Вхождение в профессию библиотекаря поколения Z

Шашкина Алена Леонидовна,
зав. центром развития и профессиональных коммуникаций
МБУК «Центральная городская библиотека»
Свердловская область г. Нижний Тагил

В последнее время все чаще звучат слова о кадровых проблемах в библиотечной отрасли. Практика показывает, что выпускники профильных вузов как будто растворяются в пространстве, находя свое призвание где угодно, только не по специальности. Кто же тогда идет работать в библиотеку, чего он ждет от новой профессии, что сам может ей предложить? Многочисленные курсы профпереподготовки не могут утолить кадровый голод на хороших специалистов, к тому же, чаще всего, они дают заветный диплом, а не понимание профессии в полной мере.

Профессиональные качества в любой отрасли – это сложный комплекс знаний, умений и навыков, уровень которых определяет качество и эффективность деятельности работника. В связи с этим, библиотеки, заинтересованные в крепких кадрах, стараются уделять особое внимание тем специалистам, чей стаж в учреждении менее года. В библиотеке Нижнего Тагила с ними ведется масштабная и разноплановая работа, включающая разные направления, в том числе и нацеленность на получение дополнительного профессионального образования, активизация их участия в конкурсах и т.д.

В обязательном порядке для них организуется обучающий курс. В разное время он проходил под разными названиями: «Молодой библиотекарь», «Начинающий библиотекарь», в последние годы – «Введение в профессию». Сроки его тоже меняются. Когда-то он был трехдневным, но со временем вырос до полноценной пятидневной учебной недели, с выполнением домашних заданий и публичной защитой. Задачи данных образовательных курсов: повышение квалификации новых библиотечных специалистов, содействие их адаптации в профессиональной среде, творческое стимулирование. Изначально традиционные занятия постепенно становились интерактивными, расширялись за счет обмена опытом и посещения библиотек системы. Обычно для обучения

собираются небольшие группы до десяти человек, как правило, это люди разных возрастных категорий, с гуманитарным или педагогическим образованием.

Как и чему учатся начинающие специалисты? Во-первых, мы уже давно поняли, что без традиционных знаний по основам библиотечной профессии не обойтись. Сокращать время обучения за счет профильных тем – «справочно-библиографическое обслуживание», «библиотечные ресурсы и каталоги», «организация библиотечных фондов», «библиографическое описание», «индивидуальная работа с читателем» и др. – нельзя. Это профессиональная азбука. В обязательные входят также: «правовое поле библиотеки», «учетные документы», «ежедневная статистика», «деятельность Центров общественного доступа», «массовая работа». Во-вторых, темы регулярно подкидывает стремительно меняющаяся библиотечная жизнь: «библиотечные проекты», «защита персональных данных», «особенности обслуживания посетителей с инвалидностью», «позиционирование библиотеки во внешнем пространстве», «креативные индустрии» и т.д.

Занятия, ранее проходившие стационарно на базе центральной библиотеки, теперь переносятся и в другие библиотеки системы или переводятся в онлайн-формат. Меняются не только учебные темы, но варианты подачи нового материала. Это связано с тем, что новые сотрудники, а чаще всего это молодые люди от 24 до 30 лет, по-другому относятся к процессу обучения и восприятию информации. Так называемое поколение Z в некотором роде цифровые самоучки, большая часть жизни которых проходит онлайн. Из плюсов – у большинства молодых есть желание выделиться, например, вести личный проект, делать что-то свое. А вот среди минусов можно отметить слабые социальные навыки, неумение разговаривать вживую и, как ни странно, писать тексты. Возможно, сказался тот факт, что пишут сейчас в основном не письма, а сообщения в мессенджерах, да и большая часть общения происходит в интернете, а ведь навык в нашей профессии – немаловажный. «Пресс-релиз – путь к успеху или пятно на имидже» – под таким звучным заголовком проходит мастер-класс по обучению написания информационного текста. С развитием

сетевых инструментов пресс-релиз получает второе дыхание, поэтому мы стараемся рассказать и показать коллегам, как сделать его интересным и полезным для читателя.

Как оказалось, лучше всего поколение Z реагирует на методы вовлечения и сотрудничества. Молодежи важно понимать, что происходит вокруг, не замыкаясь в стенах своей библиотеки, и мы организуем выездные экскурсии, по итогам которых участники пишут эссе-впечатления. Они вообще очень смелые, для них нет каких-то авторитетов, поэтому, например, при изучении темы «Индивидуальная программа. Разработка. Реализация» в качестве домашнего задания они проводят сравнительный анализ программ и проектов своих коллег, отмечая их слабые и сильные стороны, делая выводы о жизнеспособности таких проектов.

Важно вовлечь молодых в коллектив, дать им почувствовать себя причастными к деятельности библиотеки. Здесь обязательным пунктом становятся такие мероприятия, как установочная беседа «Моя профессия – библиотекарь», знакомство с историей и сегодняшним днем нижнетагильской библиотеки, ее проектами, услугами, корпоративной этикой.

Вводить в нашу профессию весело, интересно и познавательно непросто. Сегодня все предпочитают интерактив. Через игры «Знакомство», «Библиотекарь в кубе» мы говорим о работе библиотеки, тех ее особенностях, которые не видны стороннему человеку. Используя технологию «сумасшедшего архитектора» учились нешаблонно мыслить в создании библиотечного продукта. Через мозговой штурм «Проект – неделя книги» отрабатывали организаторские способности, умение работать командой и генерировать идеи в поиске проекта, объединяющего все библиотеки города.

В формате круглых столов говорим о том, кто такой библиотекарь, какие изменения в профессии сейчас происходят, знакомимся со «Стандартом», обсуждаем трудовые функции и компетенции специалиста. В процессе дискуссий определяем так называемые «якорные» навыки, которыми должен обладать библиотекарь: информационная грамотность, знание истории,

культуры и литературы, умение работать в команде, управление проектами и организация мероприятий, проговариваем возможные варианты личностного развития.

Привыкшие к общению в интернете, молодые сотрудники с удовольствием оценят все, что избавит их от нудного сидения на лекциях и изучения документации. Все чаще лекционные форматы разбавляются увлекательными мастер-классами и практическими занятиями по работе в кадре, подготовке интервью, созданию виртуальных игр и опросов, знакомству с онлайн-сервисами и т.д. В качестве домашних заданий предлагаются тесты, написание эссе, релиза, создание рекламных плакатов, оформленных с помощью онлайн-сервисов (Главред, Canva), подготовка рекомендательных буклетов, буклуков и т.д. Варианты итоговых мероприятий тоже меняются от мини-презентации «Я могу для библиотеки...» до защиты коллективных тематических проектов; организации научного фестиваля, PR-проекта по продвижению библиотеки. По уже сложившейся традиции новые сотрудники присоединяются к Межрегиональной образовательной акции «Библиотечный диктант» с прохождением тестирования и получением именного Сертификата.

Вызов в виде вынужденного перехода на дистант еще ярче «подсветил» проблему обучения цифровых аборигенов. Ученые отмечают, что главная проблема нового поколения – клиповое мышление. Зумеры выросли в среде, когда все можно найти в сети, им сложно сосредотачиваться на чем-то продолжительное время. Возможно, в скором времени, нам придется создавать образовательные программы с более адаптивной системой обучения, подстраиваясь под особенности молодого поколения библиотекарей. Например, это будут курсы, состоящие из тематических микромодулей в формате коротких аудио- и видеосюжетов. Аудиторные занятия в классическом их понимании займут незначительную часть обучения, но позволят людям знакомиться, общаться, совместно творить, тем не менее, большая часть будет отдана виртуальным урокам, статьям и, возможно, сторис. В любом случае, нам стоит хорошенько подготовится к вызовам времени.