

Министерство культуры Саратовской области
ГУК "Областная универсальная научная библиотека"
Научно-методический отдел

В помощь руководителю

Вып.44

Повышение квалификации



Саратов

2025

ББК 78.347.23(2Рос)я43
В 11

Материал подготовлен
научно-методическим отделом,
заведующий Г.И.Шелихова

Ответственный за выпуск – Л.А. Канушина, директор

В помощь руководителю / ответственный за выпуск Л. А. Канушина ; ГУК «Областная универсальная научная библиотека», научно-методический отдел. – Саратов : [б.и.], 2025. – 24 с. – Вып. 44 : Повышение квалификации. – Текст : непосредственный.

В данном методическом пособии представлены материалы в помощь специалистам библиотек для организации работы по повышению квалификации библиотечных специалистов.



В основе обеспечения библиотек профессиональными библиотечными кадрами лежит система непрерывного библиотечного образования как целенаправленного процесса подготовки, повышения квалификации и переподготовки библиотекарей¹.

В настоящее время дополнительное образование в форме повышения квалификации и переквалифика-

ции стало нормой. Согласно ежегодной статистике Министерства образования и науки Российской Федерации, только 20-25 % трудоспособного населения работают по специальности, полученной в вузе, более половины специалистов меняют свои профессии. Не является исключением и библиотечная сфера, в которой в последние годы вакантные должности часто замещаются кадрами, имеющими высшее, среднее специальное, но не профильное образование.

В 2021 году была утверждена правительством РФ «Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации» (Распоряжением Правительства РФ от 13 марта 2021 г., № 608-р), одной из основных задач которой является решение вопроса подготовки и переподготовки библиотечных кадров. В ней говорится: *«Возрастание роли библиотек в решении экономических, социальных и культурных задач развития страны предполагает обеспечение отрасли квалифицированными кадрами, мотивированными на результат и развитие. Последовательное развитие информационно-коммуникационных и цифровых технологий и внедрение их в практику работы библиотек неизбежно повлечет замену части традиционных форм работы библиотекаря автоматизированными и роботизированными системами (в том числе с использованием искусственного интеллекта). Это предполагает, с одной стороны, расширение спектра профессий, необходимых для обеспечения жизнедеятельности библиотеки в условиях цифровой экономики, с другой - приоритетное развитие общекультурной, творческой, коммуникативной составляющей библиотечной профессии и, как следствие, усиление гуманитарной подготовки и переподготовки библиотечных специалистов, работающих непосредственно с пользователями. Это особенно актуально для библиотекарей, обслуживающих детей».*

Сегодня, очевидно, что работник современной библиотеки должен обладать принципиально новыми знаниями, умениями и навыками, а также владеть навыками смежных отраслей знания и сфер деятельности (информатики, педагогики, психологии, социологии, культурологии и многих других). Современный библиоте-

¹ ¹ Издание подготовлено с использованием статей электронной базы «Культура» (<https://vip.1cult.ru>): Свирид Т. Как организовать повышение квалификации для работников учреждения культуры, Положение о повышении квалификации; Елагина М. Кто должен оплачивать дополнительное образование и повышение квалификации; Ивашиненков Н. Может ли сотрудник отказаться от повышения квалификации; Карамышева О. Нужно ли вносить в трудовую книжку сотрудника запись о повышении квалификации.

карь – это аналитик-синтезатор, умеющий осуществлять поиск и оценивать качество информационных ресурсов (с учетом потребностей и запросов пользователей), информационный навигатор и посредник в системе документных коммуникаций (в том числе, электронных), специалист в области социальных коммуникативных технологий. В сентябре 2022 года был принят профстандарт специалиста в области библиотечно-информационной деятельности («Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по библиотечно-информационной деятельности"») Приказ Министерства труда РФ от 14.09.2022 г., № 527н). Он определяет основные должностные требования к образованию, обучению, квалификации, которой нужно соответствовать, занимая определенную должность, устанавливает регулярное повышение квалификации (не реже одного раза в три года). В профстандарте указывается, что библиотекари должны иметь либо среднее профессиональное библиотечное образование, либо высшее библиотечно-информационное или педагогическое образование. При отсутствии базового библиотечного образования, профессиональный стандарт допускает наличие у библиотекаря дополнительного профессионального библиотечно - информационного образования, которое можно получить, пройдя обучение по программе профессиональной переподготовки. Если работник не соответствует требованиям профстандарта, работодатель должен направить сотрудника на получение соответствующего диплома.

Система повышения квалификации представляет собой совокупность взаимосвязанных, дополняющих друг друга форм обучения, организуемых для всех категорий библиотечных работников, проводимых с определенной последовательностью и с определенной периодичностью.

Важное значение, конечно, имеет ***получение высшего и среднеспециального библиотечного образования***. Обучение по направлению подготовки высшего образования - бакалавриата «Библиотечно-информационная деятельность» в настоящее время проводится в 48 организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, в том числе в 17 институтах культуры (13 из них являются подведомственными Министерству культуры Российской Федерации).

Обучение по направлению подготовки высшего образования - магистратуры «Библиотечно-информационная деятельность» осуществляется в 15 организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования (12 из них являются подведомственными Министерству культуры Российской Федерации).

По специальности «Библиотековедение» осуществляется обучение в 57 государственных профессиональных образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (училища, техникумы, колледжи), включая 3 профильные образовательные организации регионального подчинения (Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Санкт-Петербургский техникум библиотечных и информационных технологий», краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Канский библиотечный колледж» (Красноярский край), бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Омский колледж библиотечно-информационных технологий»).

Руководителям библиотек необходимо, по возможности, активнее направлять сотрудников с непрофильным образованием на обучение в вузы и средне-специальные учебные заведения культуры.

Но самой важной составляющей в работе с кадрами является **профессиональная переподготовка/повышение квалификации** по дополнительным профессиональным программам специалистов библиотек, которая проводится не только на базе федеральных и региональных учебных лицензированных центров, но и в ведущих библиотеках страны. В настоящее время все эти центры используют дистанционное обучение, что особенно является существенным для библиотекарей, живущих в отдаленных населенных пунктах.

Но необходимо помнить, что повышение квалификации и переподготовка не дает основание на получение высшего библиотечного образования и среднего специального образования. Заполняя годовой отчет 6-НК, раздел 6 («высшее, из них библиотечное» - графа 9 и «среднее профессиональное, из них библиотечное» - графа 11) вы имеете право ставить образование только по диплому. Таким образом, человек, не имея библиотечного образования, после прохождения курсов не становится специалистом с библиотечным образованием, он только повышает свою квалификацию.

Непрерывное образование сопутствует библиотекарю на протяжении всей его трудовой деятельности. *Повышение квалификации* – это вид профессионального обучения работников, который не сопровождается повышением образовательного уровня. Цель такого обучения – расширение и углубление профессиональных знаний библиотекаря в соответствии с занимаемой им должностью и функциональными обязанностями. *Переподготовка* преследует цель освоения новых профессиональных знаний при переходе на другую должность, на другой участок библиотечной работы, в связи с внедрением новых автоматизированных библиотечных технологий и т.п.

Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации – не менее 16 часов. Он установлен Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (утвержден приказом Минобрнауки России от 1.07.2013 г. № 499; ред. от 15.11.2013 г. № 1244).

Дополнительное образование работники получают при помощи дополнительных профессиональных программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки. Об этом говорится в статье 76 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024 г.).

Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Если работодатель направляет сотрудника на переобучение или повышение квалификации, ***сотрудник не имеет права отказаться от обучения.*** Условие и порядок повышения квалификации сотрудников можно закрепить в коллективном договоре и соглашениях, дополнительном соглашении к трудовому договору (ч. 2 ст. 196, ч. 2 ст. 197 ТК). Необходимость профессиональной подготовки работников и их дополни-

тельного образования, а также независимой оценки квалификации сотрудников для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

Обучение может быть как бесплатным, так и платным, поэтому, каждая ЦБС самостоятельно определяет, нужна ли профессиональная подготовка и дополнительное образование данному работнику. Если на повышение квалификации человека направляет работодатель, обучение оплачивают за счет учреждения. Если сотрудник самостоятельно нашел курсы повышения квалификации, работодатель оплачивать их не обязан.

Важно также знать, что если учреждение оплачивало сотруднику обучение, оно имеет право заключить с сотрудником соглашение об обязательной отработке определенного срока после того, как учеба закончится. И если человек уволится раньше, ему придется компенсировать расходы работодателя. Заключите соглашение об обязательной отработке определенного срока после повышения квалификации в соответствии со статьей 197 Трудового кодекса РФ. В этом соглашении оговорите условие об обязательной отработке сотрудником определенного срока после окончания обучения. Если такое условие прописано в трудовом договоре, заключать дополнительное соглашение не надо (абз. 5 ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Руководитель учреждения обязан предоставить сотруднику определенные гарантии в зависимости от вида обучения. Если учреждение направило сотрудника на профессиональное основное или дополнительное обучение с отрывом от работы, за ним сохраняют его должность и платят средний заработок. К примеру, если сотрудник обучается дистанционно на курсах повышения квалификации на своем рабочем месте (за рабочим компьютером) и при этом не занят в трудовом процессе, за это время ему нужно выплачивать средний заработок. Если же такое обучение проходит в рабочее время (законом подобное не запрещено), положена заработная плата. Если сотрудник учится в другой местности, то можно оплатить ему расходы как при служебной командировке на основании статей 177, 187 и 196 Трудового кодекса РФ. Учебный отпуск для повышения квалификации работнику не предусмотрен. Учебный отпуск или сокращенную рабочую неделю работодатель предоставляет, только если сотрудник учится по программам высшего и среднего образования.

Повышать квалификации необходимо сотрудникам еще и потому, что руководители администраций обращают внимание на профессиональную подготовку работников учреждений культуры и ее уровень. Это связано с положениями Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, которая утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р (ред. от 14.09.2015 г. № 973). В данной программе есть задачи по развитию кадрового потенциала работников учреждений. Позднее аналогичные мероприятия были включены в федеральный план мероприятий (дорожную карту) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», который утвержден распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2012 г. № 2606-р (ред. от 28.04.2015 г. № 755).

Тематика форм повышения квалификации в зависимости от занимаемых должностей

Занимаемая должность	Тематика форм повышения квалификации
Руководящие работники (директора библиотечных сетей, заведующие филиалами).	Получение диплома МДА (мастера делового администрирования); тренинги на командообразование; кейс-стади (метод всестороннего анализа и решения предложенных ситуаций).
Работники отделов обслуживания массовых библиотек.	Семинары о возрастных особенностях детей и подростков; психологические практикумы по общению с различными категориями пользователей; деловые игры по отработке различных моделей поведения, разрешению конфликтных ситуаций; тренинги на развитие коммуникативных качеств; курсы по повышению культуры речи.
Работники отделов каталогизации централизованных библиотечных систем и областных (краевых, республиканских) научных библиотек.	Изучение государственных стандартов по составлению библиографических записей и библиографических описаний различных видов документов, изменений и дополнений к ним; обучение работе с автоматизированными информационными системами в целях создания электронных каталогов,
Работники отделов комплектования государственных (муниципальных) библиотек и библиотечных систем.	Регулярное ознакомление с новостями законодательства о способах госзакупок (котировках, конкурсах, аукционах), особенностях их проведения.

Формы занятий определяются в зависимости от уровня подготовки библиотечных работников:

1) *Выпускники средних общеобразовательных школ, не имеющие специальной подготовки.* Таких работников можно часто встретить в сельских библиотеках. Данная группа в силу своего юного возраста и отсутствия опыта требует особого внимания и нуждается в правильной профориентации.

2) *Выпускники средне-специальных учебных заведений (училищ, колледжей, техникумов) непрофильного направления.* К примеру, специалисты - «технари» могут работать в специализированных отделах. Однако для надлежащего выполнения служебных обязанностей им необходимо получить и освоить специфические знания и умения в соответствующей сфере.

3) *Выпускники профильных (т. е. связанных со сферой культуры) средне-специальных учебных заведений.* Как правило, это работники-исполнители, занимающие низовые должностные позиции. Однако при нехватке кадров, особенно в сельских библиотеках, они могут занимать и руководящие должности. Для дальнейшего профессионального развития и построения карьеры им необходимо продолжить обучение в вузе.

4) *Выпускники высших учебных заведений непрофильного направления.* Часто в библиотеках можно встретить работников с высшим педагогическим образова-

ем (особенно бывших преподавателей гуманитарных дисциплин). Для них важно пройти профессиональную переподготовку в новой сфере деятельности.

5) *Выпускники профильных (связанных со сферой культуры) вузов.* Имеют формальное преимущество перед остальными категориями сотрудников в плане построения карьеры и продвижения по служебной лестнице. Для них главное – не останавливаться в своем профессиональном развитии и использовать для этого все доступные методы.

Важно уметь провести четкую грань между двумя последними категориями работников. Если, к примеру, в библиотеке работает сотрудник с высшим психологическим образованием на должности штатного психолога, он относится к категории с *высшим профильным образованием*, а если тот же самый сотрудник работает в должности библиотекаря какого-либо отдела, то он уже относится к категории с *высшим непрофильным образованием*. В зависимости от принадлежности к той или иной группе и выбираются формы повышения квалификации каждого работника.

Центры непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры созданы на базе высших учебных заведений. 15 учебных заведений являются в настоящее время Центрами непрерывного образования и повышения квалификации по подготовке кадров культуры в рамках федерального проекта «Творческие люди», 7 из них проводят обучение библиотечных специалистов (Московский государственный институт культуры, Санкт-Петербургский государственный институт культуры, Российская государственная библиотека, Казанский государственный институт культуры, Кемеровский государственный институт культуры, Пермский государственный институт культуры, Челябинский государственный институт культуры). Они ежегодно готовят и реализуют профессиональные образовательные и обучающие программы для библиотечных специалистов, включающие теоретический материал и практический опыт: «Государственная культурная политика современной России», «Современные технологии и практики муниципальной общедоступной библиотеки»; «Инновационные технологии в подготовке специалистов библиотечно-информационной деятельности»; «Игровые технологии библиотеки в продвижении чтения»; «Взаимодействие муниципальной библиотеки и пользователей в виртуальной среде»; «Проектная деятельность в учреждении культуры: новые технологии социально-культурного проектирования»; «Актуальные компетенции специалистов современных муниципальных библиотек»; «Психолого-педагогическое сопровождение лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в работе учреждений культуры»; «Разработка виртуальных выставок в учреждениях культуры» и другие. Форма обучения по данным программам заочная с использованием дистанционных образовательных технологий. Немаловажное значение при этом является то, что обучение проводится бесплатно. Каждый слушатель, успешно сдавший тестирование и творческие работы, получает удостоверение о повышении квалификации.

Кроме того, переобучением и повышением квалификации занимаются:

✓ **Учебный центр послевузовского и дополнительного профессионального образования при Российской государственной библиотеке (РГБ)**

(<https://rgub.ru/professional/center/>). Учебный центр «Ленинки», старейшая образовательная структура дополнительного профессионального образования (ДПО) в России, ведёт свою историю с 1922 года. В Учебном центре работают:

- Высшие библиотечные курсы (обучение платное, для библиотечных специалистов высшего образования и среднего профессионального образования). Форма обучения: очная, с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Основные дисциплины: «Социальные коммуникации», «Документология», «Библиотекведение», «Аналитико-синтетическая обработка документов» (АСОД). Библиотечные каталоги Информационные технологии», «Общее библиографоведение», «Библиографическая деятельность библиотеки».

- Высшие библиотечные курсы – дистант. Форма обучения платная, заочная с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Основные дисциплины курса: «Социальные коммуникации», «Документология», «Библиотекведение», «Аналитико-синтетическая обработка документов (АСОД). Библиотечные каталоги», «Информационные технологии», «Библиографическая деятельность библиотеки».

Кроме того, РГБ осуществляет обучение библиотечных специалистов на бесплатной основе по программам повышения квалификации проекта «Творческие люди» национального проекта «Культура» при поддержке Министерства культуры РФ.

✓ **Институт дополнительного образования Российской национальной библиотеки (РНБ)** (<https://nlr.ru/education>) занимается профессиональной переподготовкой библиотечных кадров и повышением квалификации. Занятия на высших библиотечных курсах «Библиотечно-информационная деятельность» проводятся для специалистов с высшим и средним профессиональным не библиотечным образованием. Форма обучения: очная (с отрывом от производства), заочная, очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Программы повышения квалификации в РНБ проводятся для сотрудников библиотек и других организаций: краткосрочные курсы, курсы иностранных языков, однодневные и двухдневные семинары-практикумы и тренинги. Тематика курсов повышения квалификации: «Комплектование фондов библиотек», «Библиографическое описание», «Библиотечное краеведение» и другие. Формы обучения: очная (с отрывом от производства), очно-заочная; лекционно-практические занятия, семинары-практикумы и тренинги; занятия в группах, индивидуальные занятия; стажировки.

По окончании обучения слушатели получают диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации.

✓ **Учебный центр Российской государственной библиотеки для молодёжи (РГБМ)** (<https://rgub.ru/professional/center/>) проводит очные курсы «Организация и современные технологии работы библиотек с молодёжью. Интенсив» по программам повышения квалификации. После прохождения итоговой аттестации слушатели курсов получают удостоверение установленного образца о повышении квалификации.

✓ **Учебный центр Российской государственной детской библиотеки (РГДБ)** (<https://rgdb.ru/professionalam/uchebnyj-tsentr>). Он проводит обучение по дополнительным профессиональным программам: программа профессиональной переподготовки «Библиотечно - информационное обслуживание детей»; программы повышения квалификации («Детская библиотека в цифровой среде и медиaproстранстве», «Библиотечно-информационное обслуживание детей с ограниченными возможностями здоровья», «Детский библиотекарь: новые компетенции в современных реалиях», «IT-технологии и цифровые ресурсы в библиотечном обслуживании детей» и другие).

✓ **Государственная публичная научно-техническая библиотека России (ГПНТБ)** (<https://education.gpntb.ru/>) работает по дополнительным программам профессионального образования: «Компьютерные технологии в библиотечно-информационных системах», «Администрирование библиотечно-информационных систем». Обучение как дистанционное, так и очное с применением дистанционных технологий. Обучение проводится на платной основе.

✓ **Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН)** (<https://onpo.gpntbsib.ru>). Ежемесячно проводится набор слушателей по профессиональной переподготовке по программе «Библиотечно-информационная деятельность», повышение квалификации с онлайн занятиями и без онлайн занятий (заочная с применением дистанционных образовательных технологий) по программам: «Актуальные формы и методы библиотечной работы с детьми и молодежью», «Библиотекарь - ведущий культурно-досуговых, просветительских и массовых мероприятий в библиотечном пространстве», «Организация виртуальных выставок: особенности и подходы к созданию», «Организация и проведение культурно-досуговых мероприятий в библиотеке», «Организация мультстудии в библиотеке: технологии создания, монтаж, анимация» и другие.

Курс обучения платный и включает: выполнение тестовых и практических работ с проверкой от преподавателей, а также написание итоговой аттестационной работы (программа начинающим специалистам); вебинары в режиме реального времени по утвержденному расписанию (видеозаписи вебинаров доступны для просмотра, если обучающийся не смог присутствовать на занятии).

Кроме того, библиотекари могут проводить самостоятельное обучение в удобное время, которое проходит на образовательной платформе «Непрерывное профессиональное образование в ГПНТБ СО РАН» (<http://moodle.spsl.nsc.ru/>).

✓ **Национальный исследовательский институт дополнительного профессионального образования (НИИДПО)** (<https://niidpo.ru/>) в Москве занимается дистанционными программами обучения, в том числе в разделе «Культура и искусство» есть различные программы переподготовки по библиотековедению (программа «Библиотековедение. Основные виды деятельности в библиотечном деле с присвоением квалификации «Библиотекарь»»). Целью программы является обучение квалифицированных библиотекарей, компетентных в основных видах деятельности в библиотечном деле. В результате обучения выдается диплом о профессиональной переподготовке.

✓ **Учебный центр «ПрофАкадемия»** (<https://profacademia.ru/>) предлагает курсы повышения квалификации в области библиотечного дела по 14 программам: «Маркетинг библиотечно-информационной деятельности», «Актуальные компетенции специалистов современных библиотек», «Библиотечный фонд: формирование, учет хранение, использование», «Современные подходы к управлению деятельностью библиотек». «Новые информационные технологии в деятельности библиотек» и другие. Обучение платное, дистанционное. По окончании занятий выдается диплом государственного образца.

✓ **Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки (АПКипп)** (<https://apkip.ru/>) проводит обучение по программам: «Библиотечное дело. Библиотекарь», «Библиотечное дело. Библиограф», «Библиотечное обслуживание лиц с ОВЗ и инвалидов», «Библиотечный менеджмент» и другие. Обучение платное, дистанционное. После успешного окончания учебы выдаются соответствующие документы о квалификации и о профессиональной переподготовке.

✓ **Центральная городская публичная библиотека им. В. В. Маяковского** (г.Санкт-Петербург) (<https://pl.spb.ru/profobraz/>) ведет лицензионную образовательную деятельность по повышению квалификации библиотечных специалистов на базе «Школы профессионального мастерства».

✓ **Московский государственный институт культуры** (<http://priemkom.mgik.org/>). Здесь более 20 лет работает факультет дополнительного профессионального образования (ФДПО), который проводит обучение по программе профессиональной подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» (дистанционный формат). С 2020 года институт проводит обучение по программам дополнительного профессионального образования на курсах повышения квалификации в рамках федерального проекта «Творческие люди». Обучение осуществляется за счет федерального бюджета.

✓ **Самарский государственный институт культуры** (<https://samgik.ru/>), ближайшее к Саратовской области учебное заведение по подготовке библиотечных специалистов. Работает по 30 программам профессиональной переподготовки, в том числе по библиотечным специализациям. Курсы профессиональной переподготовки подходят для людей, имеющих высшее образование и ориентированы на работников и руководителей сферы культуры и образования. Возможно как групповое, так и индивидуальное обучение. По заявкам организаций занятия могут проводиться на базе заказчика. По завершении обучения слушателям выдаются документы о дополнительном образовании установленного образца, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Подобные программы есть во всех институтах культуры РФ.

✓ **Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Гуманитарно-технический университет»** (г.Саратов, г.Балаково) (<https://предобучение.рф>), который имеет лицензию на профессиональную переподготовку и проведение курсов повышения квалификации по специализации «Современные принципы работы библиотекаря и библиотечного обслуживания». Обучение платное, проводится дистанционно.

✓ **Учебный центр «Прогресс»** - дистанционные курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки (<https://infokurs.ru>), где есть и библиотечная специализация. Обучение платное.

✓ **Курсы повышения квалификации работников культуры и искусства, учебно-методические центры, центры непрерывного образования при региональных органах управления культурой.**

✓ **Центральные библиотеки регионов России** (национальные, краевые, областные универсальные научные, детские и юношеские).

✓ и другие.

Таким образом, любой библиотекарь может найти подходящее учебное заведение, повысив свою квалификацию очно, заочно или дистанционно.

В 2024 году 374 библиотечных специалиста Саратовской области повысили свою квалификацию, прошли обучение/переподготовку и получили свидетельства и дипломы установленного образца.

Для того чтобы планомерно вести работу по повышению квалификации, каждая ЦБС должна разработать ряд локальных нормативных документов:

Наименование документа	Исполнитель	Цель и задачи документа
Положение о повышении квалификации	Специалисты кадровой службы с привлечением юристов и финансистов	Разработать общие принципы и требования системы повышения квалификации в учреждении
Индивидуальные программы обучения сотрудников (в разрезе подразделений или категорий: руководители, специалисты, служащие и рабочие)	Руководители подразделений и специалисты кадровой службы	Определить существующий уровень знаний, навыков и компетенций сотрудников, его соответствие потребностям учреждения, возможности, способы и порядок повышения квалификации каждого работника
Сводный перспективный (на пять лет) план-график повышения квалификации	Специалисты кадровой службы с привлечением юристов и финансистов	Установить соответствие индивидуальных программ обучения всех сотрудников Положению о повышении квалификации
Сводный годовой план-график повышения квалификации	Специалисты кадровой и финансовой служб	Запланировать финансирование повышения квалификации на текущий год по графику
Сводный квартальный план-график повышения квалификации	Специалисты кадровой и финансовой служб	Определить конкретные мероприятия по повышению квалификации и объем их финансирования

Положение о повышении квалификации (или об организации обучения сотрудников в рамках повышения квалификации) - это программный документ, который поможет свести воедино стратегические цели учреждения, требования разнообразных нормативных правовых актов и профессиональные устремления работников. В Положении важно прописать, что каждый сотрудник повышает квалификацию по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Процесс обучения должен быть непрерывным, системным и последовательным.

В документе можно определить порядок разработки и варианты планов (планов-графиков) повышения квалификации сотрудников – как долгосрочных, так и оперативных. Утвержденной формы планов-графиков повышения квалификации сотрудников нет. Каждое учреждение культуры вправе самостоятельно разработать свою форму. Укажите в планах-графиках ФИО сотрудника, структурное подразделение, должность, используемые формы повышения квалификации, сроки ее прохождения, результаты – теоретические и практические итоги обучения.

Сводный перспективный план-график повышения квалификации должен охватывать всех сотрудников учреждения. У документа ориентировочный характер – это своего рода декларация о намерениях. Годовой план-график содержит более подробное описание программы повышения квалификации и перечень сотрудников, которые будут учиться в очередном финансовом году. В квартальном плане-графике все данные конкретизированы, по итогам его исполнения нужно отчитываться.

Годовой и перспективный планы-графики могут обновляться, например, по мере прохождения сотрудниками обучения, изменения кадрового состава учреждений, уточнения индивидуальных программ обучения.

С 01.09.2021 года запись в трудовой книжке о прохождении сотрудником курсов повышения квалификации не требуют (п. 1 Постановления Правительства от 24.07.2021 № 1250). Эту запись необходимо внести в раздел «Повышение квалификации» личной карточки сотрудника (форма № Т-2): даты начала и окончания обучения, вид повышения квалификации, наименование учебного заведения и место его нахождения, наименование и реквизиты документа о повышении квалификации.

Конечно, глубокие и систематизированные знания дают именно учебные заведения, курсы повышения квалификации, но немаловажное значение имеет работа по повышению квалификации на местах в самих библиотеках (семинары, практикумы, деловые игры, круглые столы, школы, тренинги, стажировки и т.д.).

Во многих республиканских, краевых, областных, муниципальных библиотеках работают **Школы библиотекарей/Школы молодого библиотекаря**, где в течение нескольких дней проводятся лекции, консультации, семинары, тренинги, встречи, экскурсии, обзоры. Большую популярность сегодня приобретают **видеошколы** профессионального обучения.

Конференция – одно из традиционных направлений повышения квалификации. Она отличается творческим, дискуссионным, самостоятельным характером выступлений, которые заранее программируются (подаются заявки на участие) и одобряются. Обсуждение проблем на конференции более основательные, научные, разносторонние и глубокие.

Действенной формой повышения квалификации по-прежнему остаются **семинары**. В программу семинаров стали активно включать такие формы обучения, как: часы делового общения, обзоры новой профессиональной литературы, видеоотчёты о работе библиотек, показательные мероприятия; тренинги, профессиональные игры.

Вебинар (онлайн-конференция, веб-семинар, веб-конференция) – проведение онлайн-семинара через Интернет. Вебинары могут включать в себя как выступление одного докладчика, так и выступления нескольких участников, что обеспечивает полное взаимодействие между аудиторией и ведущим. Ведущий или участники могут комментировать информацию, задавать вопросы, отвечать на них.

Актуальна сегодня такая работа библиотеки, как проведение **семинаров-тренингов**, в которой объединяются элементы семинара как традиционной формы повышения квалификации библиотечных работников и элементы тренинга, имеющие практическую направленность на освоение участниками нового опыта, развитие навыков и умений, которым они должны незамедлительно найти применение на рабочем месте, повысив эффективность и качество труда. В библиотечной практике широко используются семинары-тренинги по внедрению новых технологий в библиотечную практику, по обучению современным принципам управления (стратегическому планированию и проектированию, управлению персоналом).

Активно используются в библиотеках **практикумы** для библиотекарей, не имеющих профессиональной подготовки. Они обеспечивают краткосрочное обучение непосредственно в данной или в какой-либо другой библиотеке. Практические занятия дают возможность закрепить полученные теоретические знания и навыки в ситуациях, максимально приближенных к тем, с которыми приходится сталкиваться в процессе профессиональной деятельности. Этот активный метод обучения дает возможность на практике понять, как выполнять те или иные процессы библиотечной деятельности.

Успехом у библиотекарей пользуются также **тренинги**, которые позволяют участникам общаться в свободной манере, находить оптимальные решения возникающих проблем и ситуаций, не оставаться в роли наблюдателя, а активно включаться в процесс обсуждения, обмениваться опытом с коллегами. Стали приобретать популярность **выездные тренинги**, когда библиотечные работники на базе какой-либо библиотеки изучают ее опыт, решение той или иной проблемы.

Круглый стол – одна из форм коллективной дискуссии по какой-либо актуальной проблеме. Происходит свободный обмен мнениями (открытое обсуждение профессиональных проблем). Специфика данной формы в максимальной активности участников, что обеспечивает эффективность рассмотрения вопросов. Для обсуждения выбирается четко очерченная и по возможности остроактуальная проблема, по которой нужна экспертная оценка специалистов, их аргументированные доказательства и рекомендации, нацеливающие на решение проблемы, на совершенствование или изменение библиотечной практики.

Деловые игры – форма обучения, при которой отработка учебной тематики происходит на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей. Деловые игры дают возможность обучающимся уяснить свои сильные и слабые стороны, оценить позицию и реакцию других людей, развить навыки общения и изучить новые методики. Преимущества данной формы – возможность попрактиковаться в конкретных моделях поведения; легкость усвоения конкретных навыков.

Все большей популярностью стали пользоваться **мастер-классы**, который на сегодняшний день является одним из самых эффективных форм обучения. Как правило, они посвящены какой-либо теме или направлению работы библиотеки (библиографической, работе с фондом, методической, краеведческой, экологической, массовой и др.) Мастер-классы проводятся для сотрудников, имеющих одинаковый уровень профессиональной подготовки и практических навыков.

Важной составляющей повышения квалификации библиотечных специалистов является участие в **конкурсах профессионального мастерства**: лучший библиотекарь года, лучший по профессии, конкурс сценариев, презентаций, обзоров, массовых мероприятий и др. Как правило, конкурсы активно проводятся в библиотеках, так как именно они способствуют развитию состязательности, создают условия для освоения и трансляции лучших отечественных и зарубежных профессиональных практик, распространению передового опыта и технологий.

Мозговой штурм – эффективный метод коллективного обсуждения, творческий поиск решения проблемы, который осуществляется путем свободного выражения мнений участников и позволяет использовать их интеллектуальные способности. Структура «мозгового штурма»: определение проблемы, высказывание идей, отбор идей, развитие решений. Во время «мозгового штурма» категорически запрещается обсуждать и комментировать предлагаемые идеи. Важно собрать их как можно больше, какими бы нелепыми и абсурдными они ни казались на первый взгляд. После того как время истекло, можно начинать группировать идеи в зависимости от их содержания. На этом этапе возможны дискуссии, обсуждения, привлечение экспертов и прочее. После того, как идеи отобраны и сгруппированы, дается оценка групповой работе.

Творческая лаборатория – краткосрочная, но очень емкая форма повышения квалификации. Благодаря дискуссионным методам работы, знакомству с различными видами библиотек, массе знаний и впечатлений, она пользуется большой популярностью среди библиотекарей. Цель творческой лаборатории – создание коммуникационной площадки для установления профессиональных контактов, обмена инновационным опытом работы и новыми идеями, профессиональными навыками и умениями. В программе творческой лаборатории могут быть: групповые теоретические занятия, активные формы, проходящие в малых группах или секциях.

Слушателям лаборатории предлагается обширная программа: лекции, презентации, мастер-классы, фокус-семинары, круглые столы, деловые игры, викторины, экологические спектакли, КВНы и др. Теоретические и практические занятия сопровождаются знакомством с опытом работы библиотек. Обязательно проводятся выездные занятия.

В рамках программы повышения профессиональной квалификации можно провести **ярмарку творческих идей**. Ярмарка идей – это защита (презентация) идеи (программы, проекта), разработанной участником или заимствованная им из опыта работы других библиотек, с помощью которой будут решаться тактические и стратегические задачи библиотеки, использоваться новые формы и направления работы, инновационные подходы в комплектовании и раскрытии библиотечного

фонда, в справочно-библиографическом обслуживании населения, в формировании позитивного общественного имиджа библиотеки и библиотекаря. Защита идеи (программы, проекта) проводится в форме устного выступления (регламент – не более 10 мин.), в котором кратко излагается суть идеи, доказываются ее (их) новизна, актуальность, практическая значимость, перспектива дальнейшего использования.

Открывается ярмарка, как правило, с элементами театрализации, весело и задорно. Как и полагается на любой ярмарке, здесь «продаются» идеи – то есть интеллектуальный товар библиотекарей. Выступления участников ярмарки должны сопровождаться театрализованными представлениями, иллюстративными материалами (рисунки, графики, диаграммы, фотографии, стендовые доклады, альбомы), видео-аудио-материалами, презентациями, накопительными папками и другие.

Выслушав всех участников, начинается «продажа» творческих идей за специально подготовленные жетоны, которые предварительно вручаются всем участникам ярмарки. Таким образом, выявляется «самая дорогая идея» – та, которую «купили» наибольшее число участников. Этот человек и его идея становится победителем и ему вручается приз.

В день/дни работы ярмарки проводятся мастер-классы, на которых участники получают возможность познакомиться с опытом работы своих коллег на практике; конкурс по различным номинациям («Лучшая экспозиция», «Лучшая инсталляция», «Лучший буклет о библиотеке» и др.). По итогам конкурса в каждой номинации определяется один победитель. Победители награждаются дипломами и ценными призами.

Такая форма работы повышения квалификации помогает библиотекарям в поиске новых форматов работы с читателями, дает возможность по-новому взглянуть на своих коллег и оценить свой и их профессионализм, выявляет интересные идеи, обладающие высоким инновационным потенциалом.

Воркшоп – интенсивное обучающее мероприятие, на котором его участники получают знания и умения, прежде всего, благодаря собственной активной деятельности. Воркшоп сочетает теоретические презентации с практическими занятиями и дискуссиями, которые активизируют участников, делая их не просто слушателями. Теоретический материал в воркшопе занимает мало времени, в центре внимания находится самостоятельное интенсивное обучение. Преимущество воркшопа состоит в том, что все участники максимально задействованы в ярком, интересном и непременно поучительном мероприятии, у них есть возможность больше узнать о себе, перенять опыт других. В воркшопе используются различные интерактивные методы (презентация, деловая игра, мастер-класс, квест, практикум, тренинг, экскурсия).

Библиотекарь как специалист и профессионал должен читать регулярно и осмысленно, воспринимая книгу как инструмент для изменения качества его работы, повышения профессионализма. Для развития этих умений и навыков необходимо целенаправленно формировать культ чтения в библиотечном коллективе. Этому может способствовать **книжный клуб библиотекарей** («Увлеченные чтением», «Библиотекарь читающий», «Либерея», «Профессионал», «Библиотекарь» и

другие). Заседания клуба помогут выявить и решить проблему культурной и читательской компетенции библиотечных специалистов, помочь в изучении и распространении передовых методов и приемов, побуждающих библиотекарей к активной читательской деятельности. Здесь могут обсуждаться как художественные книги, так и книги по библиотечной деятельности, статьи из профессиональной периодики. Ключевым событием каждого заседания клуба должно быть обсуждение книги, статьи, разговор о прочитанном. Такой клуб может являться составной частью программы повышения квалификации ЦБС.

Клуб должен быть оформлен также как и читательские клубы – со своим уставом, клубной символикой и т.п. Регулярные встречи (онлайн, оффлайн) в режиме свободного диалога с обсуждением книг, обменом личными впечатлениями, идеями и опытом развивают критическое мышление и навыки живого общения. Это эффективный способ замотивировать персонал на обновление знаний и профессиональный рост и, как следствие, на необходимые качественные преобразования в деятельности организации.

Возрастает популярность такой формы повышения квалификации, как **дискуссионный клуб** или **деловой клуб**. Он расширяет возможности профессионального общения любых групп библиотекарей, и опытных, и начинающих, развивает культуру профессионального общения, концентрирует внимание на самой актуальной тематике: платные услуги, социальные функции библиотек, создание модельных библиотек и другие.

Баскет-метод – основан на имитации ситуаций, встречающихся в процессе работы, например, обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги и принять по ним определенные действия. Эту форму обучения обычно включают как дополнительный вариант в более крупные мероприятия работы с кадрами.

Видеоуроки – это запись на видео лекционного материала и фрагментов с демонстрацией самого предмета изучения. Участники имеют возможность проходить обучение в удобное для них время.

Наставничество – передача знаний и профессионального опыта от более компетентного сотрудника (наставника) молодому специалисту, сотруднику, назначенному на новую должность в течение определенного промежутка времени. Исследования показывают, что наставничество может значительно повысить эффективность социализации новых сотрудников в коллективе.

Библиокласс – обучение молодых сотрудников, работников без библиотечного образования проводится специалистами центральной библиотеки и заведующими филиалами. Участники библиокласса за время занятий посещают несколько библиотек-филиалов, на базе которых опытные коллеги проводят мастер-классы по различным направлениям деятельности библиотек.

Квест – разновидность игры по запланированному сюжету для команд из нескольких человек в последнее время пользуется в библиотеках большой популярностью. Квест, как правило, проводится для читателей, но возможно использование такой формы на каком-либо крупном мероприятии в качестве активной игровой

формы обучения самих библиотекарей. Основные правила квеста: наличие определенного сюжета игры; наличие заданий (препятствий); наличие цели, к которой можно прийти, преодолев препятствия. Таким образом, став непосредственными участниками квеста, библиотекари осваивают методику его подготовки. В дальнейшем это поможет им разрабатывать и проводить аналогичные мероприятия уже для читателей в стенах своих библиотек.

Творческие командировки, экскурсии – наиболее эмоциональная форма учебы. Есть поговорка, что лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. Личностное общение, создание деловых контактов работает на длительную перспективу. К примеру, молодые библиотекари или библиотекари, которые недавно пришли на работу в библиотеку, посетили модельную библиотеку или библиотеку близлежащего района/города. Сотрудники имеют возможность пообщаться с директорами библиотек, посетить интересующие их отделы, сравнить технику работы, условия и техническое оснащение, познакомиться с интересным оформлением библиотек, инновационными формами работы. Все это пригодится им в дальнейшей практике.

Творческий марафон – оценка творческих работ библиотечных специалистов. Марафон может проводиться в течение нескольких месяцев, полугода, год. Определяется состав жюри, куда могут привлекаться работники сторонних организаций. Марафон может проводиться как отдельное мероприятие, так и быть частью любого учебного мероприятия.

Мероприятия марафона требуют активного творческого включения библиотекарей. Занятия могут проводиться как в режиме офлайн, так и удаленно (скайп-связь, видеоконференции и пр.). Марафон проводится в рамках нескольких учебных занятий с разнообразными по форме и теме заданиями: оценить новое издание (конкретное или выбранное самим библиотекарем), которое издано в этом году в саратовских издательствах; провести и предоставить запись фрагмента мероприятия к юбилею писателя (презентация, познавательный час, устный журнал и др.); провести и предоставить запись фрагмента литературно-исторического квеста (литературной викторины, исторического погружения и др.); разработать сценарий массового мероприятия по теме «Сквозь века: историко-культурный портрет города (села)»; подготовить электронную презентацию, посвященную трудовому подвигу своих земляков в годы Великой Отечественной войны; оформить традиционную книжную выставку краеведческой направленности, подготовить текст обзора выставки, составить картотеку по теме, предоставить фотографии выставки; подготовить заочную экскурсию (на выбор) по театрам, музеям, современным архитектурным объектам Саратова, области, родного города, села (предоставить текст и электронную презентацию); подготовить буктрейлер по любимой книге и другие.

На все занятия, которые будут проводиться в очной форме, рекомендуется приглашать представителей местной администрации и заинтересованных социальных партнеров. На заключительном этапе проводится подведение итогов, награждение победителей.

Важное место в повышении квалификации занимают **индивидуальные консультации** («Методическая неотложка», «Срочная библиотечная помощь», «Мы консультируем» и другие). Особенно они важны для молодых специалистов. Кон-

сультации можно проводить в определенный день недели очно или в онлайн-режиме. Вопросы могут поступать заранее по телефону или по электронной почте или задаваться во время онлайн-подключения. Главное в этой работе – подбор необходимых документов, без знания которых невозможно решить поставленные проблемы, задачи, вопросы.

Немаловажное значение имеет регулярное **самообразование** библиотекаря. Оно должно проходить в течение всех лет работы в библиотеке. Сюда входит чтение профессиональных публикаций, участие в конкурсах, профессиональных мероприятиях, просмотр обучающих вебинаров, обобщение собственного опыта работы, изучение опыта работы библиотек с помощью сети Интернет. Для успешного самообразования необходима регулярная информационная поддержка со стороны центральных библиотек своим коллегам в филиалах.

Это лишь небольшой список форм повышения квалификации работников библиотек, которое должно проходить на регулярной основе. Все эти формы обучения должны дополнять друг друга и составлять в совокупности систему повышения квалификации. Организация комплексной системы повышения квалификации будет способствовать решению проблемы кадрового обеспечения библиотек и позволит вывести их работу на качественно новый уровень.

Таким образом, для любой ЦБС очень важно выстроить комплексную систему повышения квалификации и переподготовки своих сотрудников, так как стремительные изменения во всех областях жизни делают базовый уровень подготовки недостаточным для квалифицированного выполнения возложенных на работника функций. В виду чего непрерывное обучение сотрудников является неременным условием развития самой библиотеки. Ведь от решения кадровых проблем зависит будущее библиотек и их социальная востребованность.

Примерные темы мероприятий по повышению квалификации:

Конференции:

- «Библиотека. Культура. Общество»,
- «Экология. Культура. Образование».
- «Современный вектор развития библиотечного краеведения»,
- «Библиотека: от идеи до практики»,
- «Чтение в кубе – писатель, библиотекарь, читатель»,
- «Библиотека и молодёжь: формирование новых компетенций»,
- «Библиотеки. Образование. Цифровая трансформация»,
- «Краеведение в современных библиотеках»,
- «Наша память нам войну забыть не велит» (к юбилею Победы в Великой Отечественной войне),
- «Чтение в публичных библиотеках: от малых городов до мегаполисов»,
- «Библиотека – хранитель и проводник культурно-исторического наследия»,
- «Современная молодёжь в современной библиотеке»,
- «Библиотеки в цифровую эпоху»,
- «Библиотека как место памяти» (военно-патриотическое воспитание).

Семинары:

- «Современная библиотека: курс на читателя»,
- «Организация доступной информационной среды в библиотеке для людей с ограниченными возможностями»,
- «Библиотека – деловой партнер органов местного самоуправления»,
- «Библиотека и школа: способы и формы сотрудничества»,
- «Правовое просвещение населения: тенденции, проблемы, перспективы»,
- «Моя малая Родина: краеведческая деятельность библиотек в помощь патристическому воспитанию»,
- «Краеведение как фактор приобщения населения к культурному наследию: возможности современных библиотек»,
- «Библиотека как хранитель наследия региона, или Новые возможности библиотечного краеведения»,
- «Библиотека – молодёжи: поиск позитивных и действенных форм работы»,
- «Когда мы вместе: книга, библиотека и молодёжь в едином культурном пространстве».

Семинары-тренинги, практикумы:

- «Информационно-коммуникационные технологии как ресурс привлечения и воспитания читателей»,
- «Планирование как важнейшая часть эффективного управления библиотекой»,
- «Психология общения в библиотеке»,
- «Цифровые инструменты и сервисы в работе библиотекаря»,
- «Музейная деятельность публичных библиотек»,
- «Планирование справочно-библиографической и информационной деятельности в муниципальных библиотеках»,
- «Правила обращения с библиотечными документами»,
- «Модельная библиотека – центр духовного просвещения»,
- «Проблемы библиотечной статистики»,
- «Социальная роль публичной библиотеки в организации жизнедеятельности территории»,
- «Сельская библиотека: подводим итоги, намечаем перспективы»,
- «Пушкинская карта в библиотеке: привлекаем молодёжь»,
- «В библиотеку по Пушкинской карте: рекомендации по организации мероприятий»,
- «Пушкинская карта в библиотеках: тренд на повышение статуса»,
- «В сельскую библиотеку по Пушкинской карте»,
- «Планирование и отчётность: установка на успех»,
- «Обеспечение сохранности библиотечных фондов: новые подходы»,
- «Интеллектуальные игры, как способ активизации интереса к чтению и познавательных способностей подростка»,
- «Психологическая защита от стрессов в библиотеке»,
- «Виртуальная книжная выставка – это интересно, увлекательно и полезно!»

Круглые столы:

- «Патриотическое воспитание как инструмент влияния на ценностные ориентиры современной молодёжи»,
- «Сохранение традиционных ценностей и патриотическое воспитание молодежи»,
- «Практики библиотек по патриотическому воспитанию детей и молодежи»,
- «Социальное партнерство в контексте инновационной деятельности муниципальной библиотеки: современное состояние, перспективы»,
- «Библиотеки и некоммерческие общественные организации: модели взаимодействия»,
- «Библиотека – молодежи: чтение как образ жизни»,
- «Библиотеки района: инновационная модель развития»,
- «Библиотечная молодежь – инициатива в действии»,
- «Публичная библиотека – современный социальный, информационный, культурно-образовательный центр местного сообщества»,
- «Краеведческие проекты и развитие территории»,
- «Библиотека – территория знаний в условиях цифровизации»,
- «Краеведческая деятельность: грани сотрудничества»,
- «Школа и библиотека: партнеры в работе по приобщению молодежи к ценностям родного края»,
- «Правовое просвещение населения: тенденции, проблемы, перспективы»,
- «Библиотеки и органы власти: сотрудничество в муниципальном формате»,
- «Цифровое поколение в библиотеке: психология, интересы, чтение»,
- «Семья. Библиотека. Школа: Опыт. Проблемы. Решения»,
- «Инновационный подход к краеведческой работе библиотек».

Мастер-классы:

- «Сервисные услуги: возможности библиотеки, потребности пользователя»,
- «Создание и ведение библиотечного блога»,
- «Как создать библиотечную группу в социальной сети»,
- «Методика разработки квеста»,
- «Выставка в библиотеке: традиционная и электронная»,
- «Шагаем через эпохи: как путешествовать во времени с помощью экспозиции»,
- «Как рассказать историю вашей библиотеки всей стране»,
- «Буктрейлер как инструмент поддержки чтения»,
- «Литературный клуб в библиотеке»,
- «Выставочная деятельность библиотеки, или новые грани книжных выставок»,
- «Место библиотеки в развитии сельского туризма»,
- «Информационные продукты публичной библиотеки: гарантии успеха»,
- «Проекты и гранты: от замысла – к реализации»,
- «Привлечь! Удивить! Удержать! – роль библиотек в условиях сокращающегося книжного пространства»,
- «Организация библиотечного пространства»,
- «Библиотечные фонды: изучение и продвижение»,

- «Библиотекарь в информационном обществе: техника информационно-библиографической работы»,
- «Организация библиотечного пространства: поиск смысла и формы».

Творческие лаборатории:

- «Музейная деятельность в пространстве библиотеки»,
- «Технологические ресурсы модельной библиотеки – окно в информационный мир»,
- «Современная библиотека как развивающая среда: позитивные практики»,
- «Образ библиотеки, привлекательный для молодежи»,
- «Молодежные сообщества в библиотеке – пространство новых действий»,
- «Интеллектуально-творческие игры как формы работы с молодежью»,
- «Профориентация в библиотеке: идеи, практика, проекты»,
- «Организация библиотечного пространства: в поисках нового»,
- «Сельская библиотека как центр досуга и общения, развития творческих способностей населения»,
- «Творчество – основа профессионализма библиотекаря»,
- «Продвижение чтения: диапазон библиотечных идей и практик».

Вебинары:

- «Библиотека и школа: алгоритм взаимодействия»,
- «Краеведение: точки роста»,
- «Совместная работа библиотеки, администрации, школы и клуба – залог развития сельской глубинки»,
- «Электронные ресурсы: доступ к знаниям в цифровом формате»,
- «Профессия – читатель: читательская компетентность библиотекаря»,
- «Краеведческая работа библиотек как средство интеграции в социокультурное пространство региона: традиционные формы, новые технологии»,
- «Выставки в библиотеке. Для кого? Для чего?»,
- «Молодежь в социальных сетях: чем живет и интересуется»,
- «Работа библиотек в формате онлайн: новые формы и методы»,
- «Виртуальная библиотечная полка – в практике библиотек»,
- «Новые книги: современная литература в кругу молодежного (детского) чтения»,
- «Эффективная деятельность библиотек города (района): от реализованных планов - к новым идеям»,
- «Анализ информационно-аналитических отчетов за год: достижения, инновации, приоритеты, проблемы и пути их решения»,
- «Библиотечный сайт как инструмент продвижения книги и чтения».

Конкурсы:

- «Библиотекарь года»,
- «Библиотека года»,
- «Талантливые и перспективные»,
- «Моя библиотека - лучшая»,
- «Малая родина – центр земли»,

- «Экологические тропы: от идеи до проекта»,
- «Лучшая реклама библиотеки»,
- «Лучшие летние практики библиотек»,
- «Лучший сценарий массового мероприятия»,
- «Живая библиография» (на лучшее рекомендательное пособие),
- «Лучший проект года по работе с молодежью (детьми)»,
- «Лучшая виртуальная выставка»,
- «Будни библиотекаря» (фотоконкурс),
- «Творческий библиотекарь»,
- «Мини-музей в библиотеке»,
- «Лучшая выставка-инсталляция»,
- «Буктрейлер – это интересно!»,
- «Ярмарка библиотечных идей»,
- «Сквозь века: историко-культурный портрет города (района, села)»,
- «Они прославили наш край»,
- «Библиотека как место памяти» (к юбилею Победы в Великой Отечественной войне).

Деловые игры:

- «Способы формирования профессиональных компетенций библиотекаря»,
- «Нескучная литература: продвижение книги и чтения»,
- «Пишем заявку на грант»,
- «"Сложный" читатель: как найти решение»,
- «"Играем" в обслуживание»,
- «Конфликты в библиотечной среде: за и против»,
- «Сегодня вы – директор» (заведующий),
- «Играем квест в библиотеке».

Воркшопы:

- «День детского писателя в библиотеке»,
- «К книге и чтению – через досуг и общение»,
- «Регион 64: территория свободного диалога»,
- «Роль библиотеки в формировании здорового образа жизни молодежи»,
- «Молодежь. Чтение. Развитие»,
- «Молодежные идеи – библиотеке»,
- «Программно-проектная деятельность библиотеки»,
- «Книжная выставка – от замысла к воплощению. Секреты экспонирования».

Видеоуроки:

- «Что читают тинейджеры? Главные литературные тренды и авторы»,
- «Модельные библиотеки Саратовской области: опыт создания»,
- «Литературные знакомства для самых маленьких: книжный шкаф, полный чудес»,
- «Публичное выступление: виды, особенности, правила»,
- «Персональные данные: обработка, защита и использование в библиотеке»,
- «Буктрейлер - лучшая реклама книги»,

- «Сельская библиотека: идеи, мастерство, творчество»,
- «Как сотворить интересный сценарий»,
- «Библиотека как объект туристических ресурсов»,
- «Путешествие во времени: мини-музей в библиотеке»,
- «Литературный процесс: новые имена»,
- «Конфликтные ситуации в библиотечном общении и пути их разрешения»,
- «Уличная акция как форма продвижения книги».