

Наставничество как один из форматов успешного профессионального развития молодого библиотекаря

*Алсынбаева Ирина Алексеевна,
библиотекарь I категории филиала МАУК «ЦГБС» г. Тюмени
«Центральная детская библиотека им. В. П. Крапивина»*

Наставничество – процесс взаимодействия, где более опытный сотрудник помогает менее сведущему или новичку усвоить необходимые компетенции. Наставничество выступает одним из способов быстрого освоения навыков новых сотрудников под нужные требования компании [4].

Одним из важных аспектов системы наставничества является система адаптации молодых специалистов. Система наставничества реализуется во многих областях, в том числе и культуре. Наставники в библиотеках помогают молодым библиотекарям успешно вступить в профессию, освоить рабочие процессы и стать полноценными членами коллектива.

Работа с молодыми библиотекарями связана с их развитием профессиональных навыков и компетенций. В рамках этого направления наставничества можно проводить различные тренинги, семинары и курсы, на которых молодые специалисты могут обучаться новым методам и технологиям работы, узнавать о последних тенденциях в библиотечной сфере. Также важным аспектом наставничества является частая коммуникация между опытными и молодыми библиотекарями, которая позволяет делиться опытом, обсуждать профессиональные вопросы и проблемы.

Более опытные коллеги, выступая в роли наставников, могут передать свои знания, практические советы и поделиться собственным опытом, что позволит молодым библиотекарям стать более эффективными профессионалами.

Особое внимание в системе наставничества уделяется процессу адаптации молодых специалистов, вступающих в профессию. Молодые библиотекари, только начинающие свою карьеру, могут испытывать затруднения в адаптации к новой рабочей среде и профессиональным задачам, они сталкиваются с рядом сложностей и вызовов, и наставничество играет ключевую роль в помощи им в успешной адаптации. Благодаря наставникам, молодым специалистам удастся

быстрее приспособиться к новой рабочей среде, понять особенности библиотечной работы и установить необходимые связи с коллегами [2].

Работа с молодыми библиотекарями включает в себя несколько ключевых аспектов:

1. Назначение наставника. Каждому молодому специалисту следует назначить опытного библиотекаря в качестве наставника. Наставник должен быть высококвалифицированным и готовым делиться своими профессиональными знаниями и опытом.

2. Установление целей и ожиданий. Молодой библиотекарь и его наставник должны обсудить и установить ясные цели и ожидания. Это позволит молодому специалисту знать, что от него требуется, и поможет наставнику сфокусироваться на важных аспектах развития.

3. Регулярные встречи и обратная связь. Наставник и молодой специалист должны организовывать регулярные встречи, в ходе которых обсуждаются текущие проекты, проблемы и достижения. Наставник должен предоставлять молодому специалисту обратную связь и рекомендации для его развития.

4. Проекты и практический опыт. Молодому специалисту следует предоставить возможность работать над проектами и получать практический опыт под руководством наставника. Это поможет развить профессиональные навыки и компетенции и привлечь внимание к конкретным областям интереса.

5. Обучение и обмен знаниями. Система наставничества не должна ограничиваться только работой между молодым специалистом и наставником. Помимо этого, библиотека должна предоставлять возможности для участия в обучающих программах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, где молодые специалисты могут обмениваться знаниями и опытом с другими профессионалами в отрасли [5, с. 65].

В целом, наставничество и система адаптации молодых специалистов в библиотеке играют важную роль в развитии профессиональных навыков и компетенций. Эти процессы помогают молодому библиотекарю достичь успеха в своей карьере и стать опытным и квалифицированным профессионалом.

Важно отметить, что система наставничества должна быть гибкой и адаптированной к индивидуальным потребностям молодых сотрудников. Необходимо учитывать их уровень знаний и опыта, а также их личные цели и интересы. Регулярные обратные связи и оценки помогут молодым специалистам понять свой прогресс и определить направления для дальнейшего развития.

В заключение, наставничество является неотъемлемой составляющей успешной карьеры библиотекаря. Организация системы наставничества в библиотеке обеспечивает эффективное введение молодых специалистов в профессию, развитие профессиональных навыков и компетенций у молодых библиотекарей и помощь в адаптации новых сотрудников. Это не только способствует развитию отдельных специалистов, но и укрепляет библиотечную сферу в целом, делая ее более профессиональной и совершенной.

Что касается моего личного опыта в данной сфере. Центральная детская библиотека им. В. П. Крапивина (г. Тюмень) – это вторая по счету библиотека в моей профессиональной деятельности. Я сама из г. Иркутска, по семейным обстоятельствам я жила один год в г. Магнитогорске (Челябинская область) и там случился со мной первый опыт работе – тоже в детской библиотеке. Для меня раньше библиотека было из разряда что-то «там скучно, нудно, неинтересно, там нечего делать». Придя в детскую библиотеку в свой первый рабочий день мне не дали наставника как такового, потому что ими являлись все сотрудники этой, небольшой по штату, детской библиотеки – и библиотекари, и заведующая, и даже отчасти гардеробщица. Они сразу же рассказали, как устроена библиотека, какие книги хранятся в фонде, как работать с читателями. В последующем со мной чаще работал библиотекарь моего абонемент, который является одним из наставников той библиотеки. Другим наставником я считаю заведующую детской библиотеки, которая помогла мне адаптироваться в коллективе, отправляла на различные дополнительные тренинги, вебинары, семинары и обучения, чтобы мои компетенции в библиотечной сфере повысить. Одним из таких примеров является «Школа молодого библиографа» [1], где мы познакомились с информационно-библиографической деятельностью, научились различать виды справок, повторили и закрепили правила расстановки фонда, узнали особенности информационной

деятельности в детской библиотеке. Также мы узнали о правилах создания виртуальных книжных выставок и интерактивных плакатов, о сетевой версии программы MARK-SQL. А затем была практическая работа по поиску литературы в электронном каталоге на сайте ЦДБС. Эта «школа» мне очень помогла в дальнейшей работе.

Проработав год, по семейным обстоятельствам, меня снова ждал переезд, и я с огромной грустью писала заявление об увольнении. Именно та детская библиотека г. Магнитогорска заложила в меня основы и навыки работы библиотекарем. По приезду в новый город (Тюмень), я решила, что хочу продолжить работу в библиотеке.

Теперь я работаю библиотекарем I категории филиала МАУК «ЦГБС» г. Тюмени «Центральной детской библиотеки им. В. П. Крапивина». Здесь также у меня есть своего рода наставник, ведущий библиотекарь моего абонемента. Она рассказала о работе абонемента, о расстановке фонда, об электронной книговыдаче. Всегда помогает, подсказывает, как сделать лучше, благодаря ей, спустя два с половиной месяца работы, я провела уже три мероприятия для дошкольников. В сентябре посетила «Школу молодого библиотекаря» [3], в ходе которой познакомились и попрактиковались с электронными ресурсами библиотечной системы, изучили базы данных «читатель», «книговыдача», «каталогизатор», узнали, как найти статью из журнала, воспользовавшись Базой данных корпоративного проекта «МАРС», а также прослушали лекцию с приглашенными гостями на тему «Культура инклюзив».

Именно такие практические программы помогают в дальнейшей работе молодого библиотекаря. А наставники способствуют успешной адаптации на новом рабочем месте.

Библиографический список

1. Жихарева Н. Ф. Школа молодого библиографа / Н. Ф. Жихарева. – Текст : электронный // МКУК «Централизованная детская библиотечная система» г. Магнитогорска : сайт. – 2023. – 24 мар. – URL: <https://clc.ink/2707Mtiss> (дата обращения: 31.10.2023).

2. Лещинская В. Наставничество: о понятии, смыслах и необходимости для будущего библиотекаря / В. Лещинская. – Текст : электронный // Территория L. – URL: <https://gazetargub.ru/?p=18730> (дата обращения: 31.10.2023).

3. Макарова Н. В. Школа молодого библиотекаря в Центральной городской библиотеке. – Текст : электронный / Н. В. Макарова // МАУК «Центральная городская библиотечная система» г. Тюмени : сайт. – 2023. – 24 сен. – URL: <https://clc.ink/9651HmRDm> (дата обращения: 31.10.2023).

4. Наставничество в библиотеке. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система Лань. – URL: <https://clc.ink/9578ydFPh> (дата обращения: 31.10.2023).

5. Пирумова Л. Н. Наставничество как способ адаптации сотрудников в библиотечной среде / Л. Н. Пирумова, Т. А. Сидоренко. – Текст : электронный // Культура: теория и практика. – 2019. – № 2 (30). – С. 62–70. – URL: <https://clc.ink/5029Izdlg> (дата обращения: 31.10.2023).