

Министерство культуры Краснодарского края
Краснодарская краевая универсальная научная
библиотека им. А.С. Пушкина
Научно-методический отдел

«Наставничество в библиотеке»

*Сборник материалов
краевого конкурса проектов (программ)
библиотечных специалистов
муниципальных библиотек Краснодарского края*



**Краснодар
2023**

УДК 027.022
ББК 78.34
Н 32

Наставничество в библиотеке : сборник материалов краевого конкурса проектов (программ) библиотечных специалистов муниципальных библиотек Краснодарского края / Краснодарская краевая универсальная научная библиотека им. А. С. Пушкина, научно-методический отдел ; составитель Н. Г. Гребещенко. – Краснодар, 2023. – 50 с.

В сборник вошли материалы краевого конкурса проектов (программ) библиотечных специалистов муниципальных библиотек Краснодарского края.

Издание предназначено для сотрудников библиотек, педагогов, студентов информационно-библиотечных факультетов.

УДК 027.022
ББК 78.34

Краснодарская краевая универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

<u>От составителей</u>	4
<u>Мазурова</u> Е.М. Наставничество как инструмент профессионального роста библиотекаря	5
<u>Потешная</u> Т.А. Наставничество молодых специалистов: инвестиции в будущее библиотеки	12
<u>Овсиенко</u> В.Н. Наставничество в библиотеке: формула успеха	26
<u>Калюжная</u> Е.В. Ступени к мастерству	35
<u>Решетова</u> Е.Г. Грани профессии	39

ОТ СОСТАВИТЕЛЕЙ

В сборник включены проекты по наставничеству библиотечных специалистов муниципальных библиотек Краснодарского края, отмеченные дипломами краевого конкурса.

Конкурс проектов проводился в целях совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков молодых специалистов для качественного исполнения должностных обязанностей и повышения эффективности и качества предоставления библиотечно-информационных услуг жителям края через передачу опыта наставников.

Авторы лучших работ аргументированно разработали проекты, их структуру, логично и грамотно описали результаты, предоставили дополнительные материалы, подтверждающие проведенную работу. Представленные в сборнике материалы будут полезны для дальнейшей работы в данном направлении.

*Отзывы и предложения просим направлять по адресу:
350063, г. Краснодар, ул. Красная, д. 8,
ККУНБ им. А.С. Пушкина, научно-методический отдел.
E-mail: metod@pushkin.kubannet.ru
Тел.: 8 (861) 268-44-75.*

Наставничество как инструмент профессионального роста библиотекаря

*Мазурова Елена Меликовна,
заведующая методико-
библиографическим отделом
центральной районной библиотеки
МБУК «Централизованная
библиотечная система Адлерского
района г. Сочи»*

Наставничество как формат профессиональной подготовки молодых специалистов сформировалось в 60-х гг. XX века. Сама же идея наставления старшими младших, обучения и воспитания последних не нова и существует, полагаем, с самого появления человечества.

Что такое наставничество сегодня? Это особый социальный институт, который позволяет эффективно использовать человеческий капитал, способствовать развитию человеческого потенциала, помогает создавать условия для профессионального и карьерного роста каждого сотрудника внутри организации.

Наставничество, применяемое как кадровая технология, — это, в первую очередь, эффективный инструмент для решения основной задачи любой организации: обеспечение долговременной конкурентоспособности ее и отрасли в целом.

Системно выстроенные коммуникативные связи внутри библиотечного профессионального сообщества позволяют сформировать эффективную стратегию, способствующую, среди прочего, решению различных практических задач библиотеки:

- ✓ минимизация периода адаптации молодого специалиста;
- ✓ профессиональное становление и развитие молодых библиотекарей, повышение их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять функциональные обязанности;
- ✓ увеличение производительности труда и результативности, достижение максимальных показателей в работе;
- ✓ улучшение трудовой дисциплины и психологического климата в коллективе;
- ✓ раскрытие креативного потенциала сотрудников.

Несомненно, наставничество является действенным инструментом не только в закреплении молодых кадров и их профессиональной подготовке для дальнейшего продвижения, но и в повышении квалификации опытных сотрудников, в переподготовке и снижении степени их профессионального и эмоционального выгорания.

Часто в библиотеку приходят молодые специалисты без опыта работы. Такие сотрудники, с одной стороны, нуждаются в большем объеме

информации, в контроле их действий, в советах своего куратора. Реализации профессиональной помощи молодым и посвящен проект «Наставничество как инструмент профессионального роста библиотекаря» (далее – Проект).

Цель Проекта:

Повышение профессионального мастерства молодых библиотекарей в процессе создания и реализации проектов и программ.

Задачи Проекта:

1. Обеспечивать методическое сопровождение при разработке проектов для детей и взрослых.
2. Оказывать помощь в реализации разработанных проектов.

Описание содержания проекта:

Данный проект раскрывает значимость и возможности использования наставничества для повышения квалификации библиотекарей.

В работу по реализации Проекта включены: администрация МБУК «ЦБС Адлерского района г. Сочи», методико-библиографический отдел ЦБС, молодые библиотекари.

Проект по наставничеству направлен на методическое сопровождение работы молодых библиотекарей МБУК «ЦБС Адлерского района г. Сочи».

Библиотекари работают в нашей ЦБС недавно, профильного образования не имели, поэтому все прошли курсы переподготовки на базе ООО «Межрегиональная Академия Профессионального роста». Необходимо научиться применять полученные навыки в практической деятельности.

Формы работы с наставляемыми:

- методическое консультирование,
- индивидуальные консультации,
- проведение мероприятий с социальными партнерами (школами Адлерского района г. Сочи),

Разработаны документы, регламентирующие Проект (положение, приказ, план работы, профессиональные конкурсы).

Этапы реализации проекта:

1. Организационно-подготовительный этап (апрель – май 2023 года)

- Разработка положения о наставничестве.
- Издание приказа о назначении наставника для молодых библиотекарей.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с молодыми специалистами.

2. Организация и проведение мероприятий (июнь – август 2023 года)

- Изучение методической литературы по созданию проектов.
- Разработка индивидуальных проектов каждым молодым специалистом.
- Проведение мероприятий, включенных в индивидуальные проекты, в летних лагерях и на летних досуговых площадках.

3. Аналитический этап (сентябрь 2023 года)

- В сентябре на семинаре библиотечных работников ЦБС молодые специалисты представляют свой проект, рассказывают о наиболее интересных мероприятиях.
- Анализ результатов работы.

Механизм реализации Проекта

Реализация данного Проекта рассчитана на 6 месяцев, осуществляется наставником и молодыми библиотекарями. Директор МБУК «ЦБС Адлерского района г. Сочи» осуществляет контроль реализации проекта и работы наставника.

Директор объявляет приказ о закреплении наставника за библиотекарями, создает необходимые условия для совместной работы.

Контроль реализации проекта включает: посещение библиотек, анализ проведенных мероприятий.

В октябре результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Проекта, представляются на совместном совещании администрации и библиотекарей, участвующих в Проекте.

Ожидаемые результаты

Реализация проекта обеспечит:

1. Профессиональный рост библиотекарей, участвующих в Проекте.
2. Молодые библиотекари научатся разрабатывать проекты, правильно оформлять документацию, готовить сценарии мероприятий.

В результате методического сопровождения наставляемый библиотекарь:

1. Освоит методы внедрения и реализации проектов.
2. Научится разрабатывать циклы мероприятий в рамках проекта.
3. Повысит свою творческую активность.

Отчет о реализации проекта наставничества Мазуровой Елены Меликовны, заведующей методико-библиографическим отделом ЦБС

С мая по октябрь 2023 года был реализован проект по наставничеству «Наставничество как инструмент профессионального роста библиотекаря».

Цель проекта: повышение профессионального мастерства молодых библиотекарей в процессе создания и реализации проектов и программ.

Задачи проекта:

1. Оказывать методическое сопровождение при разработке проектов для детей и взрослых.
2. Оказывать помощь в реализации разработанных проектов.

Наставничество — это системная передача знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному. Суть наставничества — в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в

ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказании помощи и поддержки.

Суховеркова В.В. работает в библиотеке №1 с 2021 года. В 2023 году окончила курсы переподготовки в ООО «МАПР».

Зарипова А.А. пришла к нам в 2019 году и также окончила курсы переподготовки.

Теоретические знания всегда подтверждаются практикой, с которой поможет справиться опытный специалист или наставник.

Я работаю в ЦБС уже больше 30 лет. Начинала простым библиотекарем, затем стала заведующей библиотекой, и вот уже 8 лет – заведующая методико-библиографическим отделом. Накоплен большой опыт, который я стараюсь передать нашим библиотекарям на семинарах, в индивидуальных беседах.

С апреля 2023 года был разработан проект по наставничеству, выбраны библиотекари, получено согласие на совместную работу.

В мае 2023 года мы провели беседу с моими наставляемыми, определили вопросы, которые вызывали у них наибольшие трудности. Остановиться решили на создании и реализации проектов и программ в библиотечной деятельности. В то же время реализация проекта связана с оформлением выставок, с написанием сценариев, проведением мероприятий.

Было разработано два проекта:

1. «По заповедным тропам Красной Поляны». Автор – главный библиотекарь Суховеркова В.В.
2. «Бессмертие подвига». Автор – главный библиотекарь Зарипова А.А.

На следующей встрече мы обсудили проекты с библиотекарями.

Суховеркова В.В. объяснила выбор темы проекта тем, что дети ничего не знают о растительном и животном мире Красной Поляны. Многие из них приехали с родителями из других регионов нашей страны, поэтому никто не объяснил им, что такое эндемики, какие животные обитают в наших горах. Мероприятия были проведены с детьми в летнем лагере СОШ №65 и на летней досуговой площадке «Книголюбы», которая работала в июле и августе в библиотеке №1.

Зарипова А.А. работает в библиотеке №2, где создан мини-музей «Землянка». В музее собраны экспонаты времен Великой Отечественной войны, в фойе находится стенд с портретами участников войны, жителей Кудепстинского сельского округа. Целью проекта «Бессмертие подвига» стало патриотическое воспитание детей и подростков. Основные мероприятия проекта запланированы с 1 августа 2023 года по 31 августа 2024 года. Но уже в мае была организована подготовка к реализации проекта, проведено несколько мероприятий.

С июня 2023 г. началась работа по проектам в библиотеках.

Результаты проекта по наставничеству:

1. Библиотекари изучили брошюры, подготовленные методико-библиографическим отделом: «Разработка концепции и подготовка

проекта», «Методика проведения мероприятия в библиотеке», а также список методической литературы; написали сценарии и провели мероприятия по проектам.

2. Были подготовлены презентации проектов, которые представлены на семинаре в сентябре.
3. За время реализации проекта по наставничеству были проведены две встречи оффлайн и три совещания онлайн в Whatsapp. Кроме того, оказывались индивидуальные консультации по телефону.

Благодаря проделанной работе Суховеркова В.В. и Зарипова А.А. приобрели опыт работы по разработке и реализации проектов, обеспечили непрерывное совершенствование качества организации мероприятий, освоили навыки взаимодействия с детьми.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях профессиональной адаптации впервые поступающих в библиотеки МБУК «ЦБС Адлерского района г. Сочи» молодых работников (специалистов).

2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых работников (специалистов) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

наставник – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками (специалистами) по их адаптации к библиотечной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой работник (специалист) – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока (далее – молодой работник).

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- оказание помощи молодому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;

- создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;
- вовлечение молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в организации;
- адаптация молодого работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации;
- формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;
- повышение качества подготовки и квалификации молодых работников (специалистов), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу в библиотеку молодого работника.
2. Наставничество организуется с момента принятия молодого работника на работу и вводится на срок не менее 2 лет.
3. Наставничество организуется на основании приказа руководителя организации. В приказе указываются продолжительность наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника. Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.
4. Наставник организует и контролирует обучение специалиста, оказывает ему методическую и практическую помощь в работе, зная традиции и особенности деятельности библиотеки.
5. Ответственность за наставничество в ЦБС несет заведующий методико-библиографическим отделом МБУК «ЦБС Адлерского района г. Сочи».

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

1. Наставник имеет право:
 - осуществлять и контролировать обучение молодого работника в оговоренные сроки;
 - требовать от молодого работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его библиотечной деятельностью;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью молодого работника;
- ходатайствовать перед аттестационной комиссией о присвоении молодому работнику более высокой квалификации.

2. Наставник обязан:

- организовывать необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- способствовать рациональной организации труда молодого работника;
- личным примером развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

3. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого работника и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в ЦБС.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО РАБОТНИКА

1. Молодой работник имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию обучения навыкам библиотечной деятельности и организации процесса наставничества.

2. Молодой работник обязан:

- знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

Список методической литературы для изучения:

1. Збаровская, Н. В. Выставочная деятельность публичных библиотек / Н. В. Збаровская. – Санкт-Петербург : Профессия, 2004. – 224 с. – (Библиотека). – ISBN 5-93913-060-7. – Текст : непосредственный.
2. Качанова, Е. Ю. Инновации в библиотеках / Е. Ю. Качанова; науч. ред. В. А. Минкина; СПбГУКИ. – Санкт-Петербург : Профессия, 2003. – 318 с. – (Библиотека). – ISBN 5-93913-042-9. – Текст : непосредственный.
3. Справочник библиотекаря / под ред. А. Н. Ванеева, В. А. Минкиной. – Санкт-Петербург : Профессия, 2000. – 432 с. – (Библиотека). – ISBN 5-86457-187-3. – Текст : непосредственный.

4. Сулова, И. М. Проектная деятельность библиотек : научно-практическое пособие / И. М. Сулова, З. И. Злотникова. – Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2005. – 176 с. – (Специальный издательский проект для библиотек). – ISBN 5-8183-0881-2. – Текст : непосредственный.

Журнал «Библиотека» за 2020–2023 гг.

**Наставничество молодых специалистов:
инвестиции в будущее библиотеки**

*Потешная Татьяна Александровна,
заведующая методико-библиографическим
отделом центральной районной библиотеки
МКУК «Библиотечная система»
МО Ейский район*

*Что может быть честнее и благороднее,
как учить других тому, что сам наилучшим образом знаешь...*

Марк Фабий Квинтилиан,
римский учитель красноречия,
поэт, адвокат, писатель

Обоснование социальной значимости и актуальности проекта:

В МКУК «Библиотечная система» МО Ейский район кадровый потенциал и профессионализм сотрудников остаются главными и решающими факторами успешного развития библиотек, которое базируется на рекомендациях национального проекта «Культура», разработанном в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204.

В настоящее время в библиотечной системе работают 49 сотрудников, относящихся к основному персоналу. Но 37 из них не имеют профессионального библиотечного образования, что составляет 75% от общего количества персонала. Кроме этого, 11 из них имеют стаж работы в отрасли до 3-х лет, 7 из них были приняты на работу в 2022 году (3 человека – в возрасте 26 лет, 29 лет и 30 лет).

Новые сотрудники, осваивая незнакомую для них профессиональную сферу, соответственно, проходят профессиональную и психологическую адаптацию. И помочь им в этом могут библиотекари с большим опытом работы, успешно владеющие профессиональными навыками, через систему наставнических функций.

Чтобы эта работа в библиотечной системе не носила хаотичный характер, а стала устойчивой и планомерной деятельностью, на заседании Методического совета (Протокол № 15 от 10.04.2023 г.) принято решение о развитии наставничества в отрасли и разработке Проекта «Наставничество

молодых специалистов: инвестиции в будущее библиотеки». Проект актуален в рамках мероприятий, направленных на реализацию Указа Президента РФ №401 от 27 июня 2022 года «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» и будет представлен на краевой конкурс проектов (программ) библиотечных специалистов муниципальных библиотек Краснодарского края «Наставничество в библиотеке». А также послужит выполнению рекомендаций Профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности», утвержденного приказом Минтруда и социальной защиты России от 14 сентября 2022 г. № 527н, в трудовой функции которого, под названием «Руководство работой структурного подразделения» прописано, что необходимым умением руководителя структурного подразделения библиотеки (заведующего отделом) является выстраивание модели наставничества.

Актуальна тема развития наставничества в отрасли и в рамках мероприятий концепции Всероссийского центра библиотечного кадрового потенциала, созданного в РГБМ по поручению Министра культуры Российской Федерации О.Б. Любимовой в 2022 году. В качестве одной из первоочередных задач в концепции определено «продвижение в библиотечную среду наставничества как неформального процесса обмена знаниями, социальными навыками, психологической поддержки между более опытными сотрудниками и менее опытными молодыми специалистами».

Цель проекта – совершенствовать профессиональные знания и умения, навыки у молодых специалистов для качественного исполнения должностных обязанностей и повышения эффективности и качества предоставления библиотечно-информационных услуг жителям района через передачу опыта наставников.

Задачи:

- пропаганда наставничества в библиотечной отрасли;
- закрепление кадров в отрасли;
- повышение престижа профессии библиотекаря;
- воспитание профессионально значимых качеств личности новых сотрудников, ознакомление их с историей отрасли и положительными наработками в деятельности.

Девиз проекта: «Расскажи. Покажи. Научи»

Срок реализации проекта: апрель – декабрь 2023 года

Описание главных участников проекта:



Наставник



Опытный библиотечный работник, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, значительный стаж работы (более 25 лет) в отрасли, неоднократный участник или ведущий районных семинаров, проявляющий активность к общественной работе сельских поселений, обладающий лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками.



Наставляемый



Молодой специалист, имеющий малый опыт работы в библиотеке (в большей степени от 0 до 3 лет), не имеющий профессионального образования, испытывающий трудности или сомнения в выполнении работы, предусмотренной должностной инструкцией, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах деятельности в библиотечной деятельности.

Описание содержания проекта:

Для начала работы по развитию наставничества в МКУК «Библиотечная система» в первую очередь были разработаны критерии отбора наставников и наставляемых, на их основании из кадровой библиотечной базы выбраны наставники и наставляемые, подходящие под эти критерии. Из данных специалистов были сформированы 4 наставнические пары: 4 наставника и 4 наставляемых. Форма наставничества: «наставник – наставляемый».

Охват наставляемых брался из расчета принятых на работу за последние 3 года (2020-2022 годы). Пары сложились следующим образом:

Наставническая пара №1: Потешная Т.А. – Бегутов Д.С.

Наставническая пара №2: Полупанова Э.Б. – Сорокина А.Н.

Наставническая пара №3: Афанасьева С.А – Лашко М.Д.

Наставническая пара №4: Калышкина М.А. – Лахманко А.Ю.

Графическое представление форм взаимодействия по форме наставничества «наставник – наставляемый»



План-график работы с наставляемыми в рамках реализации мероприятий программы наставничества (с творческими заданиями)

№	Мероприятие	Сроки	Наставническая пара	Результат работы	Ответственный
1	Изучение наставляющими должностных обязанностей наставляемых Определение рабочего места наставляемых, материально-технического обеспечения	май	Наставнические пары: №1, №2, №3, №4	Аналитическая справка	<u>Ответственные наставники:</u> Потешная Т.А., Полупанова Э.Б., Афанасьева С.А., Калышкина М.А.
2	Выявление профессиональных проблем и трудностей у наставляемых	май	Наставнические пары: №1, №2, №3, №4	Опрос, собеседование. Аналитическая справка, отражающая проблемы	<u>Ответственные наставники:</u> Потешная Т.А., Полупанова Э.Б., Афанасьева С.А., Калышкина М.А.
3	Индивидуальные консультации	май - декабрь	Наставнические пары: №1, №2, №3, №4	Разработка программ индивидуального консультирования наставляемых	<u>Ответственные наставники:</u> Потешная Т.А., Полупанова Э.Б., Афанасьева С.А., Калышкина М.А.

4	Самостоятельное исполнение наставляемыми должностных обязанностей под руководством наставника	июнь - декабрь	Наставнические пары: №1, №2, №3, №4	Практический процесс	<u>Ответственные наставляемые:</u> Бегутов Д.С., Сорокина А.Н., Лашко М.Д., Лахманко А.Ю.
<u>Творческие задания для наставляемых</u>					
5	<u>Творческое задание</u> Подготовить методическую консультацию для библиотекарей «Буктрейлер как способ продвижения чтения»	июль	Наставническая пара: №1 (Потешная Т.А. – Бегутов Д.С.)	Разработка основных этапов создания буктрейлера: раскрытие мотиваций в выборе рекламируемых произведений, рекомендации компьютерных программ для создания буктрейлера, рекламный ход для убеждения читателей в необходимости прочесть книгу.	<u>Ответственный наставник:</u> Потешная Т.А. <u>Исполнитель задания:</u> Бегутов Д.С.
6	<u>Творческое задание</u> Разработка анкетного опроса для работников системы «Потребности библиотекарей в методических услугах»	октябрь	Наставническая пара: №1 (Потешная Т.А. – Бегутов Д.С.)	Подготовка вопросов к анкетному опросу библиотечных специалистов, оформление анкеты	<u>Ответственный наставник:</u> Потешная Т.А. <u>Исполнитель задания:</u> Бегутов Д.С.
7	<u>Творческое задание</u> Разработать методические рекомендации «Ресурсы Национальной электронной	сентябрь	Наставническая пара: №1 (Потешная Т.А. – Бегутов Д.С.)	Пособие создается в помощь библиотекарям при работе с ресурсом «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) и поможет на	<u>Ответственный наставник:</u> Потешная Т.А. <u>Исполнитель задания:</u> Бегутов Д.С.

	библиотеки и использование их в работе библиотек»			примерах показать, как использовать его в повседневной справочно-информационной работе библиотекаря.	
8	<u>Творческое задание</u> Разработка сценария проведения «Библионочи - 2023»	май	Наставническая пара: №2 (Полупанова Э.Б. - Сорокина А.Н.)	Разработка плана подготовки и проведения мероприятия, разработка макета пригласительного билета для участников, сценарный материал для «Библионочи – 2023»	<u>Ответственный наставник:</u> Полупанова Э.Б. <u>Исполнитель задания:</u> Сорокина А.Н.
9	<u>Творческое задание</u> Организация книжной экспозиции «Педагогический талант на страницах книжных изданий», организованной в рамках просветительских мероприятий, направленных на реализацию Указа Президента РФ №401 от 27 июня 2022 года «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»	май	Наставническая пара: №2 (Полупанова Э.Б. - Сорокина А.Н.)	Оформление выставки, наполнение ее литературой, атрибутами педагогической направленности, подбор цитат, методических и рекомендательных пособий по теме.	<u>Ответственный наставник:</u> Полупанова Э.Б. <u>Исполнитель задания:</u> Сорокина А.Н.
10	<u>Творческое задание</u> Разработка анкеты	июнь	Наставническая пара: №2 (Полупанова Э.Б. -	Подготовка вопросов для анкетирования, с учетом возрастных	<u>Ответственный наставник:</u>

	для читателей по знанию кубанских писателей и поэтов, произведений кубанских авторов, по заинтересованности в чтении краеведческой литературы		Сорокина А.Н.)	категорий респондентов, оформление анкеты	Полупанова Э.Б. <u>Исполнитель задания:</u> Сорокина А.Н.
11	<u>Творческое задание</u> Выполнение библиографических справок на сайте, в виртуальной справочной службе «Библиограф Онлайн»	октябрь	Наставническая пара: №3 (Афанасьева С.А. – Лашко М.Д.)	Изучение Положения о виртуальной справочной службе «Библиограф Онлайн». Знакомство с заданным читателем виртуальным вопросом, подготовка профессионального ответа и заполнение поля формы «Ответ»	<u>Ответственный наставник:</u> Афанасьева С.А. <u>Исполнитель задания:</u> Лашко М.Д.
12	<u>Творческое задание</u> «Разработка рекомендательного пособия: Хит-парад природоведческих книг «И звери, и птицы на книжных страницах»	май	Наставническая пара: №3 (Афанасьева С.А. – Лашко М.Д.)	Отбор познавательной, иллюстрированной литературы для Хит-парада природоведческих книг «И звери, и птицы на книжных страницах». Составление аналитического описания книг.	<u>Ответственный наставник:</u> Афанасьева С.А. <u>Исполнитель задания:</u> Лашко М.Д.
13	<u>Творческое задание</u> Подготовить презентацию для библиотечного урока по истории	сентябрь	Наставническая пара: №3 (Афанасьева С.А. – Лашко М.Д.)	Презентация позволит читателям узнать историю создания книги, проследить ее путь от каменного века до	<u>Ответственный наставник:</u> Афанасьева С.А. <u>Исполнитель задания:</u> Лашко

	книги «Сквозь века и страны»			наших дней. Чтобы презентация была эффективна для восприятия, она дополнена загадками, фразеологизмами, викториной по теме.	М.Д.
14	<u>Творческое задание</u> Подготовка мероприятия к 100-летию писателя В.П. Астафьева Литературный круиз «Всему начало здесь, в краю моем родном...»	27.04. 2023	Наставническая пара: №4 (Калышкина М.А - Лахманко А.Ю.)	Разработка плана подготовки и проведения мероприятия, разработка макета пригласительного билета для участников, сценарный материал, разработка мультимедийной презентации	<u>Ответственный наставник:</u> Калышкина М.А <u>Исполнитель задания:</u> Лахманко А.Ю.
15	<u>Творческое задание</u> на страничку ВКонтакте составить рекламный пост – приглашение на мероприятие «В огне войны Кубань вы отстояли», посвящённое 80-летию освобождения Кубани от немецко-фашистских захватчиков	сентябрь	Наставническая пара: №4 (Калышкина М.А - Лахманко А.Ю.)	Рекламный пост проинформирует о том, что 9 октября - День освобождения Кубани от немецко-фашистских захватчиков. В этот день посетители мероприятия смогут узнать, что битва за Кавказ имела для нашей Родины жизненно важное значение, о тяжелых трудовых буднях кубанцев в тылу, об их отваге в партизанских отрядах и на фронте. Познакомятся и с книгами, освещающими примеры мужества и верности долгу	<u>Ответственный наставник:</u> Калышкина М.А <u>Исполнитель задания:</u> Лахманко А.Ю.

				кубанцев.	
16	<u>Творческое задание</u> Разработать сценарий часа познания для юношеской категории читателей по работе с энциклопедиями, словарями и справочниками «На любой вопрос здесь найдёшь ответ»	август	Наставническая пара: №4 (Калышкина М.А - Лахманко А.Ю.)	В сценарный план войдет рассказ о словарях и справочниках, созданных для школьников, об истории их возникновения и о современной справочной литературе, об энциклопедиях серий «Я познаю мир», «Большая энциклопедия народов», «Сто великих», «Большая Российская Энциклопедия» и др. Будут подготовлены вопросы викторины для закрепления полученной информации.	<u>Ответственный наставник:</u> Калышкина М.А <u>Исполнитель задания:</u> Лахманко А.Ю.
17	<u>Творческое задание</u> Формирование личного портфолио	декабрь	Наставнические пары: №1, №2, №3 №4	Практический процесс	<u>Ответственные наставляемые:</u> Бегутов Д.С., Сорокина А.Н., Лашко М.Д., Лахманко А.Ю.
18	<u>Изучение эффективности:</u> - Анкета определения удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого специалиста); - Анкета определения	декабрь	Наставнические пары: №1, №2, №3 №4	Анкетирование и анализ анкет	<u>Ответственные наставники:</u> Потешная Т.А., Полупанова Э.Б., Афанасьева С.А., Калышкина М.А.

	удовлетворенности программой наставничества (для наставника)				
19	Подготовка отчета об итогах наставничества	декабрь	Наставнические пары: №1, №2, №3 №4	Аналитический отчет	<u>Ответственные наставники</u>

Разработка и выпуск информационно-методических материалов для проекта:

- Положение о наставничестве в МКУК «Библиотечная система» МО Ейский район (ответственный: Потешная Т.А. – заведующая методико-библиографическим отделом);
- «Наставничество: советы мастерства» – памятка для наставника (ответственный: Афанасьева С.А. – главный библиограф методико-библиографического отдела);
- План-график работы с наставляемыми, разработка творческих заданий для обучения (ответственный: Лопырева Н.Н. – главный библиограф методико-библиографического отдела);
- Анкета определения удовлетворенности программой наставничества для наставника (ответственный: Полупанова Элла Борисовна – заместитель директора);
- Анкета определения удовлетворенности программой наставничества для наставляемого специалиста (ответственный: Полупанова Элла Борисовна – заместитель директора).

Краткое описание предполагаемых результатов:

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в библиотечную деятельность, культурную жизнь сельских поселений;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциала;
- факты, характеризующие отлично выполненные задачи, например:
 - ✓ положительные отзывы читателей о деятельности сотрудника,
 - ✓ привлечение в библиотеку новых читателей,
 - ✓ качественная подготовка массовых мероприятий,
 - ✓ успешные публикации в соцсетях,
 - ✓ победа в конкурсах, активное участие в акциях,
 - ✓ отсутствие нареканий от вышестоящих лиц,
 - ✓ готовность получить специальное профессиональное образование.

Список ознакомительной литературы и информации, используемой при подготовке проекта:

Зенкова, Т. Наставники и коллеги / Т. Зенкова, Т. Трухина. – Текст: непосредственный// Библиотека. – 2014. – № 3. – С. 29-32.

Клинкова, Ю. Протяните руку помощи новичку / Ю. Клинкова. – Текст: непосредственный// Библиотека. – 2018. - № 1. – С. 32-35.

Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.– сост. Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко . – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

Политова, М. Как из молодого сотрудника сделать ценного специалиста для вашего учреждения / М. Политова. – Текст: непосредственный // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2021. – № 6. – С. 64-67.

Сергеева, М. Готовим лидера / М. Сергеева. – Текст: непосредственный // Независимый библиотечный адвокат. – 2013. – № 1 (79). – С. 11-14. О работе института наставников в городской публичной библиотеке.

Сергеева, М. А. Инструменты лидера, или Превращение молодых специалистов в молодых управленцев / М. А. Сергеева. – Текст: непосредственный// Молодые в библиотечном деле. – 2012. – № 10/11. – С. 45-50.

Соколова, Ю. В. Тьюторство – дело универсальное: образование через всю жизнь / Ю.В. Соколова. – Текст: непосредственный // Библиотечное дело. – 2009. – № 6. – С. 36-38.

Справочник библиотекаря / науч. ред.: А. Н. Ванеев, В. А. Минкина. – Санкт-Петербург: Профессия, 2001. – 448с.– Текст: непосредственный.

Стрелкова-Зыль, И. Б. Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием: научно-практическое пособие / И. Б. Стрелкова-Зыль. – Москва: Литера, 2011. – 236 с. – (Современная библиотека). – Текст: непосредственный

Анкета для наставника: определения удовлетворенности Проектом наставничества

Цель: изучить степень определения удовлетворенности специалистов-наставников разработанной для них Программой оказания практической помощи наставляемым

Объект опроса: категория специалистов-наставников

Метод исследования: анкетирование

Время проведения опроса: октябрь 2024 г.

Ожидаемые результаты: выявление положительных и отрицательных сторон разработанной Программы должно способствовать развитию наставничества и устранению существующих проблем в данной сфере

Уважаемые наставники!

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий (отметьте нужный вариант ответа)

1. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества в нашей системе?
5 баллов
4 балла
3 балла
2 балла
1 балл
2. На сколько баллов удалось реализовать свои лидерские и профессиональные качества, участвуя в Программе?
5 баллов
4 балла
3 балла
2 балла
1 балл
3. Насколько Вам эффективно удалось спланировать работу с наставляемым?
5 баллов
4 балла
3 балла
2 балла
1 балл
4. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
5 баллов
4 балла
3 балла
2 балла
1 балл
5. Насколько Вы оцениваете активность включения наставляемого в процесс?
5 баллов
4 балла
3 балла
2 балла
1 балл
6. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
5 баллов
4 балла
3 балла
2 балла
1 балл
7. Насколько Вам понравилась работа наставником?
5 баллов
4 балла

3 балла

2 балла

1 балл

8. Насколько было комфортно общение с наставляемым?

5баллов

4 балла

3 балла

2 балла

1 балл

9. Есть ли у вас предложения?

Да

Нет

(личные предложения)

10. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

Да

Нет

Анкета определения удовлетворенности Программой наставничества для наставляемого специалиста

Цель: изучить степень определения удовлетворенности наставляемых специалистов разработанной для них Программой оказания практической помощи от наставников

Объект опроса: категория наставляемых специалистов

Метод исследования: анкетирование

Время проведения опроса: октябрь 2024 г.

Ожидаемые результаты: выявление положительных и отрицательных сторон разработанной Программы должно способствовать развитию наставничества и устранению существующих проблем в данной сфере

Уважаемые коллеги!

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий (отметьте нужный вариант ответа), свое участие в Программе наставничества.

1. Ваш уровень психологического комфорта при общении с наставником

5 баллов

4 балла

3 балла

2 балла

1 балл

2. Насколько профессионально полезными для Вас стали занятия с наставником?

5 баллов

4 балла

3 балла

2 балла

1 балл

3. Оцените уровень обеспеченности теоретической и практической информации и обучающих материалов в ходе занятий с наставником

5 баллов

4 балла

3 балла

2 балла

1 балл

4. Оцените уровень оснащения и комфортности Вашего рабочего места

5 баллов

4 балла

3 балла

2 балла

1 балл

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- нет

6. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

Да

Нет

7. Вы остались довольны тем, что Вам удалось поучаствовать в Программе наставничества?

Да

Нет

8. Есть ли у Вас личные предложения по внесению изменений в Программу наставничества, для ее лучшей эффективности?

Да

Нет

(личные предложения)

Наставничество в библиотеке: формула успеха

*Овсиенко Вера Николаевна,
директор МКУ «Библиотечная система
Старовеличковского сельского поселения»
Калининского района*

В 2022 году по поручению министра культуры РФ Ольги Борисовны Любимовой для реализации проектов в рамках Года педагога и наставника в библиотечной сфере при Российской государственной библиотеке для молодежи (РГБМ) был создан Всероссийский центр библиотечного кадрового потенциала, призванный сформировать систему молодежной кадровой политики в библиотечной сфере.

В его концепции в качестве одной из первоочередных задач было определено: «продвижение в библиотечную среду наставничества как неформального процесса обмена знаниями, социальными навыками, психологической поддержки между более опытными сотрудниками и менее опытными молодыми специалистами».

В современном понимании наставничество – это не просто передача опыта, знаний и умений, определенных навыков. Это актуальное методическое и практическое направление для достижения долгосрочных целей развития кадровой политики современной библиотеки.

Качественное библиотечное обслуживание населения станицы Старовеличковой зависит, в первую очередь, от уровня подготовки сотрудников. Поэтому повышение квалификации специалистов – необходимая составляющая деятельности библиотеки.

На сегодняшний день одним из необходимых условий, обеспечивающих модернизацию библиотечного обслуживания, особенно в контексте новых федеральных инициатив, становится работа библиотек в проектном формате, что предъявляет определенные требования к профессиональным компетенциям библиотечных работников.

Концепция, обоснование социальной значимости, актуальности:
Наставничество – современный тренд, эффективная модель развития кадрового потенциала в библиотечной сфере, которая способствует повышению профессиональной компетенции специалистов библиотек, профессиональной корпоративности.

Наставничество способствует решению различных практических задач библиотеки: минимизации периода адаптации молодого специалиста; профессиональному становлению и развитию молодых библиотекарей, повышению их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять функциональные обязанности; увеличению производительности труда и результативности, достижению максимальных показателей в работе; раскрытию креативного потенциала сотрудников.

Эффективная форма профессионального развития библиотекарей в организации наставничества в библиотеке – закрепление опытных библиотекарей за библиотекарями, у которых нет соответствующего опыта.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Проблемы, решаемые проектом:

В настоящее время остро стоит проблема с библиотечными кадрами. В Старовеличковской сельской библиотеке №1 работает пять специалистов. Трое из них имеют высшее профессиональное образование. Два молодых специалиста пришли работать в библиотеку на должности сотрудников, ушедших на заслуженный отдых. Эти молодые специалисты имеют высшее гуманитарное образование, прошли профессиональную подготовку по специальности «Библиотечно-информационная деятельность», повышение квалификации по программе «Современный библиотекарь: инновации в библиотечно-информационной деятельности». Это инициативные, творческие люди, которые готовы к повышению уровня своей профессиональной компетенции, заинтересованы в повышении качества работы, получении практических навыков и умений.

Наставничество обеспечит возможность установления необходимых конкретному библиотекарю объема и содержания профессиональных знаний, которые стали бы для него фундаментом формирования недостающих профессиональных компетентностей, и на этой основе обеспечивали бы преодоление профессиональных затруднений.

Наставничество способствует решению различных практических задач библиотеки:

- минимизации периода адаптации молодого специалиста;
- профессиональному становлению и развитию молодых библиотекарей, повышению их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять функциональные обязанности;
- увеличению производительности труда и результативности, достижению максимальных показателей в работе;
- раскрытию креативного потенциала сотрудников.

Проект «Наставничество в библиотеке» – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Данный проект предполагает профессиональный рост, формирование профессиональных компетентностей наставляемых молодых специалистов, отвечающих за работу с инвалидами по зрению.

Наставничество организуется в учреждении на основании приказа руководителя учреждения о наставничестве.

Цели проекта:

- развитие кадрового потенциала библиотеки путем внедрения наставничества для подготовки в короткие сроки вновь принятых молодых сотрудников библиотеки к исполнению обязанностей в соответствии со спецификой и запросами учреждения;
- совершенствование профессиональных знаний, умений, навыков у молодых специалистов для качественного исполнения должностных обязанностей, повышения эффективности и качества предоставления библиотечно-информационных услуг жителям населенного пункта.

Задачи проекта:

- совершенствовать знания, умения, навыки, стимулировать творческую деятельность в профессиональном становлении молодых библиотекарей, способных активно и творчески организовывать работу, внедрять инновации, участвовать в различных процессах жизни библиотеки для повышения эффективности и качества предоставления библиотечно-информационных услуг пользователям библиотеки через передачу опыта наставника;
- максимально полно раскрыть потенциал наставляемых коллег для успешной личной и профессиональной самореализации;
- оказывать постоянную и эффективную помощь молодым специалистам в совершенствовании форм и методов работы, преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- создавать комфортную среду для развития и повышения квалификации библиотекарей;
- делиться опытом наставника с наставляемыми;
- формировать квалифицированный кадровый состав учреждения и развивать его.

Сроки реализации программы: апрель – декабрь 2023 года

Место реализации программы: Старовеличковская сельская библиотека №1 муниципального казенного учреждения «Библиотечная система Старовеличковского сельского поселения»

Модель наставничества (система условий, ресурсов, процессов, необходимых для реализации проекта) – традиционная: наставник – два наставляемых («один на два»).

Уровень наставничества: опытный библиотекарь – молодой специалист

Тип наставничества: прямой, непосредственный контакт с наставляемым (Учимся и развиваемся вместе).

Вид проекта: практико-ориентированный

Этапы реализации проекта:

этапы	мероприятия	результат
Подготовительный: - концепция; - разработка;	Создание условий для реализации проекта - обеспечение нормативного	Дорожная карта реализации проекта: Обсуждение проекта –

- сбор первичных данных и их анализ - выявление мотивации: почему надо участвовать; - определение цели, задач, основных требований, необходимых ресурсов, - отбор участников проекта; - формирование основной идеи проекта.	правового оформления внедрения наставничества, организационное, методическое и информационное обеспечение модели наставничества; - собрание коллектива с целью информирования об использовании наставничества; - сбор запросов от потенциальных наставляемых; - выбор наставляемых; - выявление наставника, подходящего для реализации проекта; - выбор формы наставничества; - разработка основного содержания проекта (структуры проекта, основных работ и определение конечных результатов); - структурное планирование (составление календарных планов, графиков); - анкетирование наставника и наставляемых в начале проекта.	собеседование наставника с наставляемыми
Основной: реализация проекта: выполняются основные работы, необходимые для достижения поставленной цели. По мере осуществления проекта руководитель постоянно контролирует ход работ. Контроль заключается в сборе фактических данных о ходе работ и сравнении их с плановыми.	- Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках реализации проекта наставничества; индивидуальные планы через различные формы и виды наставничества: рабочая встреча; встреча-планирование; комплекс последовательных встреч; взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций; - итоговая встреча.	Мониторинг деятельности наставника; Мониторинг деятельности наставляемых с целью выявления эффективности реализации проекта
Завершающий: достигаются конечные цели проекта, осуществляется подведение итогов и закрытие проекта.	Подведение итогов работы наставника, наставляемых	Подведение итогов проекта - проведение презентаций; - разработка методических материалов, публикаций на сайте, в соцсетях; - оценка результатов проекта и подведение итогов; - закрытие проекта.

Формы работы:

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами трудовой деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании работника.

2. Контроль за деятельностью работника в форме личной проверки выполнения задания, поручения, качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в форме совета, разъяснения, показа, пожелания, совместного выполнения отдельных поручений, обязанностей, консультационная поддержка в формате «вопрос-ответ».

4. Беседы о проблемах работы, причинах, мешающих достичь лучших результатов.

5. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, корректном отношении к коллегам, партнерам и посетителям учреждения, постоянном повышении своего профессионального и культурного уровня, строгом соблюдении трудовой дисциплины, примерном поведении.

6. Изучение личности сотрудника – при наблюдении в ходе повседневного общения, при взаимодействии с коллегами, руководством, посетителями учреждения.

7. Деловое общение.

8. Самообразование.

9. Участие в онлайн-вебинарах, онлайн-семинарах, конференциях, прохождение курсов повышения квалификации.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям.

Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Механизм реализации проекта:

Руководитель учреждения:

- разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения проекта «Наставничество в библиотеке: формула успеха»;

- разработка модели наставничества;

- разработка и реализация мероприятий, необходимых для внедрения проекта;

- реализация кадровой политики в рамках проекта;

- выбор наставника и наставляемых;

- организация обучения наставляемых;

- материально-техническое оснащение реализации модели наставничества;

- контроль внедрения наставничества;

- контроль проведения проекта наставничества;

- мониторинг эффективности модели наставничества;

- подведение итогов наставничества.

Наставник:

- разработка и реализация индивидуальных планов развития, составленного с учетом программы организации наставничества;

- подготовка заключения о результатах работы по наставничеству, которое согласовывается с руководителем структурного подразделения, где работает наставляемый (и утверждается директором учреждения);

- при необходимости для работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, подготовка конкретных рекомендаций по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

Наставляемые:

- решение поставленных задач через взаимодействие с наставником, реализация индивидуальных планов развития, составленных с учетом программы организации наставничества.

План мероприятий на период реализации проекта «Наставничество в библиотеке: формула успеха»:

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Результат
1	Подготовка условий для запуска проекта наставничества			Определены необходимые ресурсы
1.1	Информирование сотрудников учреждения о реализации проекта наставничества	апрель	Руководитель	Проинформированы на совещании
1.2.	Выбор формы наставничества, которая реализуется в рамках проекта	апрель	Руководитель	Форма «опытный библиотекарь – молодой специалист»». Определены внешние ресурсы
1.3.	Разработка и утверждение нормативно-правовой базы проекта наставничества	апрель	Руководитель, наставник	Наличие нормативных актов, регламентирующих реализацию проекта наставничества
2.	Определение наставляемых			Определены наставляемые сотрудники

3.	Выбор наставника			Выбран наставник для участия в проекте наставничества
3.3	Проведение анкетирования наставника и наставляемых	апрель	Руководитель	Анализ анкет наставника, наставляемых
4	Работа с молодыми специалистами			- Умение планировать свою деятельность; - Становление молодого специалиста как профессионала
4.1.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	май - декабрь	Наставник	Реализация мероприятий наставничества
4.2	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	февраль - май	Наставник, наставляемые	Реализация мероприятий наставничества
4.3	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	декабрь		Реализация мероприятий Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества
4.5	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	декабрь		Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества
5.	Завершение проекта наставничества			Результат: достигнуты цели программы наставничества
5.1.	Проведение совещания для подведения итогов программы наставничества	декабрь	Наставник	Реализация мероприятия
7.6	Публикация результатов программы наставничества на сайте и в социальных сетях	декабрь	Наставник	Реализация мероприятия

--	--	--	--

Ожидаемые результаты:

- Повышение уровня профессиональных знаний, умений, навыков молодых специалистов для качественного исполнения должностных обязанностей и повышения эффективности и качества предоставления библиотечно-информационных услуг пользователям библиотек через передачу опыта наставников.

- Высокий уровень включенности молодых специалистов в работу учреждения.

- Усиление уверенности в собственных силах, повышение уровня удовлетворенности собственной работой.

- Изучение, обобщение и распространение положительного опыта организации наставничества среди библиотечных учреждений Старовеличковского сельского поселения, Калининского района.

В ходе реализации проекта будет проходить «Мониторинг и оценка результатов реализации проекта».

Мониторинг процесса реализации проекта наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о проекте.

Систематический мониторинг позволит четко представить, как проходила реализация проекта, как взаимодействовали наставник и наставляемые, какова динамика развития наставляемых, удовлетворенность наставника своей деятельностью.

Мониторинг состоит из двух частей:

1. Оценка качества процесса реализации проекта. Оценка качества профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

2. Количественные показатели, способствующие достижению цели и задач проекта (можно измерить цифрами).

Качественные показатели:

Модель наставничества «опытный библиотекарь – молодой специалист» показала себя как эффективный метод реализации наставничества, так как в ходе реализации проекта:

- наставляемые молодые специалисты совершенствовали профессиональные знания для более качественного исполнения должностных обязанностей, повышения эффективности и качества предоставления библиотечно-информационных услуг инвалидам, в частности, по зрению;

- обучение персонала происходило с минимальными затратами;

- наставляемые получили только полезные в практической деятельности навыки и знания;

- сократилось время на вхождение в курс дела молодого специалиста;

- улучшилась трудовая дисциплина; увеличилась производительность труда и результативность в достижении максимальных показателей в работе;

- созданы комфортные условия для совместной работы наставника и молодого сотрудника.

Количественные показатели (приведены за период с апреля по сентябрь):

Вовлеченность в проект (количество участников проекта, количество задействованных волонтеров и экспертов, учреждений и т.п.):

1 сотрудник – МКУ «Калининская МБ» – с целью оказания методической помощи в реализации проекта;

1 сотрудник – наставник;

2 сотрудника – наставляемые;

10 библиотечных сотрудников библиотечной системы;

30 участников клуба по интересам «Милосердие» (ВОС).

Проведено – 6 анкетирований;

составлено – 3 отчета (1 наставника, 2 наставляемых);

проведено – 15 консультаций;

количество мероприятий – 18:

- 2 производственных совещания сотрудников МКУ «БС Старовеличковского СП»: в начале реализации проекта «Наставничество в библиотеке: формула успеха» и после завершения, с целью доведения результатов проекта до всех сотрудников,

- 16 мероприятий для участников клуба по интересам «Милосердие» (ВОС);

- публикаций на сайте учреждения: 13

- публикаций в социальных сетях: ВКонтакте: 13, Одноклассники: 13;

- информационный охват (общее число человек, которые узнали о проекте в течение его реализации) – 1730.

Реклама проекта:

- издание буклета «Наставничество в библиотеке: путь к успеху»;

- издание памятки «Каким должен быть наставник?».

Практическое значение проекта заключается в новом подходе к организации передачи знаний и повышении профессионального мастерства через наставничество, развитие самомотивации наставляемых к деятельности в направлении своего профессионального роста.

Уникальность проекта заключается в том, что в Старовеличковской сельской библиотеке №1 будет изучен, обобщен и распространен положительный опыт организации наставничества среди иных руководителей структурных подразделений учреждения; разработан и претворяется в жизнь проект, который поможет решить вопросы с кадрами в библиотечной среде сегодня, когда не хватает библиотечных специалистов.

Перспективы внедрения модели наставничества:

Наставничество должно стать неотъемлемым элементом кадровой политики в библиотеке, так как представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных работников библиотеки по

подготовке вновь приходящих (назначенных) работников к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Культура».

Выводы:

Исходя из вышеизложенного, необходимо продолжить применение наставничества в работе для решения кадровой политики в учреждении.

Развивать и дальше модель наставничества, привлекать к проекту потенциальных наставников и наставляемых, используя опыт реализации проекта «Наставничество в библиотеке: формула успеха».

Опыт реализации проекта будет способствовать популяризации наставничества, повысит престиж профессии библиотекаря.

Данный опыт наставничества содействует плавному вхождению в профессию, развитию личности, способной раскрывать его потенциал и представляет перспективную технологию решения кадрового вопроса в библиотеке.

Идеальный проект – тот, польза от которого не заканчивается вместе с ним, результаты устойчивы, а успешный опыт используется другими людьми и организациями.

Ступени к мастерству

*Калюжная Евгения Владимировна,
заместитель директора,
заведующий отделом методической и
информационно-библиографической работы
МКУК «Абинская межпоселенческая библиотека»*

Место реализации: Абинский район, город Абинск, улица Интернациональная, 32, муниципальное казенное учреждение культуры «Абинская межпоселенческая библиотека», официальный сайт и аккаунты в социальных сетях библиотеки

Обоснование социальной значимости, актуальности проекта: Профессия библиотекаря уникальна сама по себе уже тем, что нет границ, которые можно было очертить для нее. Работа библиотекаря сложная, ответственная и разноплановая. Своим ежедневным трудом библиотекарь прокладывает дорогу в мир знаний и мудрости, в мир человеческих душ и сердец. Смысл труда библиотекаря не только в умении понимать, разделять с читателем его заботы, но и в том, чтобы помогать ему. А чтобы помогать профессионально, надо многое знать и уметь.

Кадровый состав МКУК «Абинская межпоселенческая библиотека» весьма разнообразен. В библиотеке наряду с сотрудниками, обладающими специальной подготовкой и большим профессиональным опытом, работают и

те, кто не имеет опыта работы. Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Начинающему специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников.

Актуальность проекта «Ступени к мастерству» в том, чтобы не только научить начинающего специалиста своему делу, но и привить интерес и уважение к профессии. Данный проект поможет начинающим библиотекарям не только ознакомиться с особенностями библиотечного дела, но и окажет поддержку при организации деятельности библиотеки.

Цель проекта: повышение профессионального уровня и помощь в профессиональной адаптации начинающих библиотекарей.

Задачи проекта:

- формирование у начинающих библиотечных специалистов целостного представления о работе библиотеки;
- методическая поддержка и информационно-консультационное обеспечение деятельности библиотечных работников муниципальных библиотек;
- повышение профессионального уровня специалистов с учетом их затруднений и достижений;
- создание условий для реализации интеллектуального и творческого потенциала работников в профессиональной библиотечной деятельности.

Сроки реализации: март – декабрь 2023 года.

Участники проекта: начинающие библиотечные специалисты МКУК «Абинская межпоселенческая библиотека».

Содержание проекта: Способность к профессиональному развитию является важнейшим условием деятельности библиотечного специалиста в информационном обществе. С каждым годом повышаются требования к работе библиотекарей, меняются условия деятельности библиотечных учреждений, внедряются новые технологии, растет спектр предоставляемых услуг, меняется читательский спрос.

Проект «Ступени к мастерству» направлен на приобретение теоретических и практических навыков, освоение онлайн-сервисов в работе библиотеки, повышение уровня самообразования.

Для реализации проекта была выбрана инновационная модель повышения квалификации – наставничество. Темы для совместной работы наставника и наставляемого были выбраны, исходя из проблемных зон. На период реализации проекта составлен план-программа работы наставника и наставляемого. Будут использованы информационные, организационные и кадровые ресурсы.

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

В ходе реализации проекта «Ступени к мастерству» предусмотрены следующие мероприятия: проведение методических минуток для участников проекта, уроков по технологии проектной деятельности библиотеки, организации библиотечного пространства, овладения навыками экспонирования литературы на выставке, составлению сценария мероприятия, подготовки профессиональных конкурсов, создания пособий малых форм и других форм библиотечной работы.

В ходе реализации проекта будут изданы методические продукты, информационные материалы, организованы тематические выставки, создан медиаконтент, проведены семинары, будет повышена квалификация наставляемых специалистов.

Ожидаемые результаты: Реализация проекта «Ступени к мастерству» будет способствовать:

- адаптации начинающих библиотечных специалистов в учреждении и, в результате, их закреплению в учреждении;
- повышению профессиональной компетентности начинающих библиотечных специалистов;
- повышению качества библиотечного обслуживания населения Абинского городского поселения.

План-программа наставничества

№ п/п	Форма и наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1.	«Открытый понедельник» – проведение методических минуток для участников проекта	март – декабрь	Калюжная Е. В.
2.	«Есть идея» – технология проектной деятельности в работе библиотеки	март	Гайдук Л.Г. Калюжная Е. В.
3.	«Привлечь к себе любовь пространства» – организация библиотечного пространства, поиск решений	март	Калюжная Е. В.
4.	«Библиотекарь как создатель медиаконтента» – виртуальные выставки, презентации, интерактивные викторины, публикации на сайте и социальных сетях библиотеки	апрель	Калюжная Е. В.
5.	«Книжная выставка. Секреты экспонирования» – овладение навыками экспонирования книги, типы книжных выставок, основные требования к оформлению книжной выставки	апрель	Калюжная Е. В.
6.	«Учимся писать сценарий библиотечного мероприятия» – методическая консультация по составлению сценарного плана	май	Калюжная Е. В. Юркевич Г. Н.

	мероприятия		
7.	«Формы повышения квалификации библиотечных специалистов» – проведение семинаров, мастер-классов, творческих командировок, дистанционных курсов повышения квалификации	июнь	Калюжная Е. В.
8.	«Досье методиста» – технология составления методико-библиографических пособий по актуальным темам	июль	Калюжная Е. В.
9.	«Внимание, конкурс» – подготовка и участие в профессиональных конкурсах	август	Калюжная Е. В.
10.	«Чемоданчик инноваций» – организация тематических акций, флешмобов по продвижению книги и чтения	сентябрь	Калюжная Е. В.
11.	«Библиография с выдумкой» – реклама книги, библиографические пособия малых форм, основные требования к составлению	июль	Калюжная Е. В.
12.	«Мое слово» – написание отзывов о программе наставничества, подведение итогов реализации проекта	ноябрь	Калюжная Е. В. Тузовская М. С. Парфенова М.С. Акопджанов А. О. Кисель Р. К.

Отзыв наставляемого по результатам реализации проекта «Ступени к мастерству»

Никогда не представлял, что буду работать в библиотеке, библиотекарем. Я – молодой сотрудник, пришел в отдел методической и информационно-библиографической работы в начале 2023 года. У нас небольшой дружный коллектив отдела методической и информационно-библиографической работы, состоящий из четырех человек: трех главных библиотекарей и замечательной заведующей Калюжной Евгении Владимировны, которая для нас является наставницей и примером для подражания в библиотечном деле, олицетворением мудрости и терпения.

За ее спиной многолетний стаж работы, мастерство и опыт, накопленный с годами в библиотечной деятельности, которым она безвозмездно делится с нами, ведь без нее мы бы не научились вести правильно документацию, составлять месячные и квартальные планы, писать отчеты, оформлять библиотеку перед мероприятием, учитывая нюансы.

Грани профессии

*Решетова Екатерина Георгиевна,
заведующая методико-библиографическим отделом
МБУК «Межпоселенческая центральная
районная библиотека»
муниципального образования
Гулькевичский район*

Концепция, обоснование значимости и актуальности проекта:

Современный библиотекарь должен обладать принципиально новыми знаниями, умениями и навыками, соответствующими вызовам информационного общества. Смысл труда библиотекаря в умении понимать и помогать читателю. А чтобы помогать профессионально, надо многое знать и уметь. И здесь на помощь начинающему библиотекарю может прийти наставник. Наставником в данной ситуации становится более опытный коллега, авторитетный и компетентный, который к тому же обладает талантом передавать свои знания. Такая система особенно популярна в учреждениях, где ценится преемственность, а сотрудник с многолетним опытом – кладезь информации для юного специалиста.

В библиотеках Гулькевичского района наставничество как метод интеграции новых сотрудников в жизнь библиотеки практикуется с 2014 года. Специалистами межпоселенческой центральной районной библиотеки накоплен определенный опыт обучения работников, не имеющих профессиональной подготовки, разработана следующая регламентирующая документация:

- ✓ Положение по адаптации новых сотрудников в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Межпоселенческая центральная районная библиотека» муниципального образования Гулькевичский район;
- ✓ Положение о системе повышения квалификации в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Межпоселенческая центральная районная библиотека» муниципального образования Гулькевичский район.
- ✓ Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Межпоселенческая центральная районная библиотека» муниципального образования Гулькевичский район.

Сегодня изменения в системе повышения квалификации работников библиотек района обусловлены не только необходимостью совершенствования и внедрения новых технологий, но и важностью адаптации вновь принимаемых сотрудников, не имеющих библиотечного образования, потребностями в расширении их профессиональных знаний.

Анализ деятельности библиотек выявил также ряд факторов субъективного характера: библиотеки постоянно пополняются персоналом, у

которого отсутствует профессиональная подготовка и опыт. Только в 2022 году в библиотеки района было принято 6 новых работников, не имеющих специального образования и опыта работы. Ситуация осложняется тем, что в связи с сокращением штатов в библиотеках работают по 1 сотруднику, и когда на место уволившихся приходят новые, обучать их некому. Поэтому постоянно повышается актуальность обучающих мероприятий районного уровня, а функции наставников выполняют специалисты межпоселенческой центральной районной библиотеки.

Это и послужило импульсом для создания данного проекта.

Данный проект направлен на обеспечение квалифицированными кадрами библиотек городских и сельских поселений Гулькевичского района.

Цель проекта: сохранение качественного информационно-библиотечного обслуживания населения Гулькевичского района через наставничество как формат профессиональной подготовки специалистов для библиотек поселений.

Задачи проекта:

- создание программы обучения и адаптации новых сотрудников в библиотечной среде и обучения их профессиональным навыкам;
- привлечение специалистов межпоселенческой центральной районной библиотеки к наставничеству посредством участия в программе и организация методического сопровождения библиотекарей-наставников;
- продолжение работы курсов профессионального ориентирования для начинающих библиотекарей;
- создание методических пособий в адрес начинающих библиотекарей.

Сроки реализации проекта: 2023 год

Место реализации проекта: муниципальное бюджетное учреждение культуры «Межпоселенческая центральная районная библиотека» муниципального образования Гулькевичский район»

Описание содержания проекта: Проект нацелен на вновь принятых работников, не имеющих специального образования и опыта работы.

В ходе реализации проекта планируется разработка программы обучения новых сотрудников, которая будет включать индивидуальные дистанционные консультации, обучение практическим навыкам на рабочих местах с выездом специалистов, проведение групповых занятий в межпоселенческой центральной районной библиотеке.

Данный проект призван решить вопрос обеспечения квалифицированными кадрами библиотек поселений посредством привлечения наставников к подготовке будущего профильного специалиста, так как для библиотеки это проще и выгоднее, чем безуспешные поиски квалифицированных кадров.

Механизм реализации проекта:

Реализация проекта рассчитана сроком на 1 год.

I этап (январь - март 2023 г.) – организационно-подготовительный:

1.1. разработать модель проекта;

- 1.2. определить методы и формы реализации проекта;
- 1.3. разработать программу обучения новых сотрудников профессиональным навыкам.

II этап (март - декабрь 2023 г.) – организационно-функциональный:

- 2.1. реализация программы обучения и адаптации новых сотрудников;
- 2.2. создание творческой группы библиотекарей-наставников.

III этап (декабрь 2025 г.) – заключительный:

- 3.1. анализ и подведение итогов работы за год.

Целевая аудитория проекта:

Вновь принятые работники библиотек городских и сельских поселений Гулькевичского района, не имеющие специального образования и опыта работы.

Партнеры проекта: учреждения культуры муниципального образования Гулькевичский район.

Информационное сопровождение проекта: деятельность библиотеки освещается на сайте МБУК «МЦРБ», в муниципальной газете «В 24 часа».

Финансирование проекта осуществляется от приносящей доход деятельности МБУК «МЦРБ».

Ожидаемые результаты от реализации проекта:

Сохранение информационно-библиотечного обслуживания поселений, улучшение качества библиотечных услуг посредством обеспечения библиотек квалифицированными кадрами;

овладение умениями и навыками необходимыми новым сотрудникам для дальнейшего профессионального роста в библиотечной сфере;

развитие управленческих и воспитательных навыков библиотекарей-наставников, возможность реализоваться в новом для себя качестве.

Программа обучения новых сотрудников профессиональным навыкам в рамках проекта на 2023 год

№ п/п	Наименование мероприятия	Форма работы	Читательская группа	Срок исполнения	Сведения о координации
1.	Консультационная деятельность				
1.1.	Индивидуальные очные и дистанционные консультации в адрес начинающих библиотекарей	консультации	работники библиотек	2023 г. – в течение года	Методико-библиографический отдел, структурные подразделения МБУК «МЦРБ»
2.	Методические мероприятия				
2.1.	Посещение начинающих библиотекарей с целью обучения и оказания	выезды	работники библиотек	2023 г. – в течение года	Методико-библиографический отдел, структурные

	методической помощи по месту работы				подразделения МБУК «МЦРБ»
2.3.	Создание методических пособий: «Проектная деятельность библиотек» «Библиотека – территория здоровья» (Методические рекомендации по организации профилактической работы библиотек по популяризации здорового образа жизни) «Планирование и отчетность библиотек городских и сельских поселений Гулькевичского района»	пособия	работники библиотек	2023 г. – в течение года	Методико-библиографический отдел, МБУК «МЦРБ»
3.	Проектные обучающие мероприятия на 2023 г.				
3.1.	«Работа над ошибками»	Обзор и анализ деятельности библиотек	работники библиотек	февраль	Методико-библиографический отдел МБУК «МЦРБ»
3.2.	«Библиотечные мероприятия, ориентированные на успех»	Обмен опытом и показательное мероприятие	работники библиотек	февраль	Методико-библиографический отдел, структурные подразделения МБУК «МЦРБ»
	«Конкурсная деятельность библиотек как ресурс повышения профессионального мастерства»	Групповая консультация с электронной презентацией	работники библиотек	февраль	Методико-библиографический отдел МБУК «МЦРБ»
3.5.	«Где просвещение – там добро»	Круглый стол для работников просвещения и библиотекарей района, посвященный	работники библиотек	апрель	Методико-библиографический отдел, структурные подразделения МБУК «МЦРБ»,

		Году педагога и наставника в Российской Федерации			общеобразовательные школы г. Гулькевичи
3.7.	«Программно-проектная деятельность библиотек как способ реализации приоритетных направлений в работе с населением»	Групповая консультация и презентация методического пособия	работники библиотек	май	Методико-библиографический отдел МБУК «МЦРБ»
3.8.	«Основные требования к визуальному оформлению мероприятий»	Групповая консультация отдела информационных технологий	работники библиотек	май	Методико-библиографический отдел, структурные подразделения МБУК «МЦРБ»
3.9.	«Адреса опыта»	День творческого общения	работники библиотек	сентябрь	Методико-библиографический отдел, структурные подразделения МБУК «МЦРБ», библиотеки городских и сельских поселений МО Гулькевичский район
3.10	«Стиль жизни – здоровье»	Районный конкурс среди библиотек городских и сельских поселений муниципального образования Гулькевичский район на лучшую организацию профилактической работы по пропаганде здорового образа жизни	работники библиотек	февраль - октябрь	Методико-библиографический отдел МБУК «МЦРБ», библиотеки городских и сельских поселений МО Гулькевичский район
4.	Мероприятия курсов профессионального ориентирования для начинающих библиотекарей				
4.1.	«Организация деятельности общедоступной	Групповая консультация, практические	работники библиотек	март	Методико-библиографический отдел МБУК

	библиотеки: планирование, учет, отчетность»	занятия			«МЦРБ»,
	«Регламентирующая документация библиотеки»	Групповая консультация, обзор документов	работники библиотек	март	Методико- библиографическ ий отдел МБУК «МЦРБ»,
4.2.	«Библиотечные фонды: формирование, использование, сохранность»	Групповая консультация, практические занятия	работники библиотек	апрель	Отдел организации фондов и каталогов МБУК «МЦРБ»,
4.3.	«Информационная и справочно- библиографическая деятельность массовых библиотек»	Групповая консультация, практические занятия	работники библиотек	май	Методико- библиографическ ий отдел МБУК «МЦРБ»,
4.4	«Методическое обеспечение деятельности библиотек поселений»	Обзор методической деятельности и экскурсия по структурным подразделениям МБУК «МЦРБ»	работники библиотек	октябрь	Методико- библиографическ ий отдел, структурные подразделения МБУК «МЦРБ»,
4.5.	«Основные формы массовой работы библиотеки»	Групповая консультация, презентация методического пособия	работники библиотек	октябрь	

**Положение
об адаптации молодых специалистов и новых сотрудников
в муниципальном бюджетном учреждении культуры
«Межпоселенческая центральная районная библиотека»
муниципального образования Гулькевичский район**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) предназначено для внедрения единой процедуры адаптации молодых специалистов и вновь принятых сотрудников во все структурные подразделения муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная районная библиотека» муниципального образования Гулькевичский район (далее – МБУК «МЦРБ»).

1.2. Процедура адаптации молодых специалистов и вновь принятых сотрудников МБУК «МЦРБ» направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность, основанного на планомерном изучении профессиональных знаний и навыков; формирование позитивного образа библиотеки и системы в целом; уменьшение дискомфорта первых дней работы; на оценку уровня квалификации и потенциала молодых специалистов и вновь принятых сотрудников во время прохождения ими испытательного срока; понимание социальных и организационно-экономических условий труда.

1.3. Данное Положение должны знать и использовать в своей работе ответственные за адаптацию сотрудники МБУК «МЦРБ»:

- заведующие структурными подразделениями МБУК «МЦРБ»;
- специалисты МБУК «МЦРБ», назначенные наставниками вновь принятых сотрудников;
- специалист отдела кадров, заместитель директора, заведующих структурными подразделениями МБУК «МЦРБ».

1.4. Функция управления адаптацией вновь принятых работников в МБУК «МЦРБ» возлагается на заместителя директора, заведующих структурными подразделениями МБУК «МЦРБ»;

1.5. Процесс адаптации включает в себя следующие аспекты:

- профессиональный;
- психофизиологический;
- социально-психологический;
- организационный.

Профессиональная адаптация – освоение тонкостей и специфики библиотечной профессии, необходимой в данной библиотеке.

Для ускорения процесса профессиональной адаптации вновь принятых сотрудников МБУК «МЦРБ» предусматривается организация и проведение следующих мероприятий:

- собеседование при приеме на работу, предварительная оценка специалиста руководителем отдела;
- инструктаж на рабочем месте;
- наставничество;
- ротация.

Психофизиологическая адаптация – приспособление сотрудника к условиям труда, режиму работы и отдыха. Это напрямую зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики условий труда.

Для ускорения процесса психофизиологической адаптации вновь принятых сотрудников предусматривается проведение следующих мероприятий:

- ознакомление с рабочим местом;
- инструктаж по технике безопасности;
- доведение до сведений Правил внутреннего трудового распорядка.

Социально-психологическая адаптация – включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации новый сотрудник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе, о социальных позициях членов коллектива.

Для ускорения процесса социально-психологической адаптации вновь принятых работников предусматривается:

- назначение персонального наставника;
- участие в мероприятиях адаптационной программы.

Организационная адаптация – ознакомление с особенностями организационно-экономического механизма управления библиотекой, местом своего отдела и должности в общей системе целей и в организационной структуре, понимание собственной роли в библиотечном процессе.

Для ускорения процесса организационной адаптации вновь принятых сотрудников предусматривается ознакомление со следующими материалами:

- миссия библиотек МБУК «МЦРБ», цели и задачи;
- корпоративная политика, корпоративные ценности;
- организационная структура МБУК «МЦРБ», отдела;
- политика МБУК «МЦРБ» в области управления персоналом;
- нормирование и оплата труда.

2. Виды и сроки адаптации.

2.1. Виды адаптации.

Различают два вида адаптации: первичную и вторичную.

2.1.1. Первичная адаптация – для лиц, вновь принятых на работу в МБУК «МЦРБ».

Адаптационный период для данной категории работников предусматривается в течение всего испытательного срока.

2.1.2. Вторичная адаптация – для сотрудников, перемещенных внутри МБУК «МЦРБ» из одного структурного подразделения в другое.

В этом случае адаптация проводится в течение одного месяца.

3. Порядок прохождения адаптации.

3.1. Организация адаптации.

3.1.1. МБУК «МЦРБ» практикует прием на работу сотрудников с испытательным сроком, дающим возможность оценить кандидата непосредственно на рабочем месте без принятия на себя обязательств по постоянному трудоустройству.

3.1.2. В период испытательного срока руководитель отдела, куда поступает вновь принятый сотрудник, должен уделять ему особое внимание с тем, чтобы оценить с точки зрения потенциала работы на данном рабочем месте.

3.1.3. Для повышения эффективности испытательного срока руководителю (или наставнику) отдела и кандидату рекомендуется совместно определить конечную цель испытания, и затем оценить результаты.

3.1.4. Критерий прохождения испытательного срока определяется по двум показателям:

- критерий эффективной работы – успешное выполнение поручений наставника в период испытательного срока;
- критерий эффективной адаптации – положительное заключение руководителя (наставника);
- результат социометрии – сотрудники, с которыми кандидат работал и общался в период испытательного срока, анонимно оценивают его, внося замечания и предложения в анкету;

3.1.5. После прохождения испытательного срока непосредственный руководитель (наставник) вместе с кандидатом заполняет анкету, куда включены пункты, где непосредственный руководитель (наставник) и сотрудники, с которыми кандидат работал и общался в период испытательного срока, оценивают работу нового сотрудника.

3.1.6. Руководитель отдела готовит свое заключение о результатах испытательного срока нового сотрудника и передает его заместителю директора.

3.2. Программа адаптации.

3.2.1. Программа адаптации сотрудников МБУК «МЦРБ» состоит из трех основных частей: общей, технической и индивидуальной, и рассчитана на весь испытательный срок.

3.2.2. **Общая часть** предполагает формирование общего представления о МБУК «МЦРБ», особенностях взаимоотношений системы и сотрудника. Проводится в первые дни работы сотрудника и состоит из 4-х этапов:

1-й этап. *Оформление документов о приеме на работу*

Основной задачей данного этапа является оформление трудовых отношений с сотрудником. Для этого сотруднику необходимо заполнить и подписать в отделе кадров в первый день работы следующие документы: анкету, личную карточку, заявление о приеме на работу, заявление на детей, трудовой договор, договор о материальной ответственности. Документы оформляются при наличии у сотрудника трудовой книжки, паспорта, диплома (аттестата), ИНН, свидетельства пенсионного фонда, копии свидетельства о рождении детей, справки о доходах с последнего места работы, военного билета.

2-й этап. *Введение в организацию*

В течение этапа введения в организацию молодые специалисты и новые сотрудники должны быть ознакомлены с организационной структурой МБУК «МЦРБ», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, порядком оплаты и стимулирования труда, порядком оплаты отпуска и больничных листов, с краткой историей МБУК «МЦРБ», положениями корпоративной культуры.

3-й этап. *Введение в структурное подразделение*

После знакомства с МУ ЦБС руководитель структурного подразделения (наставник) обязан ознакомить сотрудника с функциями и структурой отдела, должностными обязанностями. Руководитель (наставник) определяет задачи сотрудника на период испытательного срока, степень его ответственности и критерии оценки успешности прохождения процесса адаптации, показывает рабочее место, его оснащение, места хранения документов и других рабочих материалов общего пользования, проводит инструктаж по использованию технических средств. Знакомит сотрудника с порядками, традициями библиотеки: продолжительность рабочего дня, перерыв на обед, регламентированные перерывы на чай/кофе и отдых, принятые методы планирования и отчетности, внешний вид сотрудника.

4-й этап. *Обучение на курсах профессионального ориентирования для начинающих библиотекарей*

Обучение организуется методико-библиографическим отделом МБУК «МЦРБ» для вновь принятых работников, не имеющих специального образования, по специально разработанной программе. К проведению занятий привлекаются заведующие структурными подразделениями МБУК «МЦРБ».

3.2.3. Техническая часть

Данный раздел включает в себя детальное ознакомление с услугами, которые библиотека предоставляет пользователю, ассортиментом, ценами и спецификой их предоставления.

3.2.4. Индивидуальная часть

Включает более детальное ознакомление с деятельностью отдела, более детальное ознакомление с должностью и спецификой предстоящей работы, приобретение конкретных навыков. Индивидуальная программа адаптации рассчитана на оставшийся период прохождения испытательного срока, определяется непосредственным руководителем и включает два этапа:

1-й этап. Назначение наставника

Для надлежащей организации процесса адаптации вновь принятому работнику из числа персонала структурного подразделения по представлению руководителя может назначаться наставник. По окончании испытательного срока наставник (либо руководитель) оценивает работу нового сотрудника, заполняет анкету и передает заместителю директора.

2-й этап. Вхождение в должность

Этот этап предполагает полное освоение сотрудником своих должностных обязанностей. Хорошую ориентацию в библиотеке, системе, в ее деятельности и структуре.

4. Тестирование по результатам испытательного срока

4.1. В целях подведения итогов адаптации непосредственный руководитель (наставник) проводит тестирование нового сотрудника по результатам испытательного срока за пять дней до его окончания.

4.2. Адаптация считается успешной, если работник усвоил и закрепил необходимый объем знаний и навыков, требующихся для работы, принят коллективом, принимает и разделяет корпоративные ценности МБУК «МЦРБ».

4.3. На основании данных тестирования об успешности прохождения сотрудником испытательного срока руководитель принимает решение о переводе сотрудника на постоянную работу.

4.4. Если работник, проходящий адаптацию, не справляется со своими обязанностями во время срока испытания и, соответственно, адаптационного периода, то по ходатайству руководителя отдела он может быть уволен (как не выдержавший испытания). О неудовлетворительном итоге прохождения испытательного срока и нежелании продолжать трудовые отношения сотруднику сообщается до даты истечения испытательного срока в письменной форме под роспись. После этого происходит процедура увольнения.

4.5. Руководитель структурного подразделения обязан в течение 2 рабочих дней сообщить аттестуемому сотруднику результаты прохождения испытательного срока и дать рекомендации по дальнейшему вхождению в должность.

4.6. С целью создания у сотрудников мотивации к труду и знакомства директора МБУК «МЦРБ» с кадровым пополнением организуются ежеквартальные личные встречи директора с работниками, прошедшими испытательный срок и успешно адаптировавшимися в МБУК «МЦРБ».

Наставничество в библиотеке

*Сборник материалов краевого конкурса проектов (программ)
библиотечных специалистов муниципальных библиотек
Краснодарского края*

Составитель: Н.Г. Гребещенко
Отв. за вып.: В.В. Гончарова
Редактор: С.И. Малахова

Электронное текстовое издание
Минимальные системные требования сетевого электронного издания
(по ГОСТ Р 7.0.83-2013):
к браузеру – Internet Explorer, Edge, Firefox, Chrome, Safari, Opera и т.д.;
скорость подключения к информационно-коммуникационным сетям
– не менее 256 Кбит/сек., дополнительные надстройки к браузеру –
дополнительное программное обеспечение для чтения doc или pdf файлов.

Объем издания: 116 КБ
Дата подписания к использованию и размещению на сайте
30.11.2023 г.