения» направлен, в первую очередь, на сохранение и развитие имеющихся библиотечных ресурсов, консолидацию усилий библиотеки и ее партнеров по реализации приоритетных направлений деятельности, поиск внебюджетных источников финансирования для развития библиотечного обслуживания населения. В ходе проекта уже реализованы такие программы, как «Гражданин своего Отечества», «Библиотека — общедоступный центр правовой информации», «XXI век: мыслить глобально, а действовать локально» и пр. В стадии разработки находятся еще несколько крупных мероприятий: исторический фестиваль «Дикое поле», включающий выставку исторических фотографий, спортивный турнир, а также историческую реконструкцию русских сражений с участием районного клуба «Дружина», и краеведческая поисковая экспедиция «Где погибли мои земляки» — поиск мест гибели и захоронения яковлевцев, участвовавших в Великой Отечественной войне.

Проект *Нелли Александровны Титовой*, заведующей Тавровской сельской библиотекой МУК «Центральная библиотека Белгородского района», «Возрожденные имена. Возрожденная духовность» посвящен сохранению и возрождению известных имен Белгородчины, популяризации их наследия. В задачи проекта входит создание на базе сельской библиотеки краеведческого мини-музея, посвященного роду Говорухо-Отроков, которому в прошлом принадлежало имение, находившееся на территории Таврово; ознакомление молодежи села с историей рода и творчеством ее предков; создание экскурсионной тропы с посещением усадьбы, благоустройство родников, прилегающих к ней; развитие народных традиционных промыслов; вовлечение молодых людей в экскурсионно-краеведческую деятельность.

«Роль библиотеки в реализации областной программы «Развитие сельского туризма» — так называлось выступление *Галины Александровны Зеленской*, библиотекаря Доброивановской сельской библиотеки МУК «Грайворонская центральная районная библиотека им. А.С. Пушкина». Развитие сельского туризма — одно из новых и перспективных направлений деятельности, в которой активное участие принимают сельские библиотеки. Реализация программы в Грайворонском районе предусматривает два основных направления: создание культурно-туристических комплексов и подготовку сельских усадеб для отдыха туристов.

Проект «Ресурсы сети Интернет для молодежи» представила *Ольга Васильевна Семиног*, заведующая Ломовской сельской модельной библиотекой МУК «Корочанская центральная районная библиотека». Разработанный ею интерактивный ресурс включает web-ресурсы, затрагивающие основные сферы интересов современной молодежи: «Куда пойти учиться» — раздел в помощь абитуриентам при выборе учебного заведения; «Делаем карьеру», «Я — лидер» — разделы, помогающие формированию профессионального самосознания; «Хочу все знать» — раздел в помощь учащимся; «Я и другие «Я» — раздел, раскрывающий психологические особенности молодежного возраста и предлагающий помощь в решении наиболее распространенных проблем; «В мире досуга» — раздел, популяризирующий разносторонний активный отдых среди молодежи, спортивные мероприятия, хобби.



Ресурсы сети Интернет для пожилых людей представила в своем проекте «50 + WEB: информационное пространство пожилых» **Наталья Ивановна Осадчая**, библиотекарь центральной библиотеки МУК «Централизованная библиотечная система Красногвардейского района». Целью проекта является содействие получению пожилыми людьми необходимого уровня знаний и навыков работы на компьютере и в сети Интернет.

Интерактивным симбиозом краеведческого направления деятельности библиотек и использованием новых информационных технологий стал проект **Натальи Станиславовны Чуевой** и **Виктории Дмитриевны Мысливцевой**, молодых библиотекарей Белгородской государственной универсальной научной библиотеки, «Знаменитые имена Белогорья». Цель проекта — сохранение для будущих поколений исторической памяти, преемственности культурных традиций в именах, демонстрация героики труда выдающихся личностей, внесших значительный вклад в развитие Белгородского края.

В Шебекинской центральной детской библиотеке сложилась и оправдала себя работа, направленная на приобщение детей к изучению и развитию грамотности. В последние годы это направление реализуется в рамках целевых программ. Так, одной из составляющих реализуемой в Шебекинской ЦДБ программы «Слова, дарующие силу», стал проект **Натальи Юрьевны Будько**, ведущего библиотекаря центральной детской библиотеки МУК «Шебекинская ЦРБ» «Весёлые грамотей». Целью проекта обозначено повышение уровня грамотности детей через использование новых информационных ресурсов. Планируется проведение рекламной акции «Давайте говорить по-русски!», в рамках которой предусматривается размещение информационных материалов на страницах местной газеты «Красное знамя», на радио, телевидении, в общеобразовательных учреждениях города. С целью раскрытия книжного фонда в библиотеке будет организован цикл книжных выставок «В мире слов», будут проведены информационные, познавательные, образовательные мероприятия: театрализованный час развития речи «Полет фантазии», интеллектуальная игра по русскому языку «Всеvedы» ко Всемирному дню грамотности, костюмированная беседа о словарях «Вселенная в алфавитном порядке», час речевого этикета «Сила слова», КВН по русскому языку «Ученье — свет» и др. В рамках реализации проекта планируется использование имеющегося компьютерного и мультимедийного оборудования, ресурсов Интернет, фонда электронных изданий: обучающих программ, электронных энциклопедий, развивающих игр через создание клуба «Умная мышка». В конечном итоге выполнение проекта будет содействовать приобщению детей к литературе и изучению русского языка, позволит повысить уровень общей культуры подрастающего поколения, сформировать у них правильную речь и мышление.

Проблемам развития детского чтения и роли молодых специалистов в нем были посвящены доклады **Виктории Ивановны Восковской**, редактора информационно-библиографического отдела Белгородской государственной детской библиотеки им. А.А. Лиханова, и **Натальи Ивановны Сапрыкиной**, методиста по работе с детьми центральной детской библиотеки МУК «ЦБС» Алексеевского района и г. Алексеевки.



Продвижению чтения в подростковой среде посвящен проект «Читаем классику сегодня» заведующей отделом обслуживания читателей «Подросток» Белгородской государственной детской библиотеки им. А.А. Лиханова **Натальи Дмитриевны Поршаковой**. Цель проекта — повысить роль классической литературы и чтения в духовном воспитании подростков, способствовать их нравственному, интеллектуальному и творческому развитию, формированию читательской активности, выработке умений и навыков критического мышления. Огромную роль в реализации проекта играет литературно-дискуссионный клуб «Бригантина», на заседаниях которого участников знакомят с жизнью и творчеством поэтов и писателей, произведениями-юбилеями, литературой для подростков. В ходе мероприятий у ребят формируется умение анализировать прочитанное, высказывать свое мнение, развивается творческое мышление, воспитывается культура общения, закладываются основы этики, нравственности и морали.

Воспитанию толерантного отношения друг к другу посвящены проекты заведующей сектором по работе с юношеством центральной библиотеки МУК «ЦБС Ивнянского района» **Юлии Равильевны Азаровой** «Толерантность: школа выживания» и заведующей сектором литературы на иностранных языках центральной городской библиотеки МУК «ЦБС №1» Губкинского городского округа **Ольги Михайловны Салобуто** «Диалог культур в деятельности библиотеки». Основная мысль этих проектов — непосредственное участие библиотеки в формировании способности и готовности ребенка, подростка, взрослого человека, личности к адекватному восприятию, отношению и взаимодействию друг с другом в ситуациях межкультурного диалога, а также реализация уникальных возможностей библиотеки в возведении своеобразного гуманитарного моста, обеспечивающего диалог между культурами, поколениями и народами.

Работу Форума подвел итоговый документ, реализация положений которого поможет в решении проблем молодых в библиотечном деле.



Несмотря на насыщенную программу Форума, во время перерывов между молодыми сотрудниками библиотек не прекращались активные дискуссии. Участники Форума знакомились, обменивались мнениями по поводу кадровой ситуации в библиотеках, развивали проектные планы выступавших участников в преломлении к своей деятельности, высказывали новые, только что родившиеся идеи.

Во время обмена впечатлениями почти на глазах рождались инициативные группы специалистов по внедрению в практику работы инновацион-



Завершился Форум показом спектакля по произведению Н. Саймона «Странная пара», подготовленным молодыми библиотекарями театральной студии Белгородской государственной универсальной научной библиотеки.



ных форм, разработке программ и проектов библиотечного обслуживания различных слоев населения.

Время диктует необходимость консолидации молодых сил библиотекарей в целях развития культуры и библиотечного дела Белгородчины, формирования и поддержки творческого потенциала молодых, активизации их инновационной деятельности. В Белгородской государственной универсальной научной библиотеке такое объединение есть — это созданный в конце 2008 года Молодежный совет, который призван решать целый спектр социально-психологических и профессиональных проблем молодежи. В Совет вошли наиболее инициативные сотрудники библиотеки, равнодушные к профессии и активно включающиеся в решение любых корпоративных вопросов и привлекающие к их решению коллег, в том числе более опытных. Площадка прошедшего Форума, по нашему мнению, может стать основой для формирования Областного библиотечного молодежного совета.

Завершился Форум показом спектакля по произведению Н. Саймона «Странная пара», подготовленным молодыми библиотекарями театральной студии Белгородской государственной универсальной научной библиотеки. Он произвел большое впечатление на участников Форума.

Театральная студия Белгородской государственной универсальной научной библиотеки была создана в 2006 году с целью сплочения творческих сотрудников, организации активного времяпрепровождения. Руководит студией актер Белгородского государственного академического драматического театра им. М. Щепкина А.Ю. Зотов, который также занимается режиссурой разыгрываемых спектаклей и миниатюр. За время существования театральной студией было подготовлено порядка 15 работ, которые демонстрировались сотрудникам и гостям библиотеки, а также были использованы при проведении публичных мероприятий и праздничных вечеров, презентаций выставок, подготовке видеороликов и выступлений.

Все доклады, заявленные на Форум, будут включены в электронный продукт «Материалы Форума молодых библиотекарей», который получит каждый его участник.

Мы уверены, что состоявшийся Форум молодых библиотекарей стал первой ласточкой в череде подобных мероприятий. Он дал молодым библиотекарям возможность не только продемонстрировать свое творчество, поделиться планами на будущее, но и пообщаться со своими коллегами из других муниципальных районов и городских округов, увидеть креативные формы и методы работы, используемые коллегами, услышать новые интересные идеи, которые, при адаптации к своим наработкам, можно с успехом внедрить в практику.

Думаем, что дальнейшее успешное развитие библиотечного обслуживания в Белгородской области полностью зависит от степени профессиональной грамотности, заинтересованности, информированности и вовлечения в процесс творческого развития библиотеки каждого специалиста и особенно молодого сотрудника.



Итоговый документ межрегионального Форума молодых библиотекарей

3 июня 2009 г., г. Белгород

Межрегиональный Форум молодых библиотекарей, организаторами которого выступили управление культуры Белгородской области и Белгородская государственная универсальная научная библиотека, состоялся 3 июня 2009 года в г. Белгороде.

В Форуме приняли участие более 100 человек, вниманию которых были представлены 20 выступлений. Среди участников молодые библиотекари Курской и Белгородской государственных универсальных научных библиотек, Белгородской государственной детской библиотеки им. А.А. Лиханова, Белгородской государственной юношеской библиотеки, Белгородского государственного института культуры и муниципальных библиотечных учреждений области.

Слова приветствия и напутствия в адрес участников Форума прозвучали от начальника департамента образования, культуры и молодежной политики Белгородской области Ю.В. Коврижных, заместителя начальника управления культуры области Н.О. Андросовой, директора Белгородской государственной универсальной научной библиотеки Н.П. Рожковой.

Участники Форума обсудили ряд актуальных вопросов, в том числе состояние кадровой библиотечной политики в области и муниципальных образованиях; проблему адаптации молодых специалистов в коллективе; социальный портрет молодого библиотекаря; участие молодых библиотекарей в творческом инновационном процессе библиотек, организацию эффективной системы непрерывного образования молодых; участие молодых библиотекарей в создании привлекательного образа библиотеки; приоритеты профессионального развития молодых, роль молодых в освоении современных технологий и др.

В ходе обсуждения было подчеркнуто, что для выполнения стоящих в данный момент перед библиотекарями стратегических задач необходимы высокопрофессиональные и организованные кадры. Однако в силу объективных причин наметился явный спад притока молодых специалистов в библиотеки, значительно снизился резерв руководителей среднего звена, происходит «вымывание» перспективных молодых кадров в конкурентоспособные отрасли и сферы деятельности, уровень подготовки молодых специалистов не соответствует современным требованиям организации библиотечного дела. Вместе с тем, во многих библиотечных учреждениях области есть интересный опыт работы с молодыми библиотекарями. Творчески работают и сами молодые специалисты.

Участники конференции пришли к мнению, что дальнейшее успешное развитие библиотечного обслуживания в Белгородской области и других субъектах Российской Федерации зависит от степени грамотности, понимания, заинтересованности, информированности и вовлечения в процесс трансформации библиотеки каждого сотрудника и особенно — молодого специали-



ста, от возможностей их профессиональной и личностной реализации в коллективе, от уровня системы дополнительного профессионального развития.

Участники Форума предлагают:

- Разработать проект областной целевой программы «Молодые в библиотечном деле Белгородской области», где предусмотреть решения профессиональных и социальных проблем молодых библиотекарей.
- Разработать и добиться принятия целевых программ «Кадровый потенциал библиотечной сферы ... муниципального образования».
- Создать областной Совет молодых библиотекарей и Советы молодых библиотекарей в муниципальных библиотечных учреждениях.
- Поручить Белгородской государственной универсальной научной библиотеке провести выявление потребности работников каждого муниципального библиотечного учреждения в получении высшего и среднего библиотечного образования на базе Белгородского государственного института культуры.
- Открыть на базе Белгородской государственной универсальной научной библиотеки совместно с государственными курсами повышения квалификации работников культуры и искусства Областную школу молодого библиотекаря и Школу кадрового резерва библиотек.
- Создать на базе Белгородской государственной универсальной научной библиотеки биржу труда регионального уровня, где молодежь сможет получить сведения о свободных вакансиях в библиотечных учреждениях области, а работодатели – сведения по выпускникам специальных учебных заведений всех уровней.
- Обобщить и распространить опыт работы муниципальных библиотечных учреждений Белгородской области по формированию кадровой политики, в том числе с молодыми библиотекарями.
- Издать сборник материалов настоящего Форума и разослать во все библиотеки области и близлежащие регионы.
- Регулярно проводить конференции или семинары (не реже, чем в 2-3 года) по проблемам молодежной политики в библиотечном деле.



Кадровая молодежная библиотечная политика: открытая трибуна

КАДРОВАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ



Лариса Алексеевна ПОДГОРНАЯ,
начальник отдела по кадровому и правовому
обеспечению управления культуры
Белгородской области
(г. Белгород)

Региональная кадровая политика является одним из важнейших направлений в реализации политики в сфере культуры области.

Приоритетными направлениями региональной кадровой политики в сфере культуры являются:

- разработка механизма прогнозирования, мониторинга подготовки специалистов в соответствии с потребностями рынка труда;
- повышение качества высшего профессионального образования и уровня подготовки специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- повышение конкурентоспособности выпускников средних специальных учебных заведений культуры области и Белгородского государственного института культуры и искусств;
- расширение образовательных услуг, оказываемых учебными заведениями культуры и искусства;
- совершенствование системы подготовки и переподготовки работников сферы культуры области, педагогических работников, профессорско-преподавательского состава ссузов культуры области и Белгородского государственного института культуры и искусств;
- повышение уровня социального обеспечения работников сферы культуры, оплаты их труда за счет различных источников;
- принятие действенных мер по профессиональной ориентации молодежи, духовному формированию личности, материальной поддержке молодых специалистов.

Вопросы кадрового обеспечения сферы культуры, подготовки повыше-



ния квалификации работников культуры, закрепляемости молодых специалистов, целевой контрактной подготовки, мониторинга потребности учреждений культуры в новых специалистах неоднократно рассматривались на коллегиях управления культуры области, на заседаниях правительства области. Разработана и активно внедряется областная целевая программа «Развитие и сохранение культуры и искусства Белгородской области на 2009-2013 годы», подраздел «Кадровая политика в сфере культуры».

В Белгородской области сосредоточен большой культурный потенциал: 657 общедоступных библиотек, 3 профессиональных театра, 40 музеев с филиалами, 343 киноустановки, 5 концертных организаций, 3 учебных заведения культуры и искусства, 71 детская школа искусств, 2121 объект культурного наследия федерального и регионального значения.

В отрасли работают более 14 000 работников культуры:

- с высшим профессиональным образованием — 37%;
- со средним профессиональным образованием — 46%.

Основными источниками пополнения кадров отрасли являются Белгородский и Губкинский музыкальные колледжи.

Более 40% выпускников музыкальных колледжей ежегодно поступают в консерватории, многие стали известными музыкантами, лауреатами международных и Всероссийских конкурсов.

Всеобщее признание в системе подготовки кадров получил Белгородский государственный институт культуры и искусств, созданный в 2000 году на базе колледжа культуры и искусств, финансирование которого осуществляется за счет средств областного бюджета. В связи с притоком молодых специалистов в учреждения культуры области качественный состав специалистов с высшим профессиональным образованием увеличился с 20% в 2000 году до 37% в 2009 году.

Всего в учебных заведениях культуры и искусства обучается свыше 2500 студентов, способных обновить и пополнить ряды работников сферы культуры, в т.ч. в БГИКИ обучаются 2151 человек в музыкальных колледжах — 388 человек. Кроме того, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей обучаются 21 840 учащихся, что на 500 человек больше, чем в минувшем году.

Сегодня в вузе сложился профессорско-преподавательский коллектив, способный готовить высокопрофессиональных, конкурентоспособных специалистов: 56% от общего числа педагогов вуза имеют ученые степени и звания, а также почетные звания, 78 человек (31%) имеют ученую степень кандидата наук, 20 (8%) — доктора наук, 43 преподавателя (17%) имеют почетные звания.

Открыта аспирантура по двум направлениям: 13.00.08. — «Теория и методика профессионального образования» и 05.25.03. — «Библиотечковедение, библиографоведение и книговедение».

Институт ведет подготовку специалистов на основе непрерывной многоуровневой системы, включающей детский музыкально-эстетический центр — колледж — институт. Институт располагает хорошей базой с комплексом аудиторий, кабинетов, оснащенных современными техническими средствами обучения, библиотекой, театральным и спортивным залами,



учебным клубом, киностудией и студией звукозаписи, этнографическим музеем с обширным фондом народных песен в многоканальной записи и их расшифровок, видеоматериалов, подлинных образцов народной одежды конца XVII–XVIII вв.

Гордость института составляют творческие коллективы, ставшие учебными лабораториями: ансамбль песни и танца «Везелица», оркестр русских народных инструментов, театр-студия «Новая сцена» и другие.

Белгородский государственный институт культуры и искусств осуществляет подготовку специалистов по 10 специальностям: очной, заочной и сокращенной формам обучения. Обучение по всем специальностям, за исключением «Дизайна» и «Туризма», осуществляется на бюджетной основе. Новым в образовательной деятельности БГИКИ стало открытие специальностей: «Звукорежиссура театрализованных представлений и праздников», «Туризм», «Технология автоматизированных информационных ресурсов в культурной сфере», позволяющих восполнить дефицит специалистов данного профиля в области.

С целью повышения качества профессионального образования и уровня подготовки специалистов в вузе разработана и внедрена рейтинговая система оценки качества знаний студентов. В рамках расширения спектра предоставляемых образовательных услуг осуществляется многоуровневая подготовка специалистов по творческим направлениям.

Подготовка специалистов в области осуществляется на условиях целевой контрактной подготовки. Количество абитуриентов, поступивших на таких условиях, составляет не менее 70% от общего приема на очную бюджетную форму обучения. Целевая контрактная подготовка в нашей области и других регионах практикуется не первый год, однако особенностью применения этой практики на Белгородчине стало принятие постановлений правительства области, которые предусматривают принципиально новый подход к подготовке специалистов, новую систему финансирования. Целевая контрактная подготовка позволяет органам местного самоуправления муниципальных образований удовлетворять потребность учреждений культуры в специалистах, способствует закреплению их на местах, так как обязательным условием контракта является отработка выпускником учебного заведения, обучившимся по направлению заказчика, не менее трех лет. В случае отчисления студента из учебного заведения по неуспеваемости он обязан полностью возместить направляющей стороне денежные средства, выплаченные за период учебы.

Учебные заведения активно взаимодействуют с органами культуры муниципальных районов и городов по отбору абитуриентов, учитывают пожелания руководителей о поступлении того или иного абитуриента, когда речь идет о конкретных талантливых студентах и конкретных местах будущей работы.

Уже несколько лет в учебных заведениях культуры и искусства функционируют землячества, которые способствуют закреплению выпускников на местах. Органы культуры муниципальных образований поддерживают связь со своими студентами на протяжении всех лет их обучения, интересуются их успеваемостью, по возможности оказывают материальную помощь, при-



влекают к проведению мероприятий, организуют прохождение практики на местах будущего трудоустройства.

В результате мы имеем закрепляемость молодых специалистов: среди выпускников БГИКИ — около 70%, БГМК им. С.А. Дегтярева — 39%, ГГМК — 54%.

Проанализировав на перспективу потребность учреждений региона в выпускниках учебных заведений культуры и искусства, мы пришли к выводу, что она достаточно велика. Районы по-прежнему ощущают нехватку баянистов-аккомпаниаторов, хореографов, режиссеров народных театров и культурно-досуговых мероприятий, руководителей оркестров народных инструментов, звукооператоров.

Вопрос сохранения и приумножения кадрового потенциала в социально-культурной сфере на Белгородчине всегда находился в центре внимания руководителей области, муниципальных районов и городских округов. Сегодня ими предпринимаются серьезные шаги по привлечению и закреплению кадров в сельской местности, благодаря чему сложилась система мер социальной поддержки работников культуры области. Для молодых специалистов установлены специальные льготы:

- ежемесячные доплаты;
- единовременная помощь;
- льготы по оплате коммунальных услуг.

В Чернянском, Краснояружском, Ракитянском, а также Грайворонском, Ивнянском и ряде других районов, согласно постановлениям глав администраций, студентам, обучающимся в учебных заведениях культуры и искусства, выплачиваются ежемесячные стипендии в размере от 300 до 1000 рублей. В Краснояружском и Ракитянском районах студентам-отличникам по итогам сессии два раза в год производится единовременная помощь. В Краснояружском районе молодым специалистам выплачиваются «подъемные» в размере 6 месячных должностных окладов, устанавливается ежемесячная доплата в размере 10% от должностного оклада, принята специальная программа по приобретению жилья для работников культуры.

С 1 января 2007 года, т.е. на два года раньше, чем в целом по стране, работники культуры области переведены на отраслевую систему оплаты труда, что позволило при определении размера заработной платы специалистов к базовому окладу применять повышающие, стимулирующие и компенсационные коэффициенты. Таким образом, напрямую установлена зависимость оплаты труда работника культуры от объема и качества его работы. С 2008—2009 учебного года на отраслевую систему оплаты труда перешли работники учреждений дополнительного образования.

С удовлетворением можно отметить, что в нашей области активно реализуется государственная политика по поддержке образовательных учреждений сферы культуры и искусства. Ежегодно лучшие студенты образовательных учреждений культуры и искусства области участвуют в престижных Всероссийских молодежных Дельфийских играх, международных конкурсах. За трехлетний период 20 талантливых студентов учебных заведений культуры и искусства области стали победителями общероссийского конкурса «Молодые дарования России». За счет благотворительных средств



областного фонда социальной поддержки населения одаренные студенты учебных заведений отрасли получают ежемесячную материальную помощь. Только за последние два года благотворительная помощь одаренным детям из фонда социальной поддержки составила 727100 рублей, в том числе 497000 рублей — одаренным детям учреждений культуры.

Одним из ключевых направлений кадровой политики является создание в Белгородской области устойчивой системы предоставления образовательных услуг, обеспечивающих всестороннее и раннее развитие детей, независимо от места их проживания и социального положения, что, в свою очередь, является отражением стратегической цели политики государства, заключающейся в повышении доступности качественного образования для всех слоев населения. В течение последних лет акцент в сфере дополнительного образования детей в нашей области делается на развитие сети школьных учреждений в сельской местности, развитие и сохранение сельской культуры. За последние пять лет количество филиалов детских музыкальных школ и школ искусств в сельской местности возросло на 30 единиц (с 85 до 115). Общее количество филиалов увеличилось на 44%. В настоящее время в Белгородской области функционируют свыше 166 филиалов детских музыкальных, художественных школ и школ искусств. На сельских территориях дополнительно открыты 4 музыкальные школы.

В регионе создаются условия для обеспечения доступности музыкального и художественного образования детей: 21 школа (29,5%) работает в городах области, 16 школ (22,5%) — в районных центрах, 34 школы (48%) — в сельских поселениях. Наряду с деятельностью в стационарных условиях, в 54 школах области открыты (на базе школ общего образования, детских дошкольных учреждений, дворцов культуры) 166 структурных подразделений, что делает доступным получение дополнительного образования детям из малонаселенных пунктов, расширяет возможность эстетического образования детей городских и районных школ.

Одним из определяющих условий доступности детского художественного образования продолжает оставаться разумный подход в определении объема родительских средств, вносимых за обучение детей в детской школе искусств. В области родительская плата остается приемлемой — в среднем 70 руб. в месяц, 20% учащихся учреждений дополнительного образования пользуются льготами по родительской плате (дети из многодетных семей, дети ликвидаторов аварии на Чернобыльской АЭС, дети-инвалиды, дети преподавателей музыкальных школ и ряд других категорий, бесплатно обучаются воспитанники детских домов и школ-интернатов). Во многих районах, с целью более широкого привлечения детей, обучение по некоторым специальностям осуществляется также на бесплатной основе (в Борисовском, Алексеевском районах — учащиеся духового отделения, Чернянском районе — мальчики на хореографическом отделении, Яковлевском районе — учащиеся фольклорного отделения, в г. Белгороде — участники коллективов, имеющих звание «Образцовый» и ряд других).

Активное участие учреждений дополнительного образования детей в профессионально-профильном обучении сельских школьников является,



на наш взгляд, важным фактором, способствующим закреплению молодежи на селе.

Управление культуры полагает, что достижения отрасли в большей степени зависят от компетентности и профессионализма его персонала. В условиях рынка быть конкурентоспособным — значит обеспечить свое развитие, постоянно совершенствовать свои знания.

В области повышением квалификации занимается ГОУ ДПО «Белгородские государственные курсы повышения квалификации и переподготовки работников культуры и искусства». Ежегодно на курсах свою квалификацию повышают 1200 работников культуры и искусства: руководители и специалисты областного, районного и сельского звеньев, с учетом периодичности прохождения 1 раз в 5 лет.

С целью оказания качественных услуг руководителям и специалистам отрасли проводится мониторинг образовательных потребностей, результаты которого учитываются при разработке учебных планов. Наряду с традиционными формами обучения в работе курсов практикуются интерактивные формы, соответствующие специфике профессиональной деятельности обучающихся: мастер-классы, проблемные семинары, тренинги, творческие лаборатории, защиты проектов. Для повышения качества образовательных услуг привлекается профессорско-преподавательский состав вузов Белгорода, Москвы, Санкт-Петербурга, Воронежа.

На курсах активно используются формы обучения с выездом в районы области, которые имеют ряд преимуществ: интенсивность занятий; общение с коллегами, стопроцентный охват специалистов районного звена.

Большое внимание обучению кадров уделяют Белгородский, Новооскольский, Шебекинский, Ракитянский районы, Старооскольский городской округ и др. При организации и проведении выездных курсов в районах области проводится ознакомление с опытом работы учреждений культуры Новооскольского и Грайворонского, Белгородского, Яковлевского районов. На базе этих районов были проведены межрегиональные семинары.

С целью обмена опытом работы, повышения квалификации также организуются выездные практические занятия в другие регионы Российской Федерации, ближе и дальше зарубежье.

С 2008 года функционирует программный комплекс учета переподготовки кадров работников учреждений культуры области с целью контроля за своевременным повышением квалификации работниками культуры области.

Плодотворная деятельность работников культуры области высоко оценена как на уровне Российской Федерации, так и на уровне руководителей области: почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» в области удостоены 420 работников культуры; звания «Народный артист Российской Федерации» — 4; звания «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» — 2, звания «Заслуженный артист Российской Федерации» — 18; «Заслуженный художник России» — 3; 13 работников культуры награждены орденами и медалями.

Решение кадровой проблемы неразрывно связано с решением целого ряда связанных между собой задач, выполнение которых предполагает



большую и серьёзную работу руководителей областных и муниципальных органов власти, учреждений культуры области, направленную на обеспечение отрасли высококвалифицированными специалистами, совершенствование мер социальной поддержки молодых специалистов, определение возможности карьерного роста, повышение престижа и социальной значимости работников культуры и искусства, совершенствование творческого потенциала, развитие системы непрерывного образования и переподготовки кадров, системы стажировок, формирование корпоративной культуры.

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



Ольга Николаевна ДРОЗДОВА,
главный библиотекарь научно-методического отдела
Белгородской государственной универсальной научной библиотеки
(г. Белгород)

Стремительное развитие науки, техники, высоких технологий, а также нарастание общих для всего человечества глобальных проблем настоятельно требуют от людей и новых знаний, и высокого профессионализма, и, самое главное, ответственности за свои действия и наше общее будущее. В настоящее время роль молодого поколения в жизни общества стала существенно большей, чем это было ранее.

В последние годы на широкое обсуждение библиотечной общественности выносятся профессиональные и социальные проблемы молодежи. Проблемы молодых библиотекарей стоят в настоящее время также остро, как и проблемы молодого поколения в целом. Ситуация усугубляется еще и низкой заработной платой, медленным карьерным ростом специалистов. Библиотеки живут и развиваются не без участия молодежи, поэтому необходимо, чтобы работа с молодыми кадрами стала одним из приоритетных направлений как отраслевой государственной, так и внутрибиблиотечной кадровой политики. Если руководитель библиотечного учреждения не проводит политику привлечения и удержания молодых кадров на местах, возникают риски падения интеллектуального потенциала библиотечного и информационного дела, снижения творческой активности сферы с уходом деятельной молодежи и, как следствие, снижение качества библиотечного обслуживания населения.

На сегодняшний день уделяется большое внимание молодым кадрам во многих регионах Российской Федерации: разработаны региональные за-





конодательные акты и целевые программы по усилению государственной поддержки молодежи в целом и конкретно в библиотечном деле, в государственных и муниципальных библиотечных учреждениях проводятся мероприятия по привлечению молодых кадров в библиотеки, их социальной поддержке, а также развитию их профессиональных и творческих способностей.

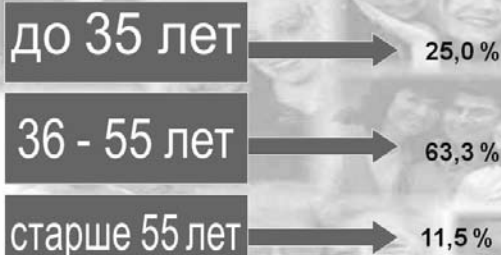
С 1996 года действует закон Белгородской области «О государственной поддержке талантливой молодежи», целью которого является создание условий, гарантий и стимулов для раскрытия творческих способностей талантливой молодежи в области науки и техники, образования, культуры, искусства, спорта, в интересах ее социального становления и творческого развития. Закон определяет содержание, общие принципы и объемы государственной поддержки талантливой молодежи в Белгородской области и устанавливает гарантии такой поддержки для молодежи.

С 2004 года реализуется областная целевая программа «Молодой семье — доступное жилье», которая решает задачи создания правовых, экономических условий и осуществления молодежной политики, направленной на защиту молодых семей в условиях формирования рыночных отношений, поддержки заинтересованности активной части молодежи в создании экономического и производственного потенциала Белгородской области, развития финансово-кредитных механизмов, поиска источников для выделения средств молодым семьям на приобретение жилья.

С 2008 по 2011 годы действует городская целевая программа «Молодежь — Белому городу». Целью программы является повышение качества жизни молодых людей, актуализация их творческого потенциала и гражданской активности посредством предоставления молодому поколению ресурсов и возможностей для самореализации. Подобные программы разработаны и



Возрастной состав специалистов муниципальных библиотек Белгородской области



реализуются и в других муниципальных образованиях Белгородской области. К сожалению, отдельной программы поддержки молодых библиотекарей в области на сегодняшний день нет.

На современном этапе работа с молодыми кадрами в Белгородской области ведется комплексно, целенаправленно и системно. Так, хотелось бы отметить создание при губернаторе области постоянно действующего коллегиального совещательного органа — Совета молодых ученых и специалистов, состоящего из представителей научных и образовательных учреждений региона.

Самая многочисленная группа молодых библиотекарей — это специалисты муниципальных библиотек. На 1 января 2009 года общее количество сотрудников в поселенческих библиотеках Белгородской области составило 1854 человека, из них библиотечных специалистов — 1462 человека, что на 14 человек больше, чем в 2007 году.

Как показывает практика и научные исследования, качество работы библиотеки во многом зависит от правильного соотношения библиотечного персонала различных возрастных категорий. По данным ведущих специалистов Российской государственной библиотеки, наиболее эффективно работают библиотечные учреждения, где поддерживается равновесие возрастных пропорций: 1/3 сотрудников в возрасте до 30 лет, 1/3 сотрудников в возрасте 31 — 45 лет и 1/3 сотрудников старше 45 лет. В нашей области к началу текущего года возрастной состав специалистов муниципальных библиотек представлен следующими категориями: до 35 лет — 366 человек (25%), от 36 до 55 лет — 928 человек (63,3%), свыше 55 лет — 168 человек (11,5%). Налицо явная нехватка молодых специалистов в библиотеках. К нашему огромному сожалению, в области есть ЦБС, как например «ЦБ Борисовского района», где молодых специалистов на сегодня вообще нет.



Тем не менее, на территории города функционирует Белгородский государственный институт культуры и искусств, который готовит, в том числе, и специалистов библиотечно-информационной сферы. Преподавателями института являются и сотрудники Белгородской ГУНБ, которые разрабатывают авторские образовательные программы, наиболее приближенные к требованиям деятельности муниципальных библиотек. Кроме того, на территории области существует возможность целевой подготовки кадров с оплатой обучения студентов и трудоустройством на местах.

Основными причинами нехватки молодых библиотекарей является, в первую очередь, низкая заработная плата — на порядок ниже средней по области. Оклад специалистов муниципальных библиотек в течение 2008 года вырос в среднем более чем на 1300 руб. и составил 6639 руб. (5317 руб. — в 2007 году). Средняя заработная плата библиотекарей соответствует уровню, установленному губернатором области для работников бюджетной сферы (6500 руб.), что говорит о некотором повышении престижа библиотечной профессии и уровня жизни специалистов библиотечной сферы Белгородской области.

Самая высокая среднегодовая заработная плата отмечается у специалистов библиотек Прохоровского (8547 руб.), Ивнянского (8270 руб.), Валуйского (8084 руб.), Краснояружского, Яковлевского (8000 руб.) районов, а самая низкая — в Волоконовском (4665 руб.) районе.

В 2007 году Белгородская область первой в стране перешла на отраслевую систему оплаты труда библиотечных специалистов. Это дало возможность повышения заработной платы библиотекарей, поскольку труд каждого сотрудника стал оплачиваться дифференцированно в зависимости от его вклада в деятельность учреждения.

В целях стимулирования деятельности персонала в библиотеках существует система поощрения наиболее заинтересованных в профессиональном росте молодых сотрудников, включающая надбавки и доплаты к должностным окладам, премии за наиболее эффективные проекты и исследования. Виды и размеры поощрений утверждаются постановлениями руководителей органов местного самоуправления или культуры. Например, молодые специалисты Алексеевского, Белгородского, Ивнянского, Ракитянского муниципального образования и г. Белгорода получают от 10 до 25% надбавок к окладу, в других библиотечных учреждениях разработаны положения о премировании специалистов, утвержденные приказами директоров, согласно которым сотрудник может получить денежное вознаграждение за качественно проделанную работу. А специалисты библиотек Борисовского, Яковлевского и Прохоровского муниципальных образований имеют возможность получить социальные льготы по предоставлению жилья или оплате проезда до места работы.

Огромную роль в привлечении молодых специалистов в библиотеки играет возможность карьерного роста ее сотрудников. Карьера позволяет молодому специалисту выстраивать путь своего профессионального развития, тем самым внося определенность в трудовую жизнь, ориентируя её во времени и пространстве, делая осмысленным настоящее и ожидаемым будущее. Кроме того, карьера занимает важное место в структуре потреб-





ностей молодых специалистов, оказывая существенное влияние на их удовлетворенность трудом и жизнью в целом. Успешная карьера обеспечит работнику удовлетворение высших психологических потребностей — таких, как потребность в самореализации, в уважении и самоуважении, а также обеспечит материальное благополучие.

Развитие карьеры молодого специалиста в библиотечных учреждениях области начинается с процедуры отбора кандидатур на вакантные должности и введения вновь принятого сотрудника в должность. Набор специалистов ведется на конкурсной основе. Руководитель библиотеки, отбирая подходящего специалиста, одновременно прогнозирует его будущее. Оценку потенциала принятого сотрудника берет на себя структура управления персоналом, администрация и методическая служба библиотечных учреждений. Сотрудник периодически обсуждает с руководством свои карьерные интересы и перспективы их реализации, проходит обучение и, при наличии необходимых знаний, навыков и умений, а также вакантной должности, продвигается по служебной лестнице*.

Огромную роль в реализации возможностей карьерного роста играет плановая аттестация специалистов. Аттестационные мероприятия направлены, в первую очередь, на выявление профессионального и творческого потенциала сотрудника, его управленческих возможностей и качеств. По результатам аттестации специалист реализует возможности или вертикального или горизонтального карьерного роста.

С целью отбора наиболее перспективных, инициативных, творческих, профессионально подготовленных молодых специалистов в библиотеках

* Бочарникова Е.С. Планирование и развитие карьеры молодых библиотечных специалистов в Белгородской государственной универсальной научной библиотеке // Молодые в библиотечном деле. — 2007. — № 1/2. — С. 46-65.



области формируется кадровый резерв. Для включения претендентов в кадровый резерв разработаны специальные критерии: профессиональная компетентность, творческая профессиональная инициатива, уровень эмоциональной компетентности.

Серьезной проблемой в развитии карьеры молодых библиотекарей становится отсутствие возможностей вертикального карьерного роста в учреждении. В большинстве библиотек значительен процент работников с солидным стажем. С одной стороны, это говорит о стабильности коллектива, с другой — в такой ситуации редко появляются вакансии руководителей высшего и среднего звена, главных специалистов. Пришедший в библиотеку и оставшийся в ней молодой специалист без сознания перспективы с течением времени начинает работать без должной отдачи, лишь формально выполняя свои обязанности. Отсутствие стимулов к совершенствованию и росту порождает неудовлетворенность результатами работы. А отсутствие социальной поддержки на местах снижает и без того недостаточно высокую популярность библиотечной профессии, и, как результат — молодой сотрудник уходит на более высокооплачиваемую работу, обеспечивающую ему спектр указанных потребностей.

В последние годы в развитии вертикальной карьеры молодых библиотекарей наметились положительные изменения. В структуре библиотечных учреждений активно формируются новые подразделения, выделяются кафедры и сектора, следовательно, появляются новые руководящие должности, которые, наряду с более опытными коллегами, могут с успехом занять, и занимают, молодые специалисты.

Наряду с вертикальным карьерным ростом в библиотечных учреждениях области активно развивается горизонтальная карьера молодых специалистов, в задачи которой входит создание возможности развития сотрудника дополнительными средствами и методами. Важная роль в горизонтальном карьерном росте молодых специалистов принадлежит конкурсам научных работ и профессионального мастерства, которые способствуют включению молодых специалистов в интересную работу, где каждый может раскрыть свой творческий, научный потенциал и заявить о себе, завоевать признание в коллективе. Кроме того, конкурсы имеют достаточно высокую материальную поощрительную базу, которая поможет специалисту в реализации идей.

Другими мероприятиями, способствующими карьерному росту, являются конкурсы на присуждения грантов губернатора Белгородской области. Помимо серьезной материальной поддержки такие конкурсы позволяют молодым библиотекарям не только рассказать о своих идеях, но и заявить о себе в библиотечном сообществе. Так у сотрудников появляется чувство профессиональной и личностной удовлетворенности, что, в принципе, и является смыслом любой карьеры.

Карьерному росту способствует также публикация материалов молодых библиотекарей на страницах издаваемого Белгородской ГУНБ сборника «Библиотечная жизнь Белгородчины», других профессиональных периодических изданий, а также предоставление возможности выезда в интересные и престижные командировки. Подобные мероприятия являются еще и прекрасным стимулирующим фактором для молодых сотрудников.



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖНОГО СОВЕТА БГУНБ



*Театральная студия БГУНБ,
театрализованное сопровождение
массовых мероприятий*



*Проблемный семинар «Оптимальная модель и
эффективные технологии управления современной
библиотекой»*



Конференция «Библиотека глазами молодых»



*Конкурс
«Лучшая выставка года»*



Обучающий семинар с участием молодых библиотекарей



Как элемент горизонтальной карьеры молодых специалистов в библиотеках используется формирование команд единомышленников, проблемных рабочих групп. Команды создаются для различных целей и принимают разнообразные формы. В команде работают люди, обладающие не только хорошим уровнем профессиональных знаний, но и сотрудники с высоким личностным инновационно-творческим потенциалом, благодаря чему молодые сотрудники приобретают практические профессиональные навыки коллективной работы и умение принимать решение сообща.

С целью выявления потенциальных членов таких команд из числа молодых специалистов в библиотеках производится ротация работы и рабочих мест — профессиональное выполнение молодыми сотрудниками обязанностей менеджеров, позволяющая молодежи полнее проявить свой творческий потенциал. Основной принцип — делегирование полномочий: молодому специалисту предоставляются возможности самостоятельного принятия решений, распределения работ и ответственность за конечные результаты. Командой, призванной решать целый спектр социально-психологических и профессиональных проблем молодежи, можно назвать Молодежный совет.

В основе удачной профессиональной деятельности молодых специалистов лежит система непрерывного профессионального развития. Это, в первую очередь, поствузовское обучение в стенах библиотеки. Молодые библиотечные специалисты получают дополнительные знания из смежных областей — экономики, социологии, юриспруденции, PR-деятельности, навыки психологической адаптации к изменениям внешней среды. В библиотечных учреждениях области разработаны программы систематического обучения персонала, которые содействуют расширению профессионализма молодых работников и способствуют повышению в должности. Программы включают обучение библиотекарей в «Школе специалиста» («Школе молодого библиотекаря») и стажировки в различных структурных подразделениях библиотеки.

В стенах Белгородских библиотек молодые специалисты имели возможность участия в проблемном семинаре «Оптимальная модель и эффективные технологии управления современной библиотекой», в конференции «Библиотека глазами молодых», где обсуждались вопросы качества справочно-поискового аппарата библиотеки, создания виртуальной справочной службы, работы с фондами, в том числе с фондом редких изданий, а также проблемы краеведческой деятельности библиотек. По результатам конференции был издан сборник «Библиотека глазами молодых: материалы конференции молодых специалистов», куда были включены выступления, прозвучавшие на мероприятии.

Другой формой профессионального развития является система наставничества, существующая на протяжении длительного времени в библиотеках области. Она не только помогает молодому специалисту адаптироваться в новых для него условиях, но и осуществляет «обратную связь» между поколениями библиотекарей. С одной стороны — старшие библиотекари играют роль наставников для молодого поколения, поддерживают их начинания, помогают глубже вникнуть в работу, справиться с проблемами, возникающими в повседневной профессиональной деятельности, с другой



— молодые сотрудники, выступив с инициативой, стремятся донести идею до старших коллег, вовлекая в реализацию идеи их умения, навыки и опыт.

Молодые специалисты повышают свою квалификацию не только в стенах библиотеки, но и имеют реальную возможность участвовать в областных, межрегиональных, всероссийских и международных научно-практических семинарах и конференциях.

Время диктует необходимость консолидации молодых сил библиотекарей в целях развития культуры и библиотечного дела Белгородчины, формирования и поддержки творческого потенциала молодёжи, активизации их инновационной деятельности. В Белгородской государственной универсальной научной библиотеке такое объединение есть — это созданный в конце 2008 года Молодежный совет, который призван решать целый спектр социально-психологических и профессиональных проблем молодежи. В совет вошли наиболее инициативные сотрудники библиотеки, неравнодушные к профессии и активно включающиеся в решение любых корпоративных вопросов и привлекающие к их решению коллег, в том числе более опытных.

Таким образом, на сегодняшний день в Белгородской области успешно реализуется молодежная библиотечная политика, направленная на профессиональную адаптацию, успешный карьерный рост и социальную защиту молодых библиотекарей. Основными ее составляющими являются:

- создание законодательной базы поддержки молодого специалиста в различных сферах его жизнедеятельности;
- популяризация библиотечной профессии в обществе, результатом которой стало бы обучение в стенах библиотечно-информационного факультета Белгородского института культуры и искусств библиотекарей, пришедших туда «по велению души»;
- получение специального библиотечного образования, материальная поддержка будущего библиотекаря со стороны административных структур и возможность дальнейшего трудоустройства;
- начало работы, профессиональная и психологическая адаптация в коллективе и учреждении, которой способствуют разработанные и реализуемые в библиотеках «Программы по адаптации молодых специалистов»;
- выстраивание как вертикального, так и горизонтального карьерного роста;
- непрерывное развитие профессиональной компетенции на протяжении всего трудового пути специалиста.

Результатом реализации кадровой молодежной библиотечной политики должно стать повышение качества библиотечного обслуживания населения.

Мы надеемся, что межрегиональный Форум молодых библиотекарей, прошедший в г. Белгороде, также сыграет консолидирующую роль, станет площадкой профессионального самовыражения молодых работников, будет способствовать их личностной активности, развитию креативного мышления. Площадка форума, по нашему мнению, может стать основой для формирования областного библиотечного молодежного совета.

Желаю творческих успехов участникам и гостям Форума, уверена, что он станет действенной формой решения проблем молодежи в библиотеках.



СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ НА УРОВНЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ОБЛАСТИ (на примере Красногвардейского района Белгородской области)

Наталья Владимировна ВАЛУЙСКИХ,
начальник отдела культуры и кинофикации
Красногвардейского района Белгородской области
(г. Бирюч Белгородской области)



Сегодня сфера культуры претерпевает значительные изменения. В учреждения культуры приходит талантливая молодёжь, которая становится инициатором многих проектов и мероприятий. Мне нравится работать с молодыми, поскольку их энергия и энтузиазм дают новый импульс работе. «Молодежный фактор» во многом определяет направленность происходящих в обществе процессов, возможность социальной стабилизации и экономического роста. Молодежь — стратегический ресурс российского общества, трудовой и экономический потенциал, от которого зависит прогрессивное развитие общества или его упадок.

В настоящий период объективно возрастает роль молодежи в библиотечной деятельности. Сегодня молодые — это свежесть идей, новый взгляд на профессию, новые подходы к классическим процессам.

В библиотеки района приходят молодые кадры, избравшие библиотечную профессию — пусть малооплачиваемую, но, бесспорно, интересную и так необходимую людям. Они готовы внести свежую струю в деятельность библиотек, сделать благоприятными условия получения информации для всех категорий пользователей, создать привлекательный имидж сельской библиотеки.

Молодость — это время созидания и кипения сил. В библиотеках района трудятся 62 человека, около 20% — библиотечные сотрудники в возрасте до 35 лет. Это выпускники Белгородского государственного института культуры и искусств, Белгородского государственного университета. В настоящее время четыре молодых специалиста заочно обучаются в высших учебных заведениях области. В качестве руководителей структурных подразделений библиотечной системы (заведующие филиалами) работают семь специалистов (58% от числа молодых библиотекарей).



Примечательно, что в МУК «Централизованная библиотечная система» несколько лет назад одновременно пришли инициативные, творческие люди, обладающие инновационным мышлением. Это ознаменовало новый этап развития библиотечных технологий, а также новых взаимоотношений в молодежной среде. Появились единомышленники, которые составили ядро профессионального клуба молодых библиотекарей района «Империя библиотечной молодёжи», объединившего молодежь из всех структурных подразделений ЦБС. Клуб появился недавно — 1 января 2009 года, и отправной точкой создания стала, согласно 131-ФЗ от 6.10.2003 года «Об общих принципах местного самоуправления в РФ», передача полномочий в сфере культуры на муниципальный уровень в вопросах выплаты заработной платы и библиотечного обслуживания. Инициатор создания клуба — директор МУК «ЦБС» Лилия Алексеевна Рыбалко. Как руководитель она прекрасно понимала, насколько важно поддерживать и развивать профессиональный уровень молодых кадров системы.



Заседание клуба молодых библиотекарей

Выбранная форма объединения предусматривает не только профессиональные аспекты деятельности, но и проведение совместного досуга. Цель клуба — объединение единомышленников, содействие передаче



библиотечного мастерства, опыта работы специалистов смежных профессий, используемых в библиотечных учреждениях (оператор ЭВМ, программист, психолог, педагог, юрист), карьерному росту молодых библиотекарей — как горизонтальному, так и вертикальному; организация интеллектуального отдыха. Существование клуба стало положительным моментом для сотрудников библиотек — он способствует сплочению коллектива, устранению разобщенности между структурными подразделениями ЦБС.

С целью подготовки молодых управленческих кадров постановлением главы района в 2003 создана Молодёжная коллегия при главе района. Это совещательный орган, решающий насущные вопросы социально-экономической жизни молодых жителей района. В 2007 году при формировании второго состава в члены коллегии вошёл и библиотекарь ЦБС.

Библиотеки играют важную роль в повышении образовательного уровня и эмансипации граждан, внося значительный вклад в развитие информационного общества и формирование образованной творческой личности. Будущее библиотек Белгородской области мы связываем с молодёжью. Именно молодым — с новыми идеями, креативным мышлением — предстоит осваивать перспективные направления библиотечной работы, находить эффективные формы взаимодействия традиционной книжной культуры и современных технологий.

Сегодня новое поколение библиотекарей — не просто инициативные и творческие люди, среди них те, кто, реализуя ряд программ губернатора Белгородской области Е.С. Савченко, во-первых, создают молодые семьи (таких в районе — девять); во-вторых, повышают уровень рождаемости (так, в семи семьях воспитывается по два ребёнка). В-третьих, в рамках реализации национального проекта «Доступное и комфортное жильё гражданам России» пять молодых семей оформили займы через кооператив «Свой дом» и Сбербанк РФ и начали строительство собственного дома на территории района.

Безусловно, реализации активной жизненной позиции библиотечной молодежи способствует социальная стабильность в регионе, своевременная выплата заработной платы. Замечу, что темп роста заработной платы молодых библиотекарей значительно вырос. Если в 2007 г. средняя зарплата в месяц составляла 3851 руб., то в 2009 г. достигла 7500 руб. (прирост почти в 2 раза).

В работе молодых библиотекарей Красногвардейского района видны определенные результаты, заметен профессиональный рост, возросло значение профессии библиотекаря, появляется чувство гордости за себя и свой коллектив. Молодые специалисты видят, что в фундамент авторитета библиотеки вложены и их усилия. Так, в 2008 году молодой библиотекарь Веселовской модельной библиотеки стала победителем в номинации среди сельских и поселковых филиалов в областном конкурсе «На лучшую организацию работы по повышению правовой культуры избирателей». А заведующая Марьевским филиалом № 25 стала победителем районного конкурса «На лучшую систему организации работы клубов молодых избирателей» в 2008 году. Проект программы «Малая академия народоведения



«Всех народов доброе соседство», подготовленный молодым библиотекарем Центральной районной библиотеки, был признан лучшим на Дне обмена профессиональными инновациями в областной универсальной научной библиотеке в 2006 году.

Библиотечная молодёжь показала, что может привнести в профессию динамику современности, укрепить позиции библиотек в социокультурном пространстве города, района, области, усилив их влияние на интеллектуальное развитие и духовно-нравственное здоровье общества.

Желаю молодым библиотекарям новых идей, дальнейшего профессионального и карьерного продвижения!

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ БИБЛИОТЕКИ: проблемы и пути их решения



Светлана Николаевна ЗДОРОВЕЦ,
библиотекарь сектора краеведения Центральной библиотеки
МУК «ЦБ Борисовского района»
(пос. Борисовка Белгородской области)

Всё у нас когда-то бывает впервые: первое слово, первые шаги, первый звонок, поступление в вуз и, конечно же, первый приход на работу. То, чему мы учились в средних специальных и высших учебных заведениях, придется реализовывать на практике. Только практика уже будет не учебная или преддипломная, к которой мы относились как к некой игре, а самая настоящая — на всю жизнь.

И как правило, мы «летим» на свою новую работу, окрыленные мечтой внести что-то свое, новое, неизведанное, доказать свое «я» в этом мире. Едва окончив институт, начинаем себя считать незаменимым, высококлассным специалистом, всезнающим и всё и вся умеющим. С дерзновением беремся за любую работу. Или же возникает ситуация с точностью наоборот: молодого специалиста пугает даже, на первый взгляд, простая работа: подбор литературы, общение с читателями, не говоря уже о более сложном, — подготовке и проведении массового мероприятия и т. д.

Рано или поздно почти всех молодых специалистов начинают одолевать мысли: «А правильно ли я сделал свой выбор, не ошибся ли я?». Обычно в нашей среде ответ на это вопрос получаешь скоро. Среди библиотекарей



бытует мнение, что в библиотеку попадают случайно, но случайных людей здесь нет. Случайные как-то быстро и легко расстаются с библиотекой и находят себя на другом поприще.

Чаще всего возникающие в работе трудности объясняются периодом адаптации молодого специалиста в коллективе. Насколько легко он будет протекать и как долго затянется, зависит и от молодого специалиста, и от коллектива.

В словаре иностранных слов «адаптация» трактуется как «приспособление строения и функции организма к условиям существования» [1]. Адаптация молодого специалиста — это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду.

Ссылаясь на статью Э.К. Аухандиевой «Изучаем, как молодые чувствуют себя в новом коллективе», можно в полной мере согласиться, что молодой сотрудник, осваивая профессиональную сферу своей жизни, всегда проходит два уровня адаптации: профессиональный и психологический. Профессиональная адаптация — процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на постепенном включении сотрудника в трудовой процесс в новых для него профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. На её ход влияют индивидуальные характеристики человека, его интересы, установки, особенности интеллекта. Психологическая адаптация, по мнению специалистов, является наиболее важной. Это сложный, длительный, а иногда и болезненный процесс, связанный с изменением внутреннего мира человека. Он обусловлен отказом от привычного, связан с преодолением различных профессиональных затруднений. Молодой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, сдерживать эмоции. При этом ломаются прежние представления, стереотипы деятельности, формируются новые навыки, умения, меняется поведение [2].

Для новичка всё должно начинаться с его представления всему коллективу библиотеки. Молодой сотрудник рассказывает о себе, ему задают вопросы. В мышлении нового специалиста еще отсутствуют профессиональные, коммуникативные стереотипы, которые, к сожалению, являются неотъемлемой частью библиотечного самосознания, поэтому для эффективного развития библиотеки «свежий взгляд» новичка очень полезен. Так, из примера Белгородской государственной областной научной библиотеки, новый сотрудник в любой должности получает первое задание у директора. Смысл задания в следующем: сотрудник через два месяца должен ответить на два вопроса:

- Что следует изменить в библиотеке?
- Что следует изменить в себе?

Приложением к ответу на второй вопрос должен стать «План личного развития специалиста».

Традиционно каждый принятый сотрудник в любой библиотеке проходит этап обучения на своем рабочем месте. Специалисты по кадрам счита-



ют, что необходимо выявить профессиональные предпочтения новичка, для чего ему рекомендуют поочередно поработать в нескольких структурных подразделениях, выполняющих различные функции. В РНБ, например, принято торжественно отмечать завершение обучения на рабочем месте: красиво оформленные поздравления: «Дорогой друг, сегодня ты вступаешь в семью ... библиотеки!», накрывается стол с чаем, тортом. На это мероприятие приглашаются родители или другие родственники сотрудника.

Как правило, к приходу нового сотрудника в коллективе уже имеются свои корпоративные традиции, за каждым сотрудником закрепились его социальная роль. Рабочая действительность богата на праздники, например, в каждом коллективе отмечают дни рождения, Новый год, 8 марта, День библиотек и др. Часто мероприятия готовят одни и те же люди, отчего они нередко получаются однообразными. Так почему бы не вовлечь молодого сотрудника в разработку сценария, не поручить ему роль ведущего? Важно доверить молодому специалисту и ответственное профессиональное задание, например, написать статью, подготовить обзор, составить отчет и др. Возросшая ответственность придаст молодому специалисту уверенность в собственных силах и выбранной профессии.

Чаще всего молодой специалист, насколько бы он ни был раскованным, первое время чувствует себя сжатым в общении с пользователями. В итоге складывается впечатление, что сотрудник равнодушно выполняет свою работу. Сегодня в колледжах и институтах культуры недостаточно внимания уделяется обучению студентов межличностному общению с пользователями библиотеки: как встречать впервые попавшего в библиотеку, как вести себя с постоянным читателем, которому нужен совет, как поступить в конфликтной ситуации. Обычно этому приходится учиться на практике, поэтому очень важно, чтобы рядом с новичком всегда находился опытный работник, наставник.

Или же ситуация, когда на место заведующего сельским филиалом приходит вчерашний выпускник института или колледжа культуры, на которого «как снег на голову» сваливаются каталоги, картотеки, дневники, фонды, летописная, массовая работа и многое другое, о чем он даже не слышал. Новоиспеченному руководителю приходится выполнять большой объем работы, который в полной мере он осуществить не в силах ввиду своей неопытности. И здесь, как нигде, важна практическая помощь методистов, не просто указать на то, что нужно сделать, а подсказать, разъяснить, даже первоначально выполнить вместе с молодым специалистом определенную работу.

Мода диктует свои правила и, разумеется, молодежи хочется одеваться ярко, открыто, что нередко вызывает двойное мнение о библиотекарке как в коллективе, так и среди читателей. И поскольку «встречают по одежке...», молодому специалисту следует деликатно, чтобы не вызвать протест с его стороны, объяснить, что служебный этикет подразумевает не только серые, безликие костюмы, но и стильную деловую одежду, которая не будет идти вразрез с молодежной модой, и будет уместна в данном учреждении.

Для решения проблем профессиональной адаптации молодых специалистов в муниципальном учреждении культуры «Центральная библиотека



Борисовского района» разработана программа непрерывного образования специалистов на 2009-2010 годы «Профессионализм: шаг за шагом к успеху», цель которой – обеспечение непрерывного и дифференцированного образования специалистов МУК «Центральная библиотека Борисовского района»; повышение профессионального, общеобразовательного и культурного уровня специалистов с использованием традиционных и инновационных технологий (см. Приложение 1).

Это не первая программа нашей библиотеки в данном направлении. В рамках учебных мероприятий специалистам предлагаются различные формы обучения: практикумы, курсы компьютерной грамотности, творческие лаборатории, деловые игры, тренинги, профессиональные конкурсы и многое другое. Еще бы хотелось добавить, что творческая активность молодых библиотекарей, посетивших областные курсы повышения квалификации, заметно возрастает. Как правило, такие поездки позитивно влияют не только на профессиональный рост библиотекарей, но и на работу всей библиотеки.

В результате реализации подобных программ специалисты библиотек района не только приобретают знания, умения и навыки работы, необходимые в ежедневной библиотечной деятельности, но и получают возможность реализовать свой творческий потенциал, позволяющий занять достойное место в библиотечном сообществе района.

Говоря о профессиональной и психологической адаптации, нельзя не затронуть социальную сторону. В целях поддержки молодых специалистов организаций, содержащихся за счет средств муниципального бюджета, в 2003 году было принято постановление главы местного самоуправления Борисовского района «О создании фонда поддержки молодых квалифицированных специалистов в Борисовском районе». Благодаря этому молодые сотрудники, окончившие средние специальные и высшие учебные заведения, получали надбавку к зарплате согласно установленным разрядам. К сожалению, данное постановление действовало лишь до 2005 года.

В настоящее время для поддержки молодых специалистов в районе действует «Программа развития кадрового потенциала социальной сферы Борисовского района», на основе которой создана «Программа развития кадрового потенциала муниципального учреждения «Отдел культуры администрации Борисовского района» на 2006–2010 годы». Её цель — стабилизация кадрового потенциала учреждений района, привлечение в отрасль культуры молодых специалистов. Ожидаемым результатом реализации программы станет создание предпосылок для укомплектования специалистами высшего и среднего звена учреждений культуры района.

В ходе выполнения программы уже проведена определенная работа и есть положительные результаты:

- Широко практикуется заключение трехсторонних договоров по обучению выпускников школ в высших и средних специальных учебных заведениях по целевому направлению. В 2009 году было заключено 4 договора.
- Регулярно проводятся занятия молодого культуротворника и библиотекаря.



- Согласно заключенным договорам проводится оплата жилья молодым специалистам.

- Сохранены 25-процентные надбавки за проживание в сельской местности.

С целью привлечения молодых специалистов в учреждениях культуры района проводился мониторинг результатов обучения студентов и причин закрепления на местах после окончания института или училища. В результате анализа выяснилось, что основной причиной, мешающей удержанию молодого специалиста в сельской местности, остается недостаточное материальное стимулирование, необеспеченность жильем, низкая материальная база учреждения, в котором предстоит работать.

С 2009 года стала работать программа «Социальное развитие села», благодаря которой молодым специалистам на селе предоставляются социальные выплаты на строительство (приобретение) жилья и суды под 1%, которые уже воспользовались два библиотечных специалиста.

Таким образом, в районе для поддержки молодых кадров делается немало. Хотелось бы, чтобы и в дальнейшем четко действовал отлаженный законодательный механизм. Молодому специалисту важно знать, что он не один, ему помогут и поддержат не только на словах, но и на деле. С целью активизации творческого потенциала молодых библиотекарей, по моему мнению, необходимо создать соответствующие условия, которые подразумевают:

- денежное стимулирование молодых квалифицированных специалистов;
- предоставление денежных кредитов на льготных условиях;
- повышение квалификации за счет муниципального бюджета;
- предоставление социального жилья;
- льготные путевки работникам и их детям.

Конечным результатом успешной адаптации является формирование компетентного специалиста, его востребованность в коллективе, психологический комфорт от проделанной работы. Это поможет не только поддерживать библиотечное обслуживание на достойном уровне, но и идти в ногу со временем, внедряя новые технологии и приемы библиотечной, информационно-библиографической работы в ежедневную практику деятельности библиотеки.

Литература

1. Большой словарь иностранных слов / сост. А.Ю. Москвин. — М.: Центрполиграф, 2007. — С. 21.

2. Аухадиева Э.К. Изучаем, как молодые чувствуют себя в новом коллективе / Э.К. Аухадиева // Молодые в библиотечном деле: кадровая политика: сб. материалов междунар. науч.- практ. конф. — М.: Один из лучших, 2002. — Вып. 1— С.118-120.



**Программа непрерывного образования специалистов
МУК «Центральная библиотека Борисовского района» на 2009–2010 годы
«Профессионализм: шаг за шагом к успеху»**

Обоснование:

В муниципальное учреждение культуры «Центральная библиотека Борисовского района» входят: центральная районная, центральная детская библиотека и 17 сельских библиотек, из них 2 модельные библиотеки. В 2008 году сменилось 3 работника в сельских библиотеках. На 1 декабря 2009 года кадровый состав специалистов (40 чел.) представлен следующим образом:

Образование:

- высшее — 14 человек (35%);
- среднее специальное (библиотечное) — 17 человек (42,5%);
- среднее специальное (техническое, педагогическое) — 4 человека (10%);
- среднее — 5 человек (12,5%).

В настоящее время 3 специалиста ЦБ и ЦДБ учатся в БГУ, БГИК.

Стаж работы:

- меньше 1 года — 2 человека (5%);
- 1-3 лет — 2 человек (5%);
- 5-10 лет — 5 человек (12,5%);
- 11-20 лет — 4 человека (10%);
- 21-30 лет — 23 человека (57,5%);
- свыше 31 года — 4 человека (10%).

Возраст:

- 20-30 лет — 6 человек (15%);
- 31-40 лет — 5 человек (12,5%);
- 41-50 лет — 22 человека (55%);
- 51-55 лет — 4 человека (10%);
- свыше 55 лет — 3 человека (7,5 %).

Таким образом, процент библиотекарей, нуждающихся в повышении квалификации и дополнительном образовании, высок. К тому же, библиотечная профессия, как никакая другая, требует постоянного обновления знаний, а качественное выполнение библиотекарем своих обязанностей, удовлетворение читательских запросов современных пользователей — постоянного профессионального совершенствования, использования в работе инновационных форм и технологий.

Цели программы:

1. Обеспечение непрерывного и дифференцированного образования специалистов МУК «ЦБ Борисовского района».
2. Создание условий для реализации творческого потенциала каждого сотрудника.
3. Повышение профессионального, общеобразовательного и культурного уровня специалистов с использованием традиционных и инновационных технологий.



4. Обеспечение стабильной, качественной работы библиотек района.

Задачи программы:

1. Выявление, изучение и продвижение инновационных форм и методов библиотечного обслуживания населения района.

2. Формирование фонда методических пособий и рекомендаций по всем направлениям библиотечной деятельности,

3. Реализация ресурсов и знаний сельских библиотекарей;

4. Создание благоприятной библиотечной среды для профессионального общения и обмена опытом работы библиотекарей МУК «ЦБ Борисовского района».

Адресная направленность:

1 группа — сельские библиотекари, не имеющие специального образования и стажа работы.

2 группа — библиотечные специалисты МУК «ЦБ Борисовского района».

Формы обучения:

- практикумы;
- курсы компьютерной грамотности;
- семинары, семинары-практикумы, творческие лаборатории;
- деловые игры, тренинги;
- профессиональные курсы;
- курсы повышения квалификации.

Ожидаемый результат:

В результате обучения по программе специалисты библиотек района не только приобретут знания, умения и навыки работы, необходимые в ежедневной библиотечной деятельности, но и реализуют свой творческий потенциал, позволяющий занять достойное место в библиотечном сообществе района.

Практикумы (темы):

- «Основы библиотечной профессии».
- «Планирование, учет и отчетность сельской библиотеки».
- «Комплектование, учет и сохранность книжного фонда сельской библиотеки».
- «Ведение и редактирование каталогов».
- «Формы и методы индивидуальной и массовой работы в библиотеке».
- «Справочно-библиографическая и информационная работа сельской библиотеки».

Выездной практикум

Тема: «Организация библиотечного обслуживания сельского населения».

Курсы компьютерной грамотности (темы):

- «ПК — просто (состав и основы работы)».
- «Знакомство с Microsoft Office».
- «Работа с Microsoft Word».
- «Работа с Power Point».

Семинары, семинары-практикумы, творческие лаборатории (темы):

- «Библиографические пособия малых форм и их использование в информационной деятельности».



- «Молодежь 21 века: духовные и нравственные ориентиры подросткового поколения».
- «Библиотерапия — новое направление в работе библиотек».
- «Работа библиотек по формированию правовой культуры населения».
- «Социологические исследования интересов и потребностей читателей — основа индивидуальной работы в библиотеке».
- «Библиотечные фонды: проблемы формирования и сохранности».
- «Молодая семья: поиски эффективных форм работы».
- «Организация работы библиотек района: современные приоритеты».

Профессиональные конкурсы:

- Областной и районный профессиональные конкурсы специалистов муниципальных библиотек «Библиотекарь года» (январь-октябрь 2009 г.).
- Районный конкурс на лучшую организацию работы по повышению правовой культуры избирателей.

Курсы повышения квалификации:

- «Оптимальная модель и эффективные технологии управления современной библиотекой».
- «Современные тенденции в культурно-досуговой и просветительской деятельности библиотек».
- «Развитие интеллектуального и творческого потенциала личности в условиях детской библиотеки».

Для специалистов модельных и сельских библиотек:

- «Модельная библиотека: новые возможности библиотечного обслуживания».
- «Роль библиотеки в формировании информационного и культурного пространства территории».



Проектная и исследовательская деятельность молодых

РОЛЬ БИБЛИОТЕКИ В РЕАЛИЗАЦИИ ОБЛАСТНОЙ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКОГО ТУРИЗМА»



Галина Александровна ЗЕЛЕНСКАЯ,
библиотекарь Доброивановской библиотеки-филиала
МУК «Грайворонская ЦРБ им. А.С. Пушкина»
(с. Доброивановка,
Грайворонский район Белгородской области)

Сегодня на примере Грайворонского района я хотела бы обозначить роль библиотеки в таком перспективном направлении социально-экономической сферы, как сельский туризм.

Все мы привыкли искать экзотику и приключения в других городах и странах и совсем не замечаем прекрасное и неповторимое рядом. Каждый населенный пункт имеет свою историю, традиции и достопримечательности, которые могут принести не только славу, но и экономическую выгоду.





Мастер-классы по народным промыслам

Именно эта мысль и лежит в основе развития сельского туризма, в задачи которого входит:

- экономическое и социально-культурное развитие района;
- активный полноценный отдых и укрепление здоровья в сельской местности;
- увеличение занятости населения;
- приобщение к культурным и историческим ценностям.

После утверждения областной программы по развитию сельского туризма наш район сразу же включился в ее реализацию. В районе была принята «Концепция по развитию сельского туризма в Грайворонском районе на 2007–2010 годы», согласно которой в работе должны быть задействованы все структуры, в том числе и библиотеки.

Сегодня библиотеки располагают базой данных о туристических ресурсах района, об экономике, культуре, социальной сфере Грайворонского района, о местах отдыха, памятниках истории. Функции библиотек:



Культурно-туристический комплекс «Хутор на грядях»



Усадьбы Грайворонщины



Усадьба пасечника



- сбор краеведческого, фольклорного материала;
- написание «летописи» населенных пунктов;
- организация выставочной деятельности;
- рекламно-информационная деятельность;
- составление туристического паспорта экскурсионных маршрутов поселений.

Грайворонский район всегда был интересен и привлекателен для гостей своей неповторимостью и красотой, чудесной природой и великолепными архитектурными ансамблями, поэтому он и стал одним из первых в пилотном проекте области по развитию сельского туризма. С усилением отрасли всё чаще наш район стали посещать гости не только из России, но и из дальнего и ближнего зарубежья. В Грайворонском районе сельский туризм стал незаменимой частью существования практически каждого сельского поселения.

Важным этапом развития новой отрасли стало открытие культурно-туристического комплекса «Лесной хутор на гранях». «Грань» на местном лексиконе означает «граница». Хутор находится на границе Грайворонского и Краснояружского районов — отсюда и название. «Лесной хутор на гранях» расположен среди дубрав рядом с лесным озером и целебным источником, рядом с комплексом находится песча. Лечебный пасечный воздух, прекрасная природа делает место отдыха поистине уникальным.

*Мы так живем, а им в диковинку
жизнь сельская в заботах и трудах.*

*Туристы едут в Грайворонскую сторону,
Чтоб посмотреть наш «Хутор на гранях»...*

(Е. Алиханова, директор Центра туризма и народных традиций).

Гостям предлагается поучаствовать в народных праздниках, обрядах и гуляниях, попробовать исконно русские блюда, посетить музей под открытым небом и сувенирную лавку, принять участие в мастер-классе по народным ремеслам, пройтись по интересным и памятным местам.

Библиотеки являются сегодня центрами информации для местного сообщества, активно занимаются краеведческой работой. Ни одна экскурсия по району не обходится без библиотекарей, которые выступают в качестве экскурсоводов. Причем каждый библиотекарь может провести экскурсию не только по своему поселению, но и по району в целом. Маршруты разрабатываются совместно Централизованной библиотечной системой, Центром туризма, народных традиций и промыслов, администрацией района и администрацией каждого сельского поселения. Большое значение при составлении маршрутов играет ведение библиотеками книг летописей населенных пунктов.

С 1996 года библиотеки создают уникальную, эксклюзивную рукописную историю городов и сел. Летописная работа стала «оберегом» для белгородских библиотек.

Книга «Летописи населенных пунктов Белгородской области» состоит из двух частей: исторической и хроники современных лет. Модернизация библиотек способствовала созданию электронной версии «Летописи населенных пунктов», что привело к оперативному получению и использованию





*Гости из Германии и Польши
на Грайворонской земле*



информации по всем направлениям культурного туризма. В исторической части летописи отображаются сведения об участии жителей в крупнейших исторических событиях, в жизни страны от времени основания поселения до сегодняшнего дня. Ценность собранных исторических материалов повышают приложения к летописи: фотоальбомы, подлинники или копии документов, образцы фольклора конкретной местности, аудио-видеозаписи. Материалы оформляются в тематические папки, альбомы. Вторая часть летописи — хроника, в ней фиксируются современные события из жизни населенного пункта.

Большим успехом у туристов пользуется посещение и отдых в сельских усадьбах (в районе их уже 25, из них 3 — гостевые, остальные — экскурсионные). Всего в разработке 100 сельских усадеб, каждая из которых неповторима и оригинальна по-своему. Туристы, согласно своим запросам, могут выбрать усадьбу пасечника или виноградаря, животновода или рыбо-





Участники Прохоровских чтений

лова, мастера и знатока народной культуры или русских народных блюд. Гостеприимные и радушные хозяева всегда рады гостям и создают для них все условия для того, чтобы им хотелось приехать сюда еще не раз. Все сельские усадьбы находятся в живописных местах. Как правило, это уютные дома и сельские домики из трех и более комнат, с верандой, кухней, банькой и колодезем с ключевой водой.

Практически в каждом поселении уже есть усадьбы и составлены маршруты движения экскурсионных групп. Начало экскурсионного маршрута — это знакомство с гостями и обзорная экскурсия по г. Грайворону, затем, по мере продвижения от одного к другому населенному пункту, библиотекарь-экскурсовод рассказывает о прошлом и настоящем того или иного села. Туристов встречают песни под гармонь, знакомство с деревенским бытом, русской кухней, с убранством дома в русском стиле. Желаящие могут попробовать свои силы в косьбе травы и вязании снопов, приготовлении блюд русской кухни.

В настоящее время сотрудники библиотек совместно с другими структурами, занятыми в реализации программы, продолжают кропотливую работу по разработке новых туристических маршрутов, собирают информацию о наличии туристического продукта на территории села, путем проведения выставок и различных мероприятий популяризируют новую туристическую отрасль среди жителей района.

В результате совместной деятельности по развитию культурного туризма библиотеки стали современными информационными центрами, как для местного сообщества, так и для туристов, что дает открытый доступ пользователю к данным информационным ресурсам на современном и качественном уровне с использованием традиционных и новейших библиотечно-информационных технологий. Такая работа создает имидж Грайворонского района как территории, располагающей значительным туристическим ресурсом.



ПРОЕКТ «50 + WEB»: ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО ГРАЖДАН СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ



Наталья Ивановна ОСАДЧАЯ,
библиотекарь Центральной библиотеки
МУК «ЦБС Красногвардейского района»
(г. Бирюч, Белгородская область)

Одна из тенденций, наблюдаемых в последние десятилетия в развитых странах мира, — неуклонный, довольно быстрый процесс уменьшения в общей численности населения доли детей и молодежи и увеличения доли пожилых. Согласно прогнозам демографического отдела ООН о старении населения, через 20-25 лет в России доля лиц пенсионного возраста превысит 50%. Численность людей в возрасте 60 лет и старше к 2025 году возрастет в 7 раз — в эту группу будет входить каждый седьмой житель планеты.

За последние сто лет представление о старости сильно изменилось. Времена, когда старость была относительно коротким отрезком жизненного пути, ушли в прошлое. Нынешнее старшее поколение — работоспособное и любознательное — планирует еще многое успеть сделать. Людям старшего поколения важно оставаться общественно активными, своевременно получать нужную информацию по самым различным направлениям, и это является основным условием для реализации их прав и свобод. Однако в последние годы на фоне процесса информатизации современного общества обозначился феномен информационного неравенства социально незащищенных групп населения, включая пожилых, малоимущих, детей и т. п.

Доступ граждан старшего поколения к современным информационным технологиям ограничен вследствие отсутствия:

- достаточных средств для регулярной оплаты услуг Интернета;
- телефонизации;
- необходимых для работы в информационной сети умений и технической подготовки.

В этом процессе неопределима роль библиотек, поскольку старшее поколение в силу ограниченности средств практически лишено возможности ходить в кино, театры, посещать другие платные формы проведения досуга, а бесплатное пользование библиотечными фондами и услугами им более доступно. Тем самым снимается противоречие между невостребованностью пожилого человека обществом и его активной жизненной позицией.



Откликаясь на информационные потребности новой целевой группы, многие библиотеки расширяют свои фонды. Наибольший интерес у пожилых людей вызывают исторические и биографические романы, а также литература о путешествиях. Кроме того, люди старшего возраста ищут в библиотеках справочную и вспомогательную литературу, помогающую ориентироваться в компьютерном мире, медицине, праве и различных социальных вопросах.

Однако информационные материалы — лишь часть того, что могут предложить сегодня читателю библиотеки, как публичные, так и научные. В настоящее время наблюдается большая потребность пенсионеров и пожилых людей в освоении доступных образовательных технологий, повышении компьютерной грамотности. В этой связи специалисты Центральной библиотеки МУК «ЦБС Красногвардейского района» разработали проект «50 + WEB», целью которого является предоставление пожилым людям возможности получить необходимый уровень знаний и навыков, требующихся для работы на компьютере и в сети Интернет.

Задачи проекта:

- дать пожилым людям необходимые знания по устройству компьютера, работе с базовыми офисными программами, Интернетом;
- развитие умений и навыков поиска необходимой информации;
- реализация личного потенциала и организация досуга.

Участники проекта — специалисты МУК «ЦБС Красногвардейского района».

Информационная поддержка и освещение: телерадиокомпания «Бирюч»; АНО «Редакция газеты «Знамя труда».

Проект «50 + WEB» включает три этапа:

I этап. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ВЛАДЕНИЮ КОМПЬЮТЕРОМ.

По уровню знаний и навыков владения компьютером участники программы делятся на три группы:

- 1 группа — абсолютно не владеющие навыками работы на компьютере;
- 2 группа — имеющие начальный уровень подготовки;
- 3 группа — хорошо владеющие базовыми офисными программами.

Программа для 1 группы:

Знакомство с компьютером. Операционная система Windows. Основные понятия. Особенности работы с компьютером для пожилых. Знакомство с программами Microsoft Word, Excel, Outlook Express. Назначение, начальные навыки работы. Программа-браузер Internet Explorer. Назначение журнала и папки «Избранное». Способы просмотра и поиска информации. Сохранение информации на компьютере.

Программа для 2 группы:

Углубление компьютерной грамотности. Совершенствование навыков работы с программами Microsoft Word, Excel, Outlook Express. Освоение программ Microsoft PowerPoint, Publisher, Access, Nero. Работа с антивирусными программами. Программа-браузер Internet Explorer. Работа в локальной



сети. Усложнение поисковых запросов. Создание электронного почтового ящика. Получение и отправка писем с использованием e-mail.

Программа для 3 группы:

Изучение тонкостей работы с другими программами для домашнего пользования: домашний бухгалтер, архиваторы, работа с видеоизображением и звуком. Программа Photoshop. Особенности работы, редактирование изображений, создание коллажей, анимации. Работа в различных браузерах. Поисковые системы, базы данных, каталоги. Изучение языка поисковых запросов. Создание домашней страницы в Интернете.

II этап. ОБЪЕДИНЕНИЕ УЧАСТНИКОВ ПО УРОВНЮ ЗНАНИЙ И ИНТЕРЕСОВ

Работа с электронными каталогами и базами данных. Электронные библиотеки, читальные залы, книжные полки. Дистанционное оформление документов. Православные ресурсы сети Интернет. Работа с порталами государственных служб. Платежные системы. Оплата услуг через Интернет. Работа с образовательными ресурсами, энциклопедиями, справочниками, словарями. Отдых, туризм и путешествия: каталоги сайтов, оформление билетов. Медицинские сайты, журналы, энциклопедии. Юридическая помощь без проблем: онлайн-консультации, правовое просвещение. Посещение страниц для садоводов и огородников. Хобби, информация по домоводству: путешествие по каталогу ссылок. Создание фотоальбомов, личных страниц в Интернете.

III этап. ОРГАНИЗАЦИЯ КЛУБОВ И ОБЪЕДИНЕНИЙ

Данный этап предполагает:

- участие пожилых в деятельности клубов, объединений с целью обмена информацией, личным опытом;
- создание web-ресурсов людьми старшего поколения.

Для осуществления проекта необходимо следующее материальное обеспечение:

- класс из шести современных мультимедийных компьютеров;
- модем;
- цветной принтер;
- сканер;
- программное обеспечение;
- подключение к Интернету.

Получение новых знаний, навыков работы на компьютере и умений работы в Интернете способствует продлению активной интеллектуальной деятельности, психологической адаптации, реализации личности пожилого человека, что в конечном итоге приведет к гармонизации жизни и станет важным инструментом ее содержательного обогащения и значительного продления.



НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КОМПЛЕКТАТОРА

**Белгородской государственной универсальной
научной библиотеки**

Наталья Александровна МАСЛЯКОВА,
*библиотекарь отдела комплектования
Белгородской государственной
универсальной научной библиотеки
(г. Белгород)*



Что такое научная организация труда (НОТ) знают все, получившие специальное образование. Этот термин часто звучит на лекциях и профессиональных научных семинарах. Под научной организацией труда в библиотеке понимается «комплекс организационных, технико-экономических, гигиенических и социально-психологических мероприятий, внедрение которых основывается на научном анализе трудовых процессов, условий их выполнения и направлено на рациональное использование материальных и трудовых ресурсов библиотеки, улучшение условий труда и повышения его качества и эффективности» [1].

Термин мы знаем, но используем ли его содержательный аспект в своей работе? Как часто учитываются принципы научной организации труда при разработке библиотечных технологий или организации рабочих мест? Менеджмент и библиотечная наука не стоят на месте, автоматизация и технологизация широко идут в ногу с прогрессом. А библиотеки? Они движутся вперёд?

Направления НОТ активно разрабатывались и широко внедрялись в библиотечную деятельность в советское время, были очень популярны тогда. В некоторых региональных библиотеках создавались целые отделы, задачами которых становились анализ и оценка существующей организации труда, проектирование мероприятий по совершенствованию библиотечной технологии, внедрение и освоение новаций в этом направлении библиотечной деятельности. В конце 60-х годов в структуре Всесоюзного библиотечного совета (ВБС) при Министерстве культуры СССР была выделена проблемная комиссия по НОТ, которую возглавил И.М. Фрумин. Целью этой структуры было содействие деятельности библиотек в области разработки и внедрения НОТ [1].

Сейчас эти направления не забыты и теоретически рассматриваются в рамках библиотечного менеджмента и управления качеством труда, но в прикладном назначении они чаще всего применяются с учетом происходя-



щих изменений, поскольку не всегда отвечают реалиям сегодняшнего дня. Объясню почему.

В работе по научной организации труда необходимо исходить из того, что главная цель ее внедрения состоит не в том, чтобы совершенствовать технику и технологию, а в том, чтобы наиболее рационально организовать труд сотрудников по использованию тех элементов производства, которыми реально располагает библиотека, т.е. обеспечить эффективное использование существующих материально-технических и информационных ресурсов библиотеки. При научной организации труда практическому внедрению конкретных технологических решений предшествует тщательный научный анализ библиотечных процессов и условий их выполнения, а практические рекомендации базируются на достижениях современной науки и техники. Таким образом, именно результаты исследования выявляют необходимость использования тех или иных технологий в библиотечной деятельности, выводу участия в корпоративных объединениях и т.д.

Однако практика доказывает, что современная библиотека вынуждена организовывать свою деятельность не так, как рекомендует профессиональная наука, а исходя из ситуационных решений проблем, возникающих в процессе взаимодействия библиотеки с внешней и внутренней средой. Из этого следует, что решения по организации и планированию будущей работы принимаются согласно ситуации, которая уже существует, т.е. ведется политика текущего планирования. А одним из основных направлений НОТ является стратегическое планирование, направленное на достижение целей, поставленных в результате научного анализа.

Как выходит из этой ситуации Белгородская государственная универсальная научная библиотека? Я продемонстрирую это на примере работы отдела комплектования.

По мнению Василия Герасимовича Дригайло – автора книг «Основы научной организации труда в библиотеке», «Основы управления библиотекой высшего учебного заведения», многих методических разработок и статей по проблемам библиотечного дела: «...осуществление любой работы, в том числе и по НОТ, начинается с определения и уяснения цели» [2]. Отсутствие ясной цели уже в зародыше обрекает труд на неудачу или делает его малоэффективным. Постановка же цели является непременным условием начала трудового процесса и одновременно одной из функций и принципов научной организации труда в библиотеке. Необходимо определить цели каждого сотрудника, каждого отдела и каждого направления научной организации труда.

Главная цель работы нашего отдела — осуществление научного комплектования фондов. Под ним мы подразумеваем координацию работы отделов библиотеки по комплектованию и опору на читательские запросы при формировании библиотечных фондов. Исходя из этого, можно сказать, что фундаментом нашей работы является постоянный глубокий мониторинг качества комплектования и информационных потребностей основных групп пользователей. Для реализации общей цели перед комплектаторами ставится множество промежуточных задач, решение которых требует четкого распределения обязанностей между сотрудниками и их высокого профессионализма.



В обязанности современного библиотекаря-комплектователя по должностной инструкции сотрудника отдела комплектования Белгородской ГУНБ входит:

- координация работы отделов библиотеки по формированию сводных заказов на издания в соответствии с тематическими планами издающих организаций, информационными письмами, прайс-листами;
- организация текущего комплектования фонда библиотеки;
- выявление и заполнение лакун в фонде библиотеки, а также комплектование фондов библиотеки обязательным местным бесплатным экземпляром документов;
- штемпелевание поступивших из всех источников комплектования изданий, штрих-кодирование, инвентаризация книг и книжных формуляров;
- введение данных о книгах в компьютер;
- списание книг по актам выбытия;
- участие во внедрении и использовании автоматизации библиотечных процессов;
- участие в доставке литературы из местных издательств и книготоргующих организаций;
- подготовка благодарственных писем в адрес учреждений, организаций и частных лиц, подаривших библиотеке издания;
- освоение и внедрение в практику работы отдела новых информационных технологий с целью автоматизации технологических процессов;
- повышение профессионального уровня в системе непрерывного образования.

Теперь возьмем для примера один из процессов работы отдела комплектования. После того, как новые, поступившие из различных источников книги были проштемпелованы и приобрели свой индивидуальный инвентарный номер, комплектователь БГУНБ производит аналитико-синтетическую обработку, в результате которой создается библиографическое описание документов в формате RUSMARC. Подчеркну, он не создает библиографическую запись — систематизацию и каталогизацию производят сотрудники отдела обработки, целью комплектователя является создание и редактирование книг инвентарного учета в электронном формате. Давайте проанализируем этот процесс.

Как же направления научной организации труда используются в работе комплектователя с электронным каталогом?

Внедрение передовой технологии прогрессивных методов труда

В период с апреля 2001 года по декабрь 2002 года впервые в стране были созданы аппаратно-программный комплекс для онлайн-корпоративной каталогизации в системе форматов RUSMARC и ядро Сводного каталога библиотек России (СКБР) на основе электронных каталогов РГБ и РНБ. Он стал первым централизованным сводным каталогом национального масштаба с возможностями заимствования записей и удаленной каталогизации. Главной задачей проекта стало внедрение единой системы национальных форматов RUSMARC и максимальное сокращение дублирования



работ при каталогизации [3]. Таким образом, участники сводного каталога библиотек России снижают затраты рабочего времени на каталогизацию документов библиотечного фонда.

Белгородская ГУНБ входит в число участников этого проекта. Участие в проекте позволило увеличить производительность выполнения операций в электронном каталоге, избежать дублирования работы по созданию библиографических записей, сократить затраты времени на ведение инвентарных книг в электронном каталоге.

Разделение и кооперация библиотечного труда

Разделение труда является основой его научной организации, так как позволяет правильно распределить объем работ и функциональные обязанности сотрудников структурных подразделений библиотеки, повышает ответственность каждого за порученный ему участок работы. Может также осуществляться функциональное деление, когда библиотекарь выполняет строго определенные процессы, что повышает производительность и качество труда. Так, процесс работы в электронном каталоге библиотеки в среде АБИС «ОРАС-Global» в отделе комплектования делится на два этапа: заимствование записей из СКБР и создание новых библиографических записей в случае их отсутствия в сводном каталоге. Это, как правило, книги местных издающих организаций. Наша практика показала, что такое функциональное разделение повышает эффективность работы, ускоряет процесс обработки документов, поступающих в отдел. Более дробное деление труда позволяет библиотекарю сконцентрировать усилия на одном участке работы, что способствует более четкой организации труда, ведет к снижению потерь рабочего времени, неизбежных, когда библиотекарь в течение рабочего дня выполняет несколько различных видов работ [4]. Таким образом, в ОПАКЕ у нас одновременно работают два комплектатора – один работает с СКБР, а другой – с электронными каталогами нашей библиотеки.

Эта практика эффективно работает и оправдывает себя. Уменьшается вероятность ошибок, так как два комплектатора контролируют работу друг друга.

Нормирование и планирование библиотечного труда

Как я уже упоминала, в нашей библиотеке действует политика текущего планирования, опирающегося на ситуационные решения, принимаемые в течение календарного года. Опыт прошедшего года учитывается во время планирования целей и задач на следующий. В этой политике есть свои плюсы и минусы. С одной стороны, это позволяет избегать и предупреждать аналогичные проблемные ситуации, оперативно реагировать на изменения во внешней среде. Но с другой стороны, текущее планирование зачастую уводит от достижения тех целей, которые были поставлены перед библиотекой изначально. В задачи научной организации труда входит организация в библиотеке стратегического планирования, постановка долгосрочных целей, изучение возможности нормирования библиотечных циклов и операций.



Продуктивное использование рабочего времени библиотекаря и ликвидация его потерь — одна из главных задач внедрения НОТ. В условиях изменений внешней и внутренней среды библиотеки правильно установленные нормы времени на библиотечные процессы и их выполнение позволяют более рационально организовать работу, эффективно использовать имеющиеся материальные ресурсы, а значит — определяют успех деятельности учреждения. Более конкретно применение норм времени на процессы, выполняемые в библиотеках, позволяет рассчитать и скорректировать численность штата, установить нагрузки на каждого сотрудника, составить реальный план работы библиотеки, и, конечно, проанализировать и оценить итоги за определенный период, разрешить конфликтные ситуации в коллективе, связанные с загруженностью специалистов и оценкой их труда.

Все циклы и операции, производимые в нашей библиотеке, регламентированы, в том числе и сборником «Нормы времени на основные технологические процессы, выполняемые в общедоступных муниципальных библиотеках Белгородской области», вышедшем в 2008 году. На инвентаризацию документов в автоматизированном режиме (ввести сведения в электронную инвентарную книгу, сверить на наличие в электронном каталоге, в случае отсутствия заимствовать запись из сводного каталога библиотек России, отредактировать заимствованную запись при наличии библиографической записи на документ более раннего выпуска отредактировать прототип записи, в случае отсутствия записи — создать новую) разработаны затраты рабочего времени на один документ — 11,5–13,5 минут.

Совершенствование организации рабочих мест и улучшение условий труда

Еще одним условием высокой эффективности и результативности труда являются комфортные условия работы сотрудников. Здесь задача научной организации труда заключается в том, чтобы, рационально организовав выполнение технологических процессов и операций, добиваться экономии рабочего места, использования его для творческой работы, в конечном итоге — для улучшения обслуживания читателей.

Организация рабочих мест, отвечающих всем современным требованиям, к сожалению, проблема для нас, упирающаяся во множество причин, в том числе и финансовую. Но это происходит не только в отделе комплектования у нас, это «головная боль» всей библиотеки. Наше здание было построено в 1979 году и отвечало всем требованиям того времени. Количество наших читателей возросло, увеличились размеры фондов и, вследствие этого, штат сотрудников библиотеки. Все это значительно усложнило нашу работу в условиях все того же здания.

Губернатор Белгородской области Е.С. Савченко обещал в будущем капитальный ремонт библиотеки. Был разработан проект, в котором принимали участие и наши сотрудники (с пожеланием функциональной перепланировки помещений, автоматизации и компьютеризации рабочих мест). Они провели оптимальный расчет техники на количество штатных единиц согласно современной библиотечной науке. Это вселяет оптимизм



нашим сотрудникам. Реализация проекта поможет повысить эффективность деятельности библиотеки как на областном, региональном, так и на федеральном уровне, позволит достойно конкурировать с другими информационными организациями нашего города и области и занять свою нишу на региональном информационном рынке. А пока мы вынуждены работать в тех условиях, которые реально существуют.

Из всего сказанного сейчас можно сделать вывод, который уже озвучили наши коллеги в советское время: управление библиотечными технологиями необходимо и должно быть направлено на поиск наиболее оптимальных вариантов качественного выполнения библиотечных процессов и операций, на наиболее рациональное использование библиотечных ресурсов. Совершенствование существующей практики, помимо упорядочения библиотечной технологии и ее автоматизации, должно быть направлено на поиск инновационных технологических решений, призванных повысить эффективность той титанической работы, которую осуществляют наши сотрудники. Все это позволит нам достичь тех целей, которые первоначально ставятся перед библиотекой той внешней средой, в которой она функционирует, с которой взаимодействует в своем развитии.

Литература

1. Библиотечная энциклопедия / Рос. гос. б-ка. — М.: Пашков дом, 2007. — С. 690-691.
2. Дригайло В.Г. Основы управления библиотекой высшего учебного заведения: науч.-практ. пособие. / В.Г. Дригайло, Е.В. Башун, В.Н. Волынец. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Либерия, 2004. — С. 164.
3. Основные вехи развития // <http://www.nilc.ru>
4. Справочник библиотекаря / Под ред. А.Н. Ванева, В.А. Минкиной. — СПб.: Профессия, 2000. — С. 310.



Время читать!

«ЧИТАЕМ КЛАССИКУ СЕГОДНЯ» — ПРОЕКТ ЧИТАТЕЛЬСКОГО РАЗВИТИЯ ПОДРОСТКОВ

Наталья Дмитриевна ПОРШАКОВА,
заведующая отделом обслуживания читателей
«Подросток» Белгородской государственной
детской библиотеки А.А. Лиханова
(г. Белгород)



*Знание классических произведений,
умение ценить их достоинства,
чувствовать их внутреннюю красоту
и совершенства — обязательное условие
образованности.*

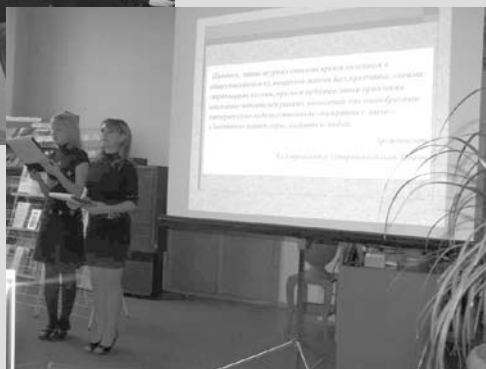
Д. Лихачев

Подростковый период — важнейший этап жизни, во многом определяющий последующую жизнь человека. Высоких результатов в воспитании читающего, образованного, высоконравственного поколения можно достичь только в триединстве «библиотека — школа — семья».

В современном мире с каждым годом увеличивается число авторов, пишущих для детей и подростков. Различные издательства сегодня предлагают огромный выбор детской литературы — от всеми любимых сказок до произведений малоизвестных писателей. Важно, чтобы, читая современную литературу, ребенок умел отличить добро от зла, чтобы за веяниями нового времени не потерялись вечные человеческие истины: Любовь, Справедливость, Верность, Честь, Долг.

В последние годы произошло ухудшение целого ряда характеристик чтения у детей и подростков, снижение общего уровня грамотности. Школьники не осваивают язык классического наследия, а предпочитают разнообразные клише и формальный подход к классической литературе. Утрачивается не только культура чтения, но и культура речи, поскольку ребята не осваивают значительную часть любимой когда-то литературной





*Знакомство с творчеством
писателя В.А. Каверина*

классики, составляющей ранее большую часть репертуара чтения подрастающего поколения. Так, снижение роли литературы в социализации детей и подростков отчасти происходит и в связи с тем, что сегодня из репертуара чтения многих из них уже исчезли герои литературной классики.

В то же время усиливается влияние «электронной культуры» на чтение. Наряду с основными социальными институтами образования и воспитания — семьей и школой — всё большую роль играют «электронные воспитатели»: телевизор, компьютер, становясь серьезными соперниками книги.

Безусловно, технический прогресс — большое благо для человека. Но не следует забывать, что именно книга развивает ребенка эмоционально и нравственно, интеллектуально и эстетически, заставляя думать, анализировать, сопереживать, совершенствует ум, память, расширяет кругозор. Поэтому на сегодняшний день важным представляется поддержка и пропаганда чтения как основного элемента культуры, источника духовного воспитания, интеллектуального обогащения и творческой активности подрастающего поколения.

На протяжении многих лет во всех детских библиотеках области разработаны и реализуются программы по приобщению детей к чтению, книге, лучшим образцам мировой и отечественной литературы. Так, несколько лет в государственной детской библиотеке имени А. А. Лиханова работала целевая библиотечная программа «Читаем классику сегодня» для читателей 11–15 лет. Цель данной программы — повысить роль классической литературы и чтения в духовной жизни детей; способствовать их нравственному,



интеллектуальному и творческому развитию, формированию читательской активности. Мы старались не просто познакомить ребят с произведениями классической литературы, но и научить их самостоятельно работать с книгой, анализировать прочитанное, делать определенные выводы.

Для реализации поставленной цели мы сделали акцент на использовании различных видов деятельности: творческой, теоретической и практической, а также на сочетании разнообразных форм: урок нравственности, литературное эссе, обмен мнениями, читательская конференция.

В рамках программы в течение года ребята знакомились с произведениями-юбилеями («Два капитана» В. Каверина, «Повесть о



Повесть Александра Грина «Алые паруса» можно с уверенностью отнести к «современной классике», потому что она победно проходит, как корабль Грея «Секрет» под алыми парусами все штормы событий уже 85 лет. «Алыми парусами» зачитывалось не одно поколение, и до сих пор это произведение сохранило любовь и интерес читателей.



*Творческие работы
юных читателей по повести
А. Грина «Алые паруса»*



настоящем человеке» Б. Полевого; «Алые паруса» А. Грина, «Белый Бим Черное ухо» Г. Троепольского), книжными выставками; участвовали в конкурсах творческих работ, опросах, просмотрах видеофильмов с обсуждением и т.д. Так, в рамках программы была организована книжно-иллюстративная выставка «Два капитана продолжают путь», цель которой — познакомить ребят с жизнью и творчеством писателя В.А. Каверина и его книгой «Два капитана». Вниманию ребят были предложены разноо-



"Белый Бим Черное ухо"

Гавриила Троепольского

Ни одно другое произведение Троепольского не имело такого широкого и безоговорочного успеха, какой выпал на долю повести «Белый Бим Черное ухо». Продолжая традиции русской классической литературы, в своей лирической и философской повести Троепольский рассказывает читателю историю собаки.



Творческие работы юных читателей по повести Г. Троепольского «Белый Бим Черное ухо»

бразные материалы научных географических исследований, открытий, статьи и заметки о творческом пути автора. После обзора состоялся просмотр видеofilьма «Дорогой приключений» с последующим обсуждением. По мнению ребят, такие книги и фильмы «учат любить, дорожить любимыми и дорогими людьми, стремиться к сохранению мира, правды и справедливости». Или, например, принимая участие в виртуальной литературной экспедиции на Северный полюс, подростки не только чертили путь капитана Григорьева из Владивостока к северным берегам, но и самостоятельно готовили сообщения о первооткрывателях Северной Земли, о мореплавателях, об открытии северных берегов. Впоследствии эти знания пригодились ребятам не только на уроках литературы, но и на занятиях по географии.

В работе с подростками мы используем диалоговые формы, так как они не только формируют коммуникативные навыки, но и заставляют ребят самостоятельно приобретать знания, развивать свои творческие способности. При-



мером может служить обмен мнений «Куда зовут нас алые паруса?» по произведению А. Грина, конкурсы творческих работ «Книга глазами читателей» по произведению Г. Троепольского «Белый Бим Черное ухо», а также «Почитай сам — поделись с другом» по книге А. Грина «Алые паруса», конкурс рекламных проектов и др. Старт программы был дан в дни весенних каникул. Конкурс рекламных проектов проходил по трем номинациям. Читатели в возрасте 11-13 лет представили свои работы в форме литературного и изобразительного произведения. А у участников 13-15 лет была возможность показать себя как начинающих рекламщиков и представить свой проект в любом виде.



Заседание литературно-дискуссионного клуба «Бригантина»



На читательской конференции «От уважения человеческого достоинства — к душевному зрению», на которой присутствовал белгородский краевед, писатель Б.И. Осыков, были подведены итоги конкурса, а победители награждены дипломами и подарками. Борис Иванович рассказал ребятам о том, как впервые познакомился с Гавриилом Николаевичем Троепольским на литературном семинаре белгородских писателей, где автор озвучил замысел новой книги; о жизни и творчестве писателя.



Работы юных читателей ёще раз доказали, что лучшим инструментом воспитания высоких мыслей и чувств является неспешное, вдумчивое чтение классической литературы, воспитывающей приверженность вечным ценностям — истине, добру, человеческому достоинству. Эти понятия поэтому и называются вечными, что неподвластны смене эпох, политических укладов, веяниям моды.

Проведенный специалистами библиотеки социологический опрос выявил довольно разнообразный репертуар чтения детей и подростков: на первом месте в нем — обязательная школьная классика, у младших школьников — сказки, у более старших — фэнтези. С интересом ребята читают приключения и «ужастики», детективы, книги о природе и животных.

Изучение интересов детей и анализ социологических опросов стало основой для создания литературно-дискуссионного клуба «Бригантина», объединившего ребят 11-13 лет, увлеченных чтением классической литературы, имеющих свою точку зрения относительно прочитанного, любознательных. Не случайно девизом клуба стали слова: «Бригантина на плаву, хоть стоит на берегу. Приходи к нам в клуб скорей и найдешь себе друзей!».

Задачи клуба:

- способствовать повышению престижа чтения как творческого процесса;
- формировать умение анализировать прочитанное;
- стимулировать инициативу и творчество поисков, связанных с выбором направлений детского чтения.

Деятельность клуба развивается в трёх направлениях: «В мире тайн с друзьями вместе разбираться интересней (листая страницы детективов)»; «По дороге Добра и Любви»; «Мы — дети Галактики (погружение в загадочный мир фантастики)». В каждом направлении обсуждаются книги, пишутся отзывы на книги, организуются живые дискуссии, презентации различных произведений. Свои читательские симпатии ребята воплощают в рисунках, поделках, инсценировках. Читатели могут принять участие в разговоре по душам в таежной чаше В. Сотникова «Четвероногий друг идет на помощь», в диспуте детективных героев «Герои книг оживают», в открытом обсуждении повести М. Войцеховской «Тень быка», в диспуте-бинго по книге «Остров в море» А. Тор, в блиц-дискуссии «Мир и мечты Кира Булычева», в выставке творческих работ «Вернисаж героев Д. Емца» и др.

Итак, чтение детей — это ключ к жизни в информационном обществе. И нам пора изменить свою точку зрения как на чтение в целом, так и, особенно, на детское чтение, поскольку сегодня детское чтение все больше становится чрезвычайно важным феноменом, определяющим уровень культуры будущего общества.



ПРОЕКТ ПО ПОВЫШЕНИЮ ГРАМОТНОСТИ И ПРОДВИЖЕНИЮ ЧТЕНИЯ ЧИТАТЕЛЕЙ-ДЕТЕЙ «ВЕСЕЛЫЙ ГРАМОТЕЙ»

Наталья Юрьевна БУДЬКО,
ведущий библиотекарь центральной детской библиотеки
МУК «Шебекинская центральная районная библиотека»
(г. Шебекино)



*Родной язык — величайший наставник.
К.Д. Ушинский*

Язык — инструмент выражения нашей мысли и наших чувств. Степень речевого развития — это и степень развития мышления. Родной язык — атрибут национальной жизни, высшее проявление национальной культуры. Учесть эти преимущества изучения родного языка — значит привлечь внимание детей, прежде всего к миру слов, повседневно употребляемых, дав им почувствовать, что язык не менее интересен, увлекателен, сложен, разнообразен, чем мир растений и животных, электроники и техники.

Чтение и грамотность являются сегодня национальными приоритетами России. Детская библиотека как хранилище человеческого знания, сокровищница лучших образцов русской и мировой литературы имеет большие возможности в развитии языкового и литературного потенциала детей, а значит — души и интеллекта подрастающего поколения — жителей будущей России.

В Шебекинской центральной детской библиотеке сложилась и оправдала себя работа, направленная на приобщение детей к его изучению и развитию грамотности. В последние годы это направление реализуется в рамках целевой программы. В прошлом году, в ходе **первого проекта «Язык — мой друг» многолетней программы «Слова, дарующие силу»**, мы стремились повысить уровень грамотности детей и подростков, расширить их знание русского языка, способствовать обогащению лингвистической культуры и формированию истинного читательского вкуса.

В рамках первого проекта были проведены следующие мероприятия:

- литературный журнал «Русский язык — нам есть чем гордиться»;
- библиотечно-познавательная акция «Хочу быть грамотным!»;
- актуальный разговор о чистоте речи «Доброе слово железные ворота открывает»;
- форум юных читателей «Право на грамотность», приуроченный к Международному дню грамотности;



- игра по русскому языку «Страна по имени Родная Речь»;
- урок библиотечно-библиографических знаний «Словари и словарики»;
- игры «Очень увлекательная грамматика», «Вселенная русского языка» и т.д.



*День информации
«Вселенная русского
языка»*

Важной задачей этих мероприятий стала популяризация лучших произведений детской литературы. Проект осуществлялся совместно с общеобразовательными школами, со школой-интернатом для детей-сирот г. Шебекино.

В процессе реализации программы широко использовались новые информационные ресурсы, приобретенные детской библиотекой благодаря проекту Российского детского фонда «Мир детства: грамотность, нравственность, творчество». Ещё в 2007 году в рамках программы «Духовная защита» Общероссийским общественным благотворительным фондом «Российский детский фонд» при финансовой поддержке президента регионального благотворительного общественного фонда «Планета детей»



Марины Смирновой был инициирован проект «Мир детства: грамотность, нравственность, творчество», направленный на развитие интеллектуального и творческого потенциала детей и подростков Белгородской области через обеспечение равного доступа к книжной и информационной культуре. В рамках реализации проекта Шебекинская центральная районная детская библиотека получила 2 комплекта компьютерного оборудования; многофункциональное устройство; мультимедийное оборудование (экран, стереопроектор); прикладные программы по русскому языку, а также справочную литературу и книги, посвященные развитию русского языка.

Благодаря техническому оснащению, и используя документы на различных носителях, центральная районная детская библиотека продолжает работу по областной программе, развития грамотности «Слова, дарующие



День письменности «Откуда азбука пошла»



силу». Проведены мероприятия, способствующие распространению и поддержке русского языка, такие, например, как:

- час библиотечно-библиографических знаний «Словари и словарики» к Международному дню грамотности (ребята познакомились со словарями и в игровой увлекательной форме учились ими пользоваться);
- познавательной-игровой программы «Грамоте учиться — всегда пригодится» ко дню Наума Грамотника, покровителя учащихся (ребята узнали, как отмечали на Руси этот праздник, и как тогда проходило обучение ребяти-



шек; участвовали в турнире знатоков русского языка, конкурсе пословиц и поговорок о грамоте и чтении).

Таким образом, новая образовательная среда, сложившаяся в детской библиотеке, использование новых форм и методов работы с детьми, в первую очередь связанных с привлечением юных читателей к книге, способствуют формированию образованной и творчески развитой личности.



Занимательный урок русского языка «Слово — дело великое»



Логическим продолжением работы в данном направлении станет творческое выполнение специалистами Центральной районной детской библиотеки следующего проекта программы «Слова, дарующие силу» — «Весёлый грамотей».

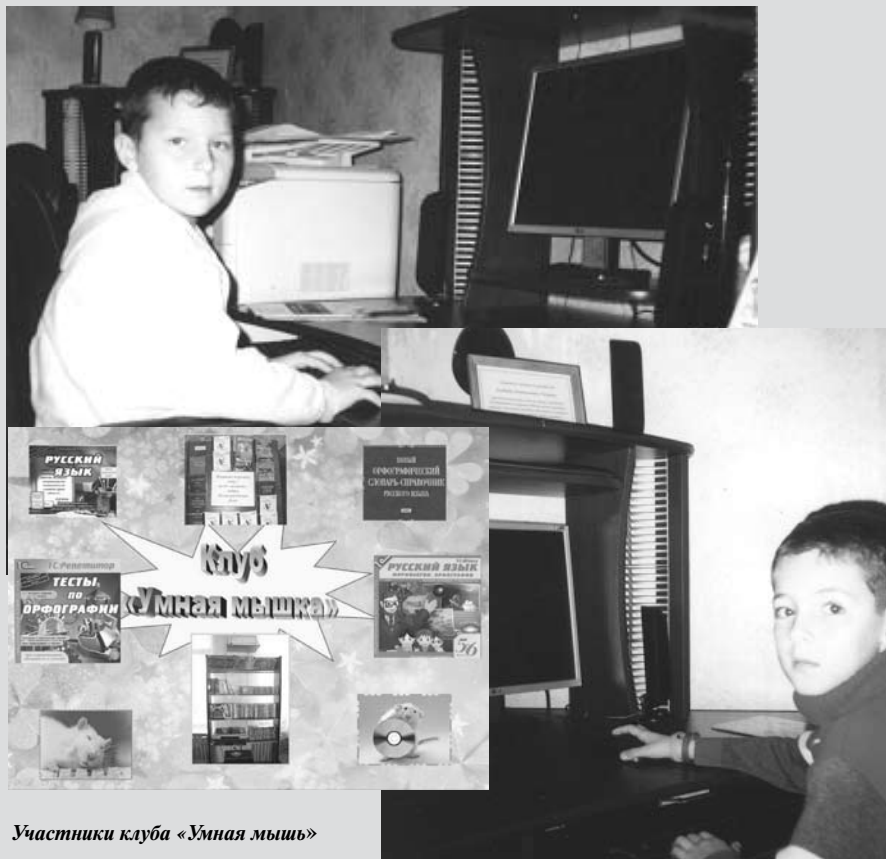
Цель проекта — повышение уровня грамотности детей через использование новых информационных ресурсов, организацию информационно-образовательных и досуговых мероприятий на основе активного использования печатных и мультимедийных ресурсов по русскому языку и литературе.

Задачи проекта:

- знакомство читателей с печатными и электронными источниками по русскому языку;
- приобщение детей к книге и чтению;
- обучение детей самостоятельной работе с информационными источниками по русскому языку и литературе;
- повышение уровня речевой культуры; оказание помощи детям в изучении русского языка.



Проект будет реализован в течение 2010 г., рассчитан на детей в возрасте от 10 до 12 лет и будет осуществляться совместно с муниципальными обще-



Участники клуба «Умная мышь»

образовательными школами № 8 и № 5, Шебекинской школой-интернатом для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей.

В ходе реализации проекта планируется проведение **рекламной акции «Давайте говорить по-русски!»**, в рамках которой предусмотрено размещение информационных материалов на страницах местной газеты «Красное знамя», на радио, телевидении, в общеобразовательных учреждениях города.

С целью раскрытия книжного фонда в библиотеке будет организован **цикл книжных выставок «В мире слов»**.

Будут проведены информационные, познавательные, образовательные мероприятия:

- театрализованный час развития речи «Полет фантазии»;



- интеллектуальная игра по русскому языку «**Всеvedы**» к Всемирному дню грамотности;
- костюмированная беседа о словарях «**Вселенная в алфавитном порядке**»;
- час речевого этикета «**Сила слова**»;
- КВН по русскому языку «**Ученье — свет**» и др.

В рамках реализации проекта «**Веселый грамотей**» для читателей уже проведены:

- Викторина «**Самый грамотный**». Мероприятие было направлено на закрепление знаний по русскому языку и литературе детей 11-12 лет. Игра проводилась в несколько туров, в каждом из которых ребята отвечали на интересные вопросы по грамматике и теории литературы, о русских писателях и героях их произведений. Детям особенно понравились шуточные вопросы «на смекалку»: например, «какой город летает?» (Орел) или «какой иголкой не сошьешь рубахи?» (Хвойной) и др.

- Актуальный разговор о чистоте речи «**Доброе слово железные ворота отворяет**». Ребятам было предложено поговорить о самых важных качествах человека: о доброте, вежливости, дружбе. Образцом стали «Письма о добром и прекрасном» С. Лихачева. Было также предложено обратиться к словарям В. Даля и С. Ожегова. Конкурс знатоков правил вежливости помог ребятам на примере литературных героев закрепить полученные знания.

В настоящее время библиотека располагает компьютерным и мультимедийным оборудованием, выходом в Интернет; фондом электронных изданий: обучающих программ, электронных энциклопедий, развивающих игр. С появлением компьютерного оборудования библиотека получила возможность обучения ребят компьютерной грамотности.

В рамках реализации проекта имеющиеся ресурсы используются в работе клуба «**Умная мышка**», в ходе заседаний которого:

- используются обучающие диски по русскому языку из серии «1С: Репетитор»: «Русский язык», «Тесты по орфографии», «Тесты по пунктуации», «Привет, Причастие!»;
- организуются практические групповые и индивидуальные занятия с детьми.

На заседаниях клуба ребята знакомятся с информационными ресурсами библиотеки в помощь изучению русского языка, учатся самостоятельной работе с информационными источниками, а также с удалёнными источниками информации по русскому языку и литературе благодаря доступу к сети Интернет. Особо ценно то, что обучаются дети из малообеспеченных, неполных семей, не имеющие компьютеров дома, например воспитанники школы-интерната для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Таким образом, выполнение проекта будет содействовать приобщению детей к литературе и изучению русского языка, позволит повысить уровень общей культуры подрастающего поколения, сформировать правильную речь и мышление.

Бесспорно, Год русского языка — это слишком мало. Поэтому мы объявляем у себя Эру русского языка!

