

Ставропольская краевая библиотека для молодежи имени В.И. Слядневой
Отдел методической работы

Система повышения квалификации библиотекарей, обслуживающих молодежь

ВОЛОНТЕРЫ КУЛЬТУРЫ: ПОСТ «БИБЛИОТЕКА»

(Развитие волонтерских проектов и программ в публичных библиотеках)

Современное волонтерское движение в нашей стране надежно зарекомендовало себя как мощную социальную силу, способную оказать поддержку во многих сложных ситуациях. Основу волонтерских служб в городах и регионах страны составляет молодежь. Особое внимание библиотек в этой связи обращено на работу по вовлечению молодежи в проект «Волонтеры культуры». Многие библиотеки уже надежно позиционируют себя в качестве центра волонтерской активности. Библиотечными специалистами изучены и отработаны на практике основные методики работы с волонтерами. Данный семинар призван расширить рамки сотрудничества библиотек и молодежи для решения важных социальных задач.

Предлагаем библиотекам обсудить в профессиональной среде вопросы организации групп библиотечных волонтеров и привлечь активную молодежь к решению актуальных задач социальной практики библиотек.

Цель семинара: формирование навыков библиотечных специалистов по организации молодежных волонтерских служб на базе библиотек.

Задачи семинара:

- отработка технологий организации волонтерской службы на базе библиотеки;
- поиск и генерирование идей «культурного волонтерства»;
- создание и реализация социальных проектов;
- стимулирование творческой и инновационной активности библиотекарей.

Ход семинара:

I. Информационный блок.

- Знакомство специалистов с основными направлениями «культурного волонтерства».
- Оценка возможностей библиотек региона в реализации направлений.
- Информирование специалистов о волонтерских и молодежных проектах (в стране, в крае, в городе/районе).
- Изучение материалов о реализации конкретных волонтерских проектов в библиотеках России (формат «статейной сушки»).

*«Статейная сушка» - копирование материалов интернет и журнальных публикаций. Создание «выставки-сушки», обсуждение материалов статей в группах или индивидуально.

II. Инновационный блок.

- Основные правила социального проектирования. Постановка задач на решение конкретных социальных проблем населенного пункта. Оценка возможностей библиотеки по их решению.
- Волонтеры в библиотеке. Создание инструкции «взаимодействия» - совместной работы библиотекарей и молодежи.

III. Практический блок (индивидуальные или групповые задания, домашнее задание). Разработка собственного проекта волонтерской службы на базе библиотеки, структурного подразделения.

IV. Библио-баттл. Защита волонтерского проекта.

В информационном блоке важно сосредоточить внимание специалистов на необходимости объединения людей вокруг «проблемы чтения». Введением в тему может стать обсуждение ряда тезисов:

Книжная культура – основа современной культуры, ее сохранение и развитие – важная миссия человечества.

Смена книжного формата не меняет сути культуры.

Читающие люди успешны в жизни. Глагол «читать» не терпит повелительного наклонения.

Чтение – это образовательная программа длиной в жизнь; основа успешности процесса обучения; средство самореализации и активного взаимодействия с окружающим миром; способ получения удовольствия в духовной сфере.

Стимулом к участию молодежи в библиотечных проектах «Волонтеров чтения» могут служить следующие мотивы:

- понимание того, что читающие люди более успешны;
- превращение фантастических идей в стройную структуру проекта;
- помощь другим в освоении информационного пространства, осознание своей нужности;
- получение опыта создания проекта и реализации общественно значимой инициативы.

В инновационном блоке можно провести «мозговой штурм» по выдвижению собственных идей участия волонтеров в работе библиотеки или предложить ряд готовых блоков работы. К примеру:

1. Блок «Школа чтения» (развитие читательских навыков детей 4-6 лет и младших школьников).

2. Блок «Книга приходит на помощь» (доставка книг и журналов маломобильным группам населения).

3. Блок «Библиотека под открытым небом» (организация массовых мероприятий библиотеки на открытых площадках).

4. Блок «Скорая IT-помощь» (обучение населения навыкам использования мобильных устройств и интернет-сервисов).

Разработка каждого блока может строиться по следующему алгоритму:

Организация Школы чтения: шаги реализации

Шаг 1. Выявить группу активных читателей библиотеки (10-15 человек) из числа подростков и молодежи (14-17 лет).

Шаг 2. Провести с ними занятия по выразительному чтению, чтению по ролям, театрализованному чтению, мини-кукольному театру.

Шаг 3. Провести тренинги по выработке навыков общения с детьми-дошкольниками.

Шаг 4. Совместно с сотрудниками детских дошкольных учреждений разработать программу чтений для детей 4-6 лет на базе детских садов.

Шаг 5. Познакомить родителей дошкольников с результатами работы волонтеров, показать ресурсы и возможности библиотеки по развитию детского чтения.

Шаг 6. Организовать в библиотеке «Уголки совместного чтения», презентовать программу «Семейные чтения».

Обратите внимание специалистов на необходимость четкого распределения обязанностей библиотекарей и волонтеров на каждом этапе реализации социального проекта и оценку ресурсной базы конкретной библиотеки. Это станет основой проекта и успешного выполнения практического задания. Особое внимание при разработке волонтерского проекта следует уделить вопросу целеполагания. Универсальная цель любого библиотечного, в том числе волонтерского, проекта – привлечение внимания к хорошим книгам и рост интереса к чтению как виду досуга и важной части духовной жизни человека. Для достижения этой цели с проекте могут быть использованы различные форматы: театральная постановка, флешмоб, квест, видеоклип. Велопрогулка по литературным местам, фестиваль, арт-базар, блог и др.

В заключительной части данной программы обучения можно провести презентации разработанных (или уже реализованных) волонтерских проектов в виде баттла, для выбора победителя можно организовать голосование за самый удачный проект.

Рекомендуемые источники:

1. Баранова, О.С. Волонтеры библиотек новой Москвы // Молодые в библиотечном деле. – 2019. – № 5. – С. 59-63.
2. Бельская, В. С волонтерами – на века /В. Бельская, И. Шутова // Независимый библиотечный адвокат. – 2018. – № 1. – С. 36-39.
3. Васильева, Е. На стыке социального и культурного волонтерства // Современная библиотека. – 2018. – № 3. – С. 28-29.
4. Волонтеры: «свободный труд свободно собравшихся людей» // Михнова, И.Б. Пространство возможностей: Заметки на полях библиотечного дела: Сб. полемических статей – М.: РГБМ, 2017. – С. 92-108.
5. Высоцкая, Н.Г. Бригада «Помощники библиотекаря» в тюменских «Отрядах мэра» // Молодые в библиотечном деле. – 2019. – № 9. – С. 24-28.
6. Ершова, О.В. «Активный добродвиж»: это по-молодежному // Современная библиотека. – 2019. – № 8. – С. 68-69.
7. Захаренко, М.П. Знакомьтесь и присоединяйтесь! // Библиотека. – 2019. – № 1. – С. 23-25.
8. Ищук, Е.Н. Молодежные проекты в творческом центре «Начало» при библиотеке им. В.Н. Татищева (Тольятти) // Молодые в библиотечном деле. – 2019. – № 8. – С. 37-43.
9. Кастильо Мехиа, А.Э. Добровольческая организация «Библионерский отряд» // Молодые в библиотечном деле. – 2017. – № 3. – С. 57-66.
10. Косачкова, К.С. Лучший молодежный волонтерский проект в библиотеке // Библиотечное дело. – 2019. – № 5. – С. 14-16.
11. Костина, М.С. Спешите делать добро // Библиотечное дело. – 2019. – № 5. – С. 21-25.
12. Мисюряева, М. Библиотека как площадка волонтерского движения // Молодые в библиотечном деле. – 2017. – № 9. – С. 48-62.
13. Молодова, Л.Н. Библио-гейм: от читателя до волонтера // Библиотечное дело. – 2015. – № 10. – С. 13-14.
14. Орехова, Я.Э. Литературно-театральный проект «Театр книжный» // Молодые в библиотечном деле. – 2019. – № 8. – С. 20-24.
15. Ревзина, К.В. Мотивация для добровольцев // Библиотечное дело. – 2019. – № 5. – С. 17-20.
16. Самохина, М.М. Молодежное культурное волонтерство в библиотеках России // Библиотечное дело. – 2019. – № 5. – С. 11-13.
17. Свирид, Ю. Бюро по розыску пропавших книг, или Ключ, открывающий все двери // Библиотека. – 2018. – № 1. – С. 43-46.

18. Ситалиева, Р.А. Волжанин в поиске, или Волонтер в роли Одиссея // Библиотека. – 2019. – № 12. – С. 33-35.
19. Сурдуковская, С.В. Социальное «инфицирование»: опыт работы программы лагерной смены «Школа волонтерских технологий» // Школьная библиотека сегодня и завтра. – 2019. – № 9. – С. 26-32.
20. Фролова, Д.Ю. В волонтеры я пойду, пусть меня научат /Д.Ю. Фролова, Л.А. Лалакина // Молодые в библиотечном деле. – 2019. – № 8. – С. 31-36.
21. Чебодаева, Н.Н. Кто, если не мы? // Библиотечное дело. – 2019. – № 20. – С. 33-34.
22. Шевелева, Н. Волонтерство в «Царицыно» – интересно и полезно // Дом культуры. – 2019. – № 9. – С. 45-51.
23. Юрманова, С.В. Добровольчество в сфере культуры: нормативно-правовой аспект // Библиотечное дело. – 2019. – № 5. – С. 5-7.

Молодые специалисты – ресурсы будущего развития

Удачное проведение культурной политики во многом зависит от решения кадровых проблем отрасли культуры. В Ставропольском крае молодым кадрам библиотек уделяется большое внимание: с начала 2000-х годов при поддержке министерства культуры края активно работает программа поддержки молодых специалистов библиотек «Надежды будущего». Главным организатором программы выступает Ставропольская краевая библиотека для молодежи имени В.И. Слядневой, которая вносит существенный вклад в развитие кадрового потенциала библиотек.

Одной из главных составляющих системы мероприятий данной программы является ежегодный мониторинг молодежного кадрового состава муниципальных библиотек Ставропольского края, создание базы данных карьерного роста молодых специалистов. В 2020 году данные ежегодного мониторинга решено дополнить углубленным исследованием «Молодежный кадровый ресурс». Исследование проведено по инициативе Молодежной секции Российской библиотечной ассоциации.

Цель исследования: диагностика реальной кадровой ситуации и определение структуры профессиональной мотивации молодых сотрудников публичных библиотек края.

В исследовании приняли участие 32 центральных муниципальных библиотеки и 150 молодых специалистов (в возрасте до 35 лет). Данные исследования показывают, что в каждом муниципальном объединении библиотек Ставропольского края доля молодых сотрудников динамично меняется. Несмотря на то, что приток молодых специалистов в библиотеки края за последние годы несколько увеличился, в количественном и процентном отношении в большинстве библиотек он остается на минимальном уровне. Кроме того, руководители отмечают высокую текучесть молодых кадров. Полностью с результатами исследования можно познакомиться на сайте библиотеки: <http://www.stavkub.ru/nadezhdy-budushego/>

Обращает на себя внимание тот факт, что более чем 50% сотрудников принадлежат к категории «условно молодых» (возраст от 31 до 35 лет). Такой результат может свидетельствовать о риске появления трудно восполняемых возрастных лакун. Оптимальная структура кадрового состава библиотеки не должна содержать возрастных провалов, так как происходит разрыв поколений и связанная с этим утеря знаний, навыков, опыта при старении и увольнении высококвалифицированных кадров.

Наиболее эффективными аспектами в библиотечной работе для молодых специалистов являются: позитивная оценка и поддержка руководства, творческий характер труда и возможность проявить себя (самореализоваться). Результаты опроса показывают, что библиотечной молодежи свойственна корпоративная мотивация (высокую значимость имеют межличностные взаимоотношения, благоприятный климат в коллективе, совпадение интересов сотрудника и библиотеки). Им важно ощущать себя сопричастными к общему делу, быть востребованными.

Основываясь на данных исследования, рекомендуем руководителям библиотек активизировать работу по привлечению молодежи в библиотеку, организовать действенную систему профессиональной поддержки молодых специалистов. Качественная работа в данном направлении во многом зависит от заинтересованности администрации библиотеки, определении комплекса мероприятий, совершенствования системы управления библиотекой в целом.

Особое внимание в процессе обновления кадровой политики необходимо уделить действиям, напрямую влияющим на формирование позитивной мотивации сотрудников по отношению к библиотечной деятельности. Так, содержание ответов респондентов на вопрос анкеты «Что стимулирует вас к эффективной работе?» показывает значимость следующих факторов:

Наиболее эффективными аспектами для молодых специалистов библиотек являются: позитивная оценка и поддержка руководства, творческий характер труда и возможность проявить себя (самореализоваться). Результаты опроса показывают, что библиотечной молодежи свойственна корпоративная мотивация (высокую значимость имеют межличностные взаимоотношения, благоприятный климат в коллективе, совпадение интересов сотрудника и библиотеки). Им важно ощущать себя сопричастными к общему делу, быть востребованными.

Наиболее эффективными являются следующие методы мотивации:

- экономические (прямые) – оплата труда, премии за качественные и количественные показатели труда, оплата обучения, предоставление льгот и др.;
- моральные – повышение привлекательности труда, продвижение по службе, повышение квалификации, гибкие рабочие графики выхода на работу и др.

Кроме того, целесообразно соблюдать определенные правила, позволяющие повысить эффект мотивационных мероприятий. При этом нельзя забывать о том, что:

1. Похвала действует на сотрудника намного эффективнее, чем порицание и неконструктивная критика.
2. Поощрение должно быть осязаемым и желательно незамедлительным (стоит минимизировать разрыв между положительным результатом труда и поощрением сотрудника). Даже достижение работником промежуточных целей должно поощряться.
3. Молодые сотрудники должны иметь право быть самостоятельными и контролировать ситуацию (поручите молодому сотруднику отдельный участок работы, руководство проектом, координацию крупного мероприятия и т.д.).
4. Организуйте разумную внутреннюю конкуренцию, дух соревнования способствует дальнейшему росту организации (если в вашей библиотеке проводится ежегодный конкурс профессионального мастерства, выделите особую номинацию для молодых сотрудников).

Важную роль в системе адаптации и профессионального развития молодого специалиста библиотеки играет *индивидуальная работа*. Она направлена на мобилизацию психологических ресурсов сотрудника с целью повышения качества и эффективности его труда, реализацию его карьерных ориентаций, приобщения к организационной культуре библиотеки. Оптимальной формой индивидуальной работы является деловая беседа, которая позволяет осуществить непосредственное воздействие на работника, получить информацию о результатах его работы, характере его поведения, о профессиональных и личных проблемах. Деловая беседа обеспечивает возможность прямой и обратной связи с сотрудником библиотеки.

Эффективной формой профессионального развития молодежи является наставничество, которое позволяет решить ряд задач:

- оказывать помощь новым сотрудникам в их профессиональном становлении;
- оперативно вовлекать новых сотрудников в деятельность библиотеки, улучшать качество их подготовки в соответствии с принятыми стандартами и нормами, повышать квалификацию кадров;
- содействовать освоению новыми сотрудниками корпоративной культуры, правил профессиональной коммуникации;
- развивать позитивное отношение к работе, лояльность и удовлетворенность результатами своего труда;
- снижать текучесть персонала и избегать конфликтов внутри коллектива;
- упорядочить процесс обучения основным навыкам профессии (для сотрудников с непрофильным образованием);
- развивать способности молодого специалиста самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи.

В абсолютном большинстве молодые специалисты позитивно воспринимают свою профессию. Среди наиболее привлекательных характеристик респонденты выделили традиционные «плюсы» профессии. Три первые позиции рейтинга заняли характеристики, отвечающие личностным стремлениям и предпочтениям респондентов при выборе сферы профессиональной деятельности: работа с людьми и общение, возможность заниматься интересным делом, творческий характер. Далее расположились характеристики, отвечающие запросам саморазвития: возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень, работа с книгами. Завершает блок наиболее прагматичная характеристика библиотечной профессии – гарантии социальной и экономической стабильности. Именно эта характеристика преобладает в качестве привлекательной у специалистов, работающих в сельской местности.

Обеспечьте творческое развитие личности молодого специалиста (один из ведущих мотивов работы молодежи в библиотеке!). Эффективным способом решения этой задачи может стать участие молодежи во внутрибиблиотечном конкурсе. Предлагаем обсудить идею проведения конкурса профессионального мастерства «Библио-Спец».

Цель конкурса – повышение профессионального мастерства, творческой активности и формирование инициативного подхода к решению профессиональных задач специалистов библиотеки.

Задачи конкурса:

- повышение интереса к работе с профессиональными ресурсами и специальной литературой;
- развитие инновационной практики сотрудников библиотеки;

- активное позиционирование профессиональных достижений каждого сотрудника и структурных подразделений;
- совершенствование профессиональных знаний и умений, закрепление навыков систематического самообразования.

Участие и этапы проведения конкурса:

1. Конкурс проводится среди сотрудников основных структурных подразделений Библиотеки. Участие в конкурсе личное и добровольное.
2. Сроки проведения конкурса – с 15 августа по 15 декабря.
3. Этапы проведения конкурса:
 - 1-й этап «СПЕЦИдея!» (с 15 августа по 30 сентября). Формирование собственного банка инноваций (не менее 5 идей);

Тематика банка инноваций «Спец-идея»

- организация выставки, создание виртуальной выставки, инсталляции;
- организация мероприятия в библиотеке и вне библиотеки; использование новых элементов и форм работы;
- организация пространства библиотеки, структурного подразделения, дизайн пространства;
- организация фонда; работа по привлечению читателей, работа с задолжниками; организация внестационарной работы;
- информационное обслуживание пользователей и организаций;
- издательская и рекламная деятельность (буклеты, флаеры, афиши и пр.);
- создание оригинальных сценариев мероприятий;
- работа по продвижению библиотеки, ее услуг и ресурсов в сети Интернет (новые материалы и форматы их подачи на сайте, в соцсетях).

2-й этап «Идея в деле» (с 1 октября по 30 ноября). Реализация идей в практике работы. – Приложение 2;

Паспорт реализации идеи.

- Название мероприятия, формы работы.
- Дата и место проведения.
- Результаты внедрения.
- Дополнительные материалы и приложения.
- Ф.И.О. исполнителя.

3-й этап «Творческое портфолио» (с 1 по 15 декабря). Представление результатов работы – Приложение 3.

Требования к формату презентации:

- Формат представления результатов внедрения идей в работу – электронная презентация в формате PowerPoint.
 - Объем презентации – не более 15 слайдов.
 - Общее время презентации – 5 минут.
 - Текст презентации: описание идей и результатов внедрения. Объем – не более 3 страниц формата А4, шрифт TimesNewRoman, 12 кегль, интервал 1,5.
4. Заключительный этап конкурса – презентация «Творческого портфолио». Критерии оценки работы: новизна идеи, оригинальность ее воплощения, профессионализм, наглядность презентационных материалов, владение современными информационными технологиями, грамотность презентации.

Поощрение участников конкурса: участие в конкурсе учитывается в системе показателей эффективности деятельности работников Библиотеки. По итогам конкурса жюри принимает решение о поощрении победителей.

Данный вариант проведения конкурса позволяет раскрыть творческие инициативы молодых сотрудников и адекватно оценить профессиональный потенциал специалистов.

Рекомендуемые источники:

1. Безменова, А.С. «КорпоратеАМ» как путь... /А.С. Безменова, М.А. Ларина // Молодые в библиотечном деле. – 2018. – № 11. – С. 19-29.
2. В ответе за перспективы [о работе библиотечных Молодежных советов] //Библиотека. – 2020. – № 6. – С. 16-19.
3. Ветчанова, О.В. Мотивация персонала как инструмент кадровой политики учреждений культуры // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2010. – № 11. – С. 38-47.
4. Гермизеева, А.Ю. Стратегия успеха. Точки роста молодых библиотекарей //Молодые в библиотечном деле. – 2019. – № 8. – С. 25-30.
5. Жолобов Ю.В. Формула управления: практ. рекомендации. – М.: Либерей-Бибинформ, 2005. – 167 с. – (Библиотека и время. XXI век. Вып. 22).
6. Захаренко, М.П. Библиотекарь будущего //Библиотечное дело. – 2015. – № 6. – С. 15-17.
7. Захаренко, М.П. Как библиотеке привлечь и удержать молодых сотрудников – «миллениалов» // Информационный бюллетень РБА. – 2017. – № 80. – С. 152-155.
8. Захаренко, М.П. Поколение, спешащее на смену //Библиотека. – 2020. – № 6. – С. 19-20.
9. Зенина, А.А. Юбилей союза молодых профессионалов Томской ОУНБ им. А.С. Пушкина: история создания и развития /А.А. Зенина, В.А. Пергаева, П.А. Караван // Молодые в библиотечном деле. – 2018. – № 11. – С. 5-18.
10. Картоножкина, Т.Ю. Курсы профмастерства для молодых библиотекарей: как найти вдохновение? // Молодые в библиотечном деле. – 2019. – № 5. – С. 51-54.
11. Колесникова, М.Н. Управление персоналом библиотеки: учеб.-практ. пособие. – СПб.: Профессия, 2011. – 192 с. – (Библиотека).
12. Магазевская, Л.М. Драйвер роста и творческого потенциала библиотечного специалиста в условиях кадрового дефицита // Молодые в библиотечном деле. – 2018. – № 8. – С. 17-22.
13. Седова, С.Е. От «Библиодебюта» к «Библиоинновации» //Молодые в библиотечном деле. – 2016. – № 6. – С. 21-31.
14. Шаршова, А.В. Будущее – за нами: ассоциация молодых библиотекарей Свердловской области на пути к успеху // Молодые в библиотечном деле. – 2019. – № 3. – С. 19-21.
15. Эсмантов, Д.С. Как это было? // Молодые в библиотечном деле. – 2018. – № 3. – С. 2-10.

Уважаемые коллеги! Продолжает активную работу в социальной сети «ВКонтакте» профессиональное сообщество [«БиблиоСТАВка»](#). Здесь мы делимся опытом и предложениями с коллегами, включаемся в активную коллективную деятельность, анонсируем краевые методические мероприятия и проч. Приглашаем вас подключиться к совместной работе и стать подписчиком сообщества (<https://vk.com/bibliostavka>).

Более подробно с направлениями методической помощи и тематикой методических услуг вы можете познакомиться на сайте СКБМ имени В.И. Слядневой в разделе «Коллегам» <http://www.stavkub.ru/kollegam>