

Государственное бюджетное учреждение культуры Новосибирской области
«Новосибирская областная юношеская библиотека»
Новосибирская региональная общественная организация
«Гильдия молодых библиотекарей»
при поддержке
Молодежной секции Российской библиотечной ассоциации
Журнала «Молодые в библиотечном деле»

Методические рекомендации
по созданию и организации деятельности
профессионального молодежного
библиотечного объединения

«Молодежь, объединяйся!»



г. Новосибирск

2020 г.

ББК 66.75 + 78.34
М754

<i>Составитель:</i>	<i>Агарина Е.М.</i>
<i>Технический редактор:</i>	<i>Гребенкина О.В.</i>
<i>Дизайн обложки:</i>	<i>Анищенко Н.Ю.</i>
<i>Ответственный за выпуск:</i>	<i>Терентьева Т.Н.</i>

М754 «Молодежь, объединяйся!» : методические рекомендации по созданию и организации деятельности профессионального молодежного библиотечного объединения / ГБУК НСО НОЮБ; сост. Е. М. Агарина. – Новосибирск: ГБУК НСО НОЮБ, 2020. – 41 с.

Методические рекомендации помогут молодым библиотекарям начать работу по созданию профессионального объединения, эффективно развивать и оптимизировать собственную деятельность. Издание адресовано молодым библиотекарям, участвующим в организации деятельности профессионального молодёжного библиотечного объединения, а также руководителям библиотек, на базе которых реализуются данные инициативы.

ББК 66.75 + 78.34

СОДЕРЖАНИЕ

<i>От составителя</i>	5
<i>Что такое профессиональное объединение (совет, клуб и др.)?.....</i>	6
<i>Какие существуют типы и виды объединений?.....</i>	6
<i>Кто может стать участником объединения?.....</i>	7
<i>С какими целями и задачи создаются объединения?.....</i>	7
<i>Какие направления деятельности могут осуществлять объединения?.....</i>	8
<i>Какие права и обязанности есть у участников объединения?.....</i>	11
<i>Что дает молодому библиотекарю участие в работе объединения?.....</i>	12
<i>Зачем директорам нужны молодежные объединения?</i>	13
<i>С чего начать создание молодежного профессионального объединения?.....</i>	14
<i>Какие документы должны быть у молодежного объединения?</i>	16
<i>Где можно ознакомиться с опытом работы молодежных объединений и взять примеры Положений об объединении?.....</i>	16
<i>С какими трудностями придётся столкнуться в разные периоды своей деятельности?</i>	17
<i>Как достичь баланса между прямыми должностными обязанностями сотрудника и дополнительной нагрузкой, связанной с деятельностью объединения?</i>	18
<i>Как найти понимание и поддержку у руководителей структурных подразделений, где работают члены объединения, и администрации библиотеки?</i>	19
<i>Как распределить обязанности внутри группы?.....</i>	20
<i>Как работать с командой единомышленников?</i>	20
<i>Каким образом администрация библиотеки может содействовать активной деятельности объединения?.....</i>	23
<i>Если люди уходят из объединения, как на это реагировать?</i>	24

<i>Какие проекты могут осуществлять молодые библиотекари?....</i>	25
НОВОСИБИРСКАЯ ОБЛАСТЬ.....	25
РЯЗАНСКАЯ ОБЛАСТЬ.....	26
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ.....	27
ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ.....	28
ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ.....	29
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ.....	30
РЕСПУБЛИКА МОРДОВИЯ.....	31
АСТРАХАНСКАЯ ОБЛАСТЬ.....	32
КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ	33
САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ.....	34
СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ.....	37
ГОРОД САНКТ-ПЕТЕРБУРГ.....	38

От составителя

В настоящее время общественно-профессиональная деятельность молодых библиотекарей набирает большую популярность. Всё чаще современная библиотечная молодёжь решается на создание того или иного объединения (совета, союза, общества, клуба и пр.), но не знает как это сделать. Потому инициативная группа, состоящая из представителей молодежного библиотечного сообщества разных регионов России, разработала методические рекомендации по созданию и организации деятельности профессионального молодежного библиотечного объединения.

Данные рекомендации помогут молодым библиотекарям начать работу по созданию объединения, двигаться в правильном направлении и оптимизировать собственную деятельность. Они найдут ответы на такие вопросы:

- Что такое профессиональное объединение?
- Зачем молодым библиотекарям нужны молодежные объединения?
- Что даёт молодому библиотекарю участие в работе объединения?
- С чего начать?
- Какие документы важно вести?
- Какие направления деятельности могут осуществлять объединения?
- Как сформировать команду единомышленников?
- Как распределить обязанности внутри группы?
- С какими трудностями придётся столкнуться в разные периоды своей деятельности?
- Какие проекты могут осуществлять молодые библиотекари и другие вопросы.

Издание адресовано молодым библиотекарям, участвующим в организации деятельности профессионального молодежного библиотечного объединения, а также руководителям библиотек, на базе которых реализуются данные инициативы.

Что такое профессиональное объединение (совет, клуб и др.)?

Профессиональное объединение – общественная организация, сформированная по профессиональному признаку и защищающая как интересы представителей профессии, так и общественные интересы, связанные с соответствующей профессиональной деятельностью.

Общественное объединение – добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе либо положении общественного объединения.

Объединение молодых библиотекарей – это профессиональное, некоммерческое, незарегистрированное официально (не имеющее статуса юридического лица) или зарегистрированное официально (имеющее статус юридического лица) добровольное объединение молодых библиотекарей в возрасте до 35 лет, имеющих общие профессиональные цели и интересы.

Какие существуют типы и виды объединений?

Объединения можно разделить на несколько групп:

По масштабу деятельности:

- на базе одного учреждения;
- на базе нескольких библиотек.

По территориальному уровню:

- на федеральном уровне;
- на межрегиональном уровне;
- на региональном уровне;
- на муниципальном уровне (город, район, село).

По наличию регистрации:

- неформальные объединения (например, общество книголюбов, общество краеведов и т.п.);
- незарегистрированные, но действующие при этом на базе официальных структур, цель и задачи таких объединений

полностью или частично совпадают с целью и задачами организации, на базе которых они созданы (например, Совет молодых специалистов Новосибирской областной юношеской библиотеки, Совет молодых специалистов Астраханской библиотеки для молодежи им. Б. Шаховского);

– официально зарегистрированные и имеющие статус юридического лица (это официально зарегистрированные НКО, например, Новосибирская региональная общественная организация «Гильдия молодых библиотекарей», Омская городская молодежная общественная организация «Молодежный совет»).

Важно, понимать, что создание некоммерческой общественной организации подразумевает финансовые расходы, начиная с процесса регистрации, внесения различных изменений в учредительные документы и вплоть до уплаты штрафов за ошибки в предоставлении многочисленной отчетности – бухгалтерской, налоговой. Поэтому, при желании получить статус самостоятельного юридического лица для профессионального объединения, нужно заранее обдумать, за счет чего будет производиться финансирование, а также позаботиться о юридической и бухгалтерской поддержке.

Кто может стать участником объединения?

Участниками объединения могут быть как рядовые специалисты разных отделов библиотеки, так и их руководители.

Чаще всего в объединения вступают молодые специалисты в возрасте до 35 лет, но иногда возрастные рамки участников могут сдвигаться в меньшую (до 30 лет), либо в большую стороны (до 40 лет). Это зависит как от специфики библиотеки, так и от возрастных рамок уже работающих в учреждении сотрудников.

С какими целями и задачи создаются объединения?

Примерами цели объединения могут быть следующие.

Цель – создание условий для развития молодых специалистов библиотеки и закрепления их в профессии.

Цель – эффективное использование творческого потенциала молодых специалистов, обеспечение преемственности в работе.

Цель – развитие системы взаимодействия молодых библиотекарей региона для поддержки их профессиональной и творческой деятельности.

Задачами объединения могут быть:

- содействовать развитию библиотечных услуг, повышению уровня обслуживания пользователей, внедрению инноваций в работу отделов;
- поддержать инициативы молодых специалистов, направленные на интеллектуальное, духовное и творческое развитие пользователей библиотеки;
- создать комфортную среду для профессионального творчества, общения и самореализации молодых сотрудников;
- содействовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе;
- повысить профессиональные и личностные компетенции молодых специалистов библиотеки;
- реализовать творческий и лидерский потенциал молодых специалистов;
- активизировать работу молодых специалистов по проектной деятельности библиотеки;
- формировать систему наставничества в библиотеке;
- включить молодых специалистов в участие и проведение профильных профессиональных мероприятий как в своем учреждении, так и на других уровнях;
- установить равноправный диалог между руководством библиотеки и ее молодыми кадрами;
- повысить статус библиотеки и библиотекаря в профессиональном и местном сообществе.

Профессиональное молодёжное библиотечное объединение – это площадка для профессионального развития и взаимодействия молодых библиотекарей, где они не только могут показать свои навыки, но и приобрести новые знания; это способ раскрыть свой потенциал и найти единомышленников в реализации своих идей.

Какие направления деятельности могут осуществлять объединения?

• Корпоративная деятельность.

Молодые библиотекари могут отвечать за организацию досуга и отдыха сотрудников библиотеки: проведение праздничных корпоративных программ в библиотеке (Новый год, 23 февраля,

8 марта, День работника культуры, День библиотек, День молодежи, Вечер встречи поколений и др.), индивидуальных поздравлений коллег как с календарными, профессиональными, так и личными датами. Также активистами молодежного объединения могут быть организованы новогодние утренники для детей сотрудников библиотеки.

- **Методическая работа.**

Молодых специалистов можно вовлечь в организацию методических мероприятий библиотеки (встречать участников мероприятий в фирменных футболках, отвечать за регистрацию, выступить с творческим номером на открытии мероприятия, подготовить методический доклад от имени молодежного объединения), в научно-исследовательскую деятельность (анализировать и изучать лучший библиотечный опыт, инновационные методики, проводить социологические исследования по проблемам молодёжи), подготавливать материалы для профессиональных СМИ (например, для журнала «Молодые в библиотечном деле») и посты для интернет-ресурсов (например, группы «Молодежная секция Российской библиотечной ассоциации» на Фейсбуке).

- **Повышение квалификации молодых сотрудников.**

С целью профессионального развития молодых библиотекарей и их комфортной адаптации в профессии рекомендуется разработка плана повышения квалификации на конкретный период времени. Хорошо себя зарекомендовала Школа начинающих библиотекарей или Школа молодых библиотекарей, в рамках которой участники могут обмениваться информацией и идеями, содействовать решению проблем, давать друг другу советы, оказывать поддержку и помощь. Занятия Школы могут проводиться по различной тематике как молодыми библиотекарями, так и более опытными коллегами. Если есть возможность, можно приглашать высококвалифицированных специалистов из других учреждений.

- **Социально-культурная деятельность.**

Молодые библиотекари могут отвечать за проведение имиджевых крупномасштабных мероприятий библиотеки (День открытых дверей, Библионочь, День игр, Ночь искусств, уличные квесты, тематические экскурсии) по различным направлениям

деятельности: привлечение пользователей в библиотеку, повышение роли книги и чтения, семейное чтение, экологическое просвещение, краеведение, патриотическое воспитание и др.

- **Партнерская деятельность.**

Молодые специалисты могут самостоятельно искать партнеров по основным направлениям работы объединения, привлекать волонтеров для своего учреждения, а также участвовать в различных партнерских мероприятиях, тем самым расширяя позиционирование себя на различных коммуникационных площадках. С кем можно сотрудничать: органы власти, волонтерские организации, СМИ, учебные заведения, депутаты и т.д.

Особое внимание следует уделять взаимодействию с молодежными объединениями из других учреждений культуры, других регионов. Формы сотрудничества: реализация совместных мероприятий, обмен опытом, оказание информационной поддержки, приглашение к экспертной работе.

Для поиска и выстраивания партнерства необходимо соблюдать важный принцип: качественное партнерство получается, если каждый партнер что-то вкладывает и что-то получает (известны мотивы друг друга).

- **Представительская деятельность.**

Молодежное профессиональное объединение может служить своеобразной визитной карточкой своей библиотеки (творческие выступления на крупных площадках, ярмарках, фестивалях, акциях, шествиях, участие в крупномасштабных молодежных проектах и конкурсах). Для этого важно, чтобы у объединения был свой фирменный стиль, своя сувенирная продукция (футболки с логотипом, кружки, шарфы, значки, ручки, блокноты, календари, сумки, баннеры и т.д.).

В целях повышения информационной активности объединению важно иметь свое представительство в социальных сетях, где будет публиковаться информация о ключевых событиях объединения, его активистах, проектах и т.д. Также можно выпускать печатную или электронную газету о деятельности объединения.

- **Проектная деятельность.**

Молодые библиотекари могут писать проекты и подавать их через свое объединение на грантовые конкурсы (Всероссийский конкурс молодежных проектов, Всероссийский конкурс волонтерских инициатив «Доброволец России» и др.).

Участвуя в проектах, стремясь взять на себя какую-то задачу и выполнить её, молодой библиотекарь помогает, прежде всего, себе. Проектная деятельность позволяет приобрести, закрепить или развить практические знания или умения, необходимые для профессиональной деятельности, а также опыт самоорганизации.

Какие права и обязанности есть у участников объединения?

- Председатель объединения имеет право участвовать в заседаниях совета заведующих и выходить с предложениями о поощрении молодых библиотекарей – участников молодежного объединения;

- выходить к администрации с предложениями по улучшению работы отделов библиотеки и программами их реализации.

- Участники объединения имеют право присутствовать на еженедельных собраниях объединения (в рабочее время) для решения текущих вопросов;

- разрабатывать и реализовывать инициативные творческие проекты и программы;

- осуществлять реализацию запланированных мероприятий в рабочее время по согласованию с руководством;

- организовывать занятия по повышению квалификации молодых библиотекарей;

- принимать активное участие в крупномасштабных мероприятиях библиотеки и организаций-партнеров;

- активизировать досуг библиотекарей путем организации творческих конкурсов и проведения корпоративных мероприятий;

- использовать для организации работы объединения ресурсы библиотеки;

- отчитываться о проведенных мероприятиях перед коллективом и администрацией библиотеки.

Что дает молодому библиотекаря участие в работе объединения?

– Быть частью команды, объединенной общей идеей, формирующей здоровую и доверительную атмосферу, формирующей библиотекаря новой формации – яркой сильной личности, с лидерскими качествами, способной преодолеть общественные стереотипы, увлечь за собой, достигнуть намеченной цели;

– реализация творческого и лидерского потенциала, возможность профессионального роста и развития (не всегда в рамках своих должностных обязанностей молодой библиотекарь может заявить о себе и полностью реализоваться, в рамках же объединения он может проявить себя творчески в любой интересной для него форме: писать сценарии, сочинять стихи, рисовать стенгазеты, проводить мастер-классы, снимать ролики и др.);

– содействие адаптации (важно, чтобы новый сотрудник как можно быстрее стал частью одной большой команды, чувствовал себя по-настоящему причастным к жизни своей библиотеки, для этого более опытные коллеги могут помочь новичку в приобретении необходимых компетенций, развить его психологическую и информационную культуру, способствовать развитию социальной и профессиональной активности);

– решение текущих трудовых задач и творческих инициатив (объединившись, молодые библиотекари могут более успешно выполнять задания);

– обновление, совершенствование профессиональных знаний и личных качеств, получение необходимой помощи (консультации, занятия, наставничество, обмен опытом);

– развитие творческих контактов, расширение круга общения и партнерских связей, выход на более высокий уровень профессиональной коммуникации, расширение позиционирования в местном сообществе (всё это будет способствовать привлечению дополнительных ресурсов и возможностей для молодых библиотекарей, а также повышению их профессионального статуса);

– поддержка и защита в процессе профессиональной деятельности (создав объединение, молодые библиотекари лучше узнают и понимают друг друга, это позволяет им выработать

общую стратегию действия с целью получить большие возможности для реализации своих идей, отстаивать своё мнение, получить поддержку от единомышленников);

– возможность быть замеченным и продвигаться по карьерной лестнице, получая при этом дополнительные бонусы (если администрация заинтересована в молодежном объединении, что крайне важно для полноценной и успешной работы, то она ищет различные пути материального и нематериального стимулирования наиболее активных членов объединения: повышение в должности, поощрение грамотами различного уровня, дополнительными премиями, участием в профессиональных мероприятиях и интересных командировках в другие регионы, поддержкой творческих идей, вручением фирменной продукции, предоставление гибкого графика работы, предоставление возможность общаться с выдающимися деятелями библиотечного дела и др.).

Зачем директорам нужны молодежные объединения?

– Возможность формировать кадровый резерв из наиболее проявивших себя молодых сотрудников – членов молодёжного объединения;

– использовать как дополнительный инструмент управления молодёжными активностями и канал доведения информации до всех молодых специалистов;

– учитывать свежий взгляд на проблемы своего учреждения и пути их решения;

– позволяет лучше использовать возможности молодых, объединить усилия для больших и значимых дел;

– расширение партнерских связей и улучшение имиджа библиотеки в глазах общественности;

– получение грантовой и финансовой поддержки конкретных мероприятий библиотеки;

– развитие программ стимулирования и поддержки профессиональной активности молодых специалистов в своем учреждении (совместно с молодёжью).

С чего начать создание молодежного профессионального объединения?

1 шаг – найти единомышленников (актив), как минимум это должно быть 4-5 инициативных человек, выявить их интересы, увлечения, способности, найти точки соприкосновения.

2 шаг – проинформировать молодых библиотекарей об идее создания объединения (данная инициатива может быть как со стороны директора библиотеки, так и молодых специалистов).

3 шаг – согласовать создание объединения с администрацией библиотеки, получить разрешение на реализацию всех направлений деятельности. Это очень важный шаг, поскольку без поддержки администрации объединение не сможет эффективно организовать свою работу.

4 шаг – избрать руководящий состав объединения (председатель, заместитель председателя, кураторы отдельных направлений деятельности, способный увлечь молодых коллег и организовать работу), грамотно распределить обязанности, функционал между членами объединения;

5 шаг – найти понимание и поддержку со стороны руководителей отделов, чьи сотрудники будут входить в состав объединения. С ними важно обсудить пожелания и предложения. Важно, чтобы молодые библиотекари чувствовали поддержку от старших наставников, разделяющих идею создания данного объединения.

6 шаг – изучить опыт работы других объединений, определить статус, структуру, цель, задачи и основные направления деятельности своего объединения.

7 шаг – разработать Положение о деятельности объединения, шаблоны и бланки документов по его деятельности (бланк протокола, паспорт мероприятий, форма ежегодной и ежемесячной отчетности о работе объединения и др.).

8 шаг – составить план работы объединения с учетом интересов всех членов – молодых библиотекарей, администрации, руководителей отделов.

9 шаг – сформировать систему ценностей и правил, информирования и организации деятельности, мотивации, дисциплины и контроля.

10 шаг – утвердить все документы, согласовать работу объединения с администрацией.

11 шаг – определить ресурсную базу, необходимую для реализации деятельности объединения.

После того, как эти шаги будут выполнены, можно начинать работу объединения. Чтобы молодые люди с разными характерами, интересами, способностями превратились в команду единомышленников, необходимо поставить перед вновь созданным молодежным объединением общую, достаточно масштабную цель, чтобы каждый участник смог реализовать свой потенциал, воплощая данную цель в жизнь. При этом все члены команды, каждый из которых работает над решением своей, узкой, задачи, должны находиться в тесном контакте, лучше узнавая друг друга. Грамотное мотивирование и координирование действий каждого, возложенное на плечи руководителя объединения, – это залог успешного формирования команды единомышленников.

В дальнейшем необходимо особое внимание уделять поддержанию командного духа (проведение «неформальных» встреч, тренингов, личных бесед, совместное обсуждение идей, участие в молодежных форумах на региональном и федеральном уровне), расширению масштабов деятельности, равномерному распределению нагрузки, поощрению наиболее активных членов объединения. Важно объективно представлять результаты деятельности объединения коллективу и администрации, чтобы коллеги понимали, чем занимается объединение и что это дает библиотеке. Деятельность объединения принесет результаты, если в команде будут люди, которые готовы работать, заинтересованы в результате, получают от этого удовольствие, а не относятся к своим обязанностям формально.

Инициативность и наличие профессиональных знаний, деловые качества и быстрота реакции, желание постоянно учиться и узнавать что-то новое – это лишь часть важных характеристик современного библиотекаря. Если молодой библиотекарь не только качественно выполняет свои обязанности, но и активно участвует в профессиональной и общественной жизни библиотеки, пытается показать себя в коллективе, это не останется незамеченным, его профессиональный статус возрастет.

Совместная деятельность энергичных позитивных молодых библиотекарей с высокой личной мотивацией, способных взять ответственность за развитие объединения, умеющих видеть проблемы, анализировать ситуацию, определять перспективы и

масштаб деятельности позволяет воплотить новые проекты и идеи, что позитивно скажется на имидже библиотеки. Всё это даст уверенность руководителям, что молодой библиотекарь – это человек увлеченный, стремящийся привнести в профессию что-то новое и интересное.

Очень многое зависит и от дальновидности и компетентности руководителя библиотеки, доброжелательности коллег, которые создают условия для развития деятельности молодежного профессионального объединения.

Какие документы должны быть у молодежного объединения?

– Положение об объединении (в нем должны быть отображены следующие позиции: понятие вашего объединения, кто может в него входить, цель, задачи, направления деятельности, органы управления, права и обязанности участников. Это обязательные позиции. Также можно добавить ряд других позиций по своему желанию, учитывающих специфику вашей библиотеки);

- протоколы заседаний объединения;
- паспорт мероприятий;
- годовой отчет;
- план работы на год;
- ведомость регистрации участников;
- ведомость партнеров;
- папка «История развития объединения».

Где можно ознакомиться с опытом работы молодежных объединений и взять примеры Положений об объединении?

– На сайте «Методобъединение: виртуальное методическое объединение библиотек и организаций, работающих с молодежью» (раздел «Навигатор» – сводный реестр молодёжных библиотечных общественных объединений).

- На страницах журнала «Молодые в библиотечном деле».
- В группе «Молодёжная секция Российской библиотечной ассоциации» на www.facebook.com.
- В сообществах профессиональных молодёжных объединений в социальных сетях.

С какими трудностями придётся столкнуться в разные периоды своей деятельности?

– Проблема определения лидера (нет заинтересованных людей, внутренняя конкуренция за место лидера, разногласия в идеях, целях или способах их достижения);

– передача управляющих полномочий от одного руководителя другому (переоформление документов объединения, смена стиля управления и др.);

– смена состава объединения (специалисты «взрослеют», меняют место работы, это требует постоянного переобучения новых членов команды);

– преобладание личных амбиций над командными ценностями и интересами (такое поведение члена команды важно сразу проговорить);

– низкий уровень мотивации, отсутствие активности и вовлеченности членов объединения, нежелание выполнять конкретные обязанности, отказ от взятых на себя обязательств (как правило, в любой команде наиболее активно работают 3-5 человек, остальные делают что-то от случая к случаю);

– низкий профессиональный уровень молодых библиотекарей (неумение контактировать с коллегами, слабые организаторские способности и др.);

– рост фактических объёмов работы участников объединения, увеличение нагрузки, сопряжённое с ростом личной ответственности, нехватка времени для выполнения работ по деятельности объединения (в связи с этим часть работы приходится делать в нерабочее время);

– снижение интереса к текущей плановой рутинной деятельности в отделе;

– постепенный спад мотивации и интереса к общественно-профессиональной деятельности (как у руководителя, так и у членов объединения), со временем по-настоящему заинтересованных людей будет становиться меньше, важно подготовить приемников и вовлечь новых людей;

– потеря наставников, которые долгое время являлись движущей силой и поддержкой для участников объединения;

– отсутствие поддержки, недоверие, сопротивление со стороны директора библиотеки и руководителей структурных подразделений;

- конфликт поколений (более старшие коллеги могут негативно говорить о деятельности объединения, здесь важно не спорить с ними, а в действии начать показывать, чем может быть полезна работа объединения для библиотеки);
- конфликт интересов библиотеки и общественной работы (безусловно, в приоритете должны быть интересы и цели библиотеки, на базе которой действует объединение);
- конкуренция с другими общественными организациями (конкуренция может способствовать и наиболее активному саморазвитию и достижению наиболее высоких результатов в своей деятельности);
- отсутствие собственной ресурсной базы, необходимой для реализации конкретных идей, постоянная зависимость от руководства и партнёров (необходимо сделать так, чтобы администрации библиотеки была важна работа объединения, тогда минимальное ресурсное обеспечение у молодежи будет; партнерские ресурсы также важны, поэтому нужно поддерживать деловые взаимоотношения как с постоянными партнерами, так и искать новых для ресурсного обеспечения своих мероприятий);
- территориальная удаленность членов объединения друг от друга (прежде всего, свойственно для объединений областного, краевого уровня).

Как достичь баланса между прямыми должностными обязанностями сотрудника и дополнительной нагрузкой, связанной с деятельностью объединения?

- Согласование участия в реализации дополнительных задач у своего непосредственного руководителя, определение временных рамок и необходимых ресурсов.
- Понимание, что прямые должностные обязанности стоят на первом месте, поэтому дополнительная нагрузка должна быть умеренной и посильной молодому библиотекарю, чтобы не вызывать снижения эффективности в работе из-за нехватки времени. Но в ряде случаев, когда польза от деятельности молодежных инициатив выше, члены молодежного объединения могут быть освобождены от некоторых своих прямых обязанностей по согласованию с руководством.
- Учет интересов библиотеки и умение донести до начальства ценность общественной работы для учреждения.

– Рациональное распределение дополнительной нагрузки между всеми участниками объединения в зависимости от конкретных ситуаций (наличие свободного времени у конкретного члена команды, личная заинтересованность). Хорошо, когда задачи по основной деятельности и в молодежном объединении пересекаются.

– Совершенствование своих навыков, приобретение новых компетенций на общественной работе и применение их на основном месте, повышая качество и оперативность работы.

– Эффективная организация трудовой деятельности самим членом объединения, оптимизация рабочих процессов, рациональное распределение рабочего времени, тайм-менеджмент (в первую очередь выполнять наиболее важные и срочные дела, расстановка приоритетов).

– Осуществление внешнего контроля выполнения работ руководителем объединения (на регулярной основе).

– Вовлечение в работу объединения новых заинтересованных людей (коллег, партнеров, волонтеров), привлекая к участию в различных мероприятиях в зависимости от их опыта и способностей.

Как найти понимание и поддержку у руководителей структурных подразделений, где работают члены объединения, и администрации библиотеки?

– Регулярные переговоры председателя объединения с директором библиотеки и руководителями структурных подразделений, утверждение основных вопросов по занятости молодых библиотекарей в работе объединения (важно найти взаимный интерес участия сотрудников в работе объединения).

– Приглашение руководства на молодёжные собрания с целью генерации общих идей (сотрудничество «руководство – молодежное объединение»).

– Ежегодное информирование руководства о том, какую пользу приносит участие в деятельности объединения для молодых библиотекарей.

– Организация обратной связи с руководителями по текущим вопросам, учет их рекомендаций.

– Проявление ответственного отношения к своей непосредственной работе, демонстрация приобретенных в рамках

работы объединения компетенций, повышающих эффективность на рабочем месте (руководители должны видеть заметный положительный результат и применение полученных навыков в деятельности библиотеки).

– Приглашение партнеров, положительно высказывающихся о деятельности объединения и выражающих благодарность руководству библиотеки за сотрудничество.

– Представление интересных идей и привлечение необходимых ресурсов, позволяющих повысить востребованность и популярность библиотеки в местном сообществе.

Как распределить обязанности внутри группы?

Деятельность совета осуществляется в рамках нескольких направлений. Для каждого направления, каждого мероприятия может создаваться отдельная рабочая группа. Внутри группы обязанности распределяются в зависимости от желания, умений, способностей и, конечно же, наличия времени на выполнение задач. В одних ситуациях каждый может заниматься тем, что ему интересно, в других – тем, что необходимо для общего дела.

Регулярное проведение рабочих совещаний, гибкое распределение нагрузки, вовлечение всех участников, делегирование полномочий с учетом личных, творческих, профессиональных качеств каждого, создание эффективного командного взаимодействия, организация обратной связи, контроль, поддержка условий для выполнения работ и формирование необходимой ресурсной базы, развитие лидерских качеств и организаторских навыков – одни из ключевых функций руководителя объединения.

Как работать с командой единомышленников?

– Развитие управленческих навыков у руководителя объединения и внедрение в свою работу правильной системы управления (настройка межличностных отношений, планирование, организация, делегирование, мотивация, контроль, анализ и оценка результатов), обеспечивающей ресурсное состояние коллег.

– Создание общего образа будущего (у команды должно быть общее понимание цели. Очень важно, чтобы все члены команды четко понимали, ради чего создано объединение, каковы основные

задачи проводимых мероприятий, какую именно проблему они решают и к каким изменениям должны привести).

– Учет способностей и мотивации людей (важно хорошо узнать каждого члена команды: выяснить его сильные и слабые стороны, потребности и особые навыки, которые он может принести в группу. На старте председатель объединения может с каждым обсудить, как он видит свои задачи, и совпадает ли это с желаниями и возможностями всех участников. Правильнее использовать таланты, а не устранять недостатки! В ходе реализации мероприятий необходимо отслеживать, как меняется ситуация и сохраняется ли высокий уровень мотивации к решению конкретных задач, которые выполняют члены команды).

– Четкое формулирование обязанностей внутри команды и закрепление их за конкретными людьми (если функциональные обязанности не разделены и не закреплены (лучше письменно) – это неизбежно приведет к тому, что отдельные поручения могут быть не выполнены, так как каждый думал, что это обязанность другого).

– Создание визуального образа общего плана реализации задач (в открытом для всех членов команды доступе должен быть общий актуальный план, в котором обозначены все этапы реализации мероприятия с его ключевыми точками (milestone), сроками, исполнителями, ответственными. За выполнение каждой задачи может быть только один ответственный).

– Делегирование «на вытянутых руках» (руководитель должен передавать права и полномочия на реализацию какой-либо задачи членам команды, соблюдая при этом ключевые принципы: важно убедиться, что тот, кому делегировали, точно понял, что поручено, какого результата от него ждут и к какому сроку; задача должна быть поручена тому, кто имеет нужные знания и навыки – умеет делать то, что ему поручили; делегировать важно вовремя; доверяй, но проверяй).

– Постановка интересных целей и задач (людям интересно проявлять свои способности, открывать в себе что-то новое. Им нравится работать над тем, что увлекает с головой. Рутины не избежать, но она должна чередоваться с творческими задачами, учитывающими мотивацию людей).

– Утверждение командных принципов коммуникации (всем членам команды должно быть понятно, как и по каким правилам

организовано общение внутри команды, какие инструменты коммуникации используются для общения между членами команды, как и в каком формате проходят совещания, кто с каким вопросам к кому обращается, правила работы команды. Например, о дедлайнах, важно договориться со всеми членами команды, что если в их зоне ответственности возникает сбой, то они предупреждают о нем сразу, а не в тот момент, когда задача уже должна быть выполнена и за ней должен последовать новый шаг. Это позволит «подстраховывать» коллег и найти оптимальное решение).

– Организация собственных и командных задач, контроль их выполнения (можно использовать простые доступные инструменты таск-менеджмента, то есть постановки оперативных задач и контроля их исполнения. Важно, чтобы выбранный инструмент был доступен для всей команды и использовался не время от времени, а на регулярной основе. Это может быть пробковая или магнитная доска, «Todolist», в котором задачи распределяются по категориям «необходимо сделать – делаю сейчас – сделал»).

– Опора на мотивацию людей и готовность развиваться (важно давать обратную связь о выполненных задачах, признавать усилия членов команды, хвалить прилюдно, критиковать корректно «с глаза на глаз», поощрять членов команды, признавать их вклад в результат, поощрение должно быть неожиданными нерегулярным – это работает на мотивацию эффективнее, чем ожидаемые премии; поощрение должно сразу следовать за достижением (правило безотлагательности), высокая оценка статуса и т. д. Также команде необходимо показывать существующие возможности развиваться).

– Отслеживание перегрузок команды и ведение профилактической работы для предотвращения синдрома эмоционального выгорания (синдром эмоционального выгорания проявляется в чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде), дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам), негативном самовосприятии в профессиональном плане (ощущение недостатка чувства профессионального мастерства). Для профилактики синдрома эмоционального выгорания необходимо поддерживать стабильную комфортную рабочую среду в команде и давать психологическую поддержку, проводить совместные неформальные мероприятия,

распределять нагрузки, учиться использовать техники расслабления и контроля состояний, уметь устанавливать психологические границы и принимать свои ограничения). Важно обеспечить наличие в команде всех составляющих успеха (ценностная основа, мотивация, критика, логистика, фандрайзинг и т.д.) за счет грамотного распределения командных ролей. Можно мотивировать молодых библиотекарей на примере других успешных объединений и достигнутых результатов.

Каким образом администрация библиотеки может содействовать активной деятельности объединения?

– Закрепление статуса и важности молодёжного объединения в официальных документах библиотеки (коллективный договор), определение доплаты через стимулирующие надбавки за участие в работе молодёжного объединения (критерий эффективности).

– Участие библиотечной молодежи в принятии управленческих решений.

– Разрешение заниматься вопросами общественно-профессиональной деятельности (в том числе неформальное общение) в рабочее время.

– Осуществление наставнической помощи (мотивирующие встречи, рекомендации, советы, психологическая поддержка, лояльное отношение к предложениям).

– Предоставление возможности карьерного роста (статус, признание, авторитет), свободы действий при выполнении поставленных задач.

– Премирование за проведение текущих крупномасштабных библиотечных мероприятий и по итогам работы за год (по ходатайству руководителя объединения);

– Награждение благодарностями, грамотами различного уровня к Общероссийскому Дню библиотек за активную работу в объединении.

– Персональная устная публичная похвала за конкретные виды деятельности, информирование коллектива о достижениях сотрудника.

– Улучшение условий труда, выделение технического оборудования для работы.

– Предоставление гибкого графика работы, дополнительных выходных.

– Содействие расширению диапазона профессионального общения молодых библиотекарей с выдающимися людьми сферы культуры, знакомству с новыми людьми.

– Поддержка в реализации идей молодых библиотекарей (выделение финансирования, информационная помощь, привлечение единомышленников и др.).

– Предоставление возможности принять участие в профессиональных и молодежных мероприятиях в других регионах, повышать свою квалификацию.

– Вручение фирменной продукции библиотеки, поощрение в виде билетов на посещение музеев, театров, концертов по особым случаям.

– Предоставление необходимых ресурсов для деятельности объединения.

– Проведение посвящений в члены объединения, учреждение специальных премий по номинациям, которыми отмечаются лучшие члены за профессиональные успехи и активную деятельность.

Самое главное – информировать коллектив о действующей системе мотивации, чтобы молодые библиотекари знали, когда и за что им была предоставлена такая поддержка.

Если люди уходят из объединения, как на это реагировать?

– Важно проанализировать ситуацию, выяснить причину ухода и оценить проблему (не понятен функционал, отсутствие доверия, не интересна данная работа, межличностный конфликт внутри команды, сопротивление руководителя и др.).

– Поиск путей решения проблем (важно попытаться найти компромиссное решение для всех участников).

– Работать дальше и повышать престиж объединения. От сплоченной команды и интересной работы не уходят. В основе деятельности должна лежать серьезная мотивационная работа, направленная на поддержку и более всестороннее развитие молодого специалиста, развитие интереса к библиотечной деятельности, ускорение процесса решения профессиональных задач.

Какие проекты могут осуществлять молодые библиотекари?

НОВОСИБИРСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Новосибирская региональная общественная организация «Гильдия молодых библиотекарей» (штаб-квартира на базе Новосибирской областной юношеской библиотеки).

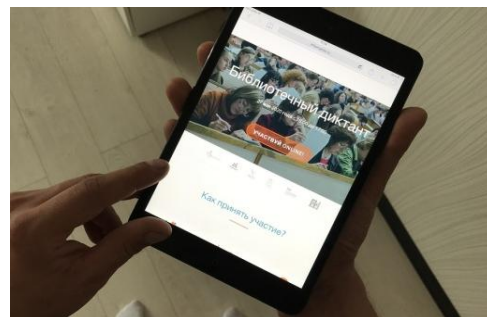
2. Название проекта: Образовательная акция «Библиотечный диктант».

3. Целевая аудитория: молодежь в возрасте от 14 до 35 лет.

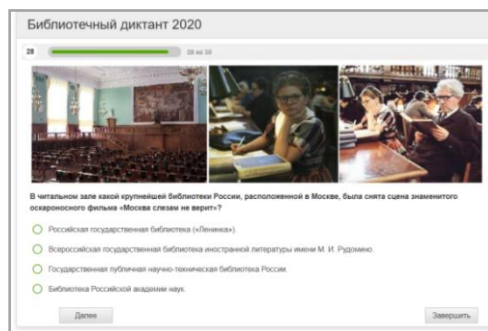
4. География проекта: Новосибирская область.

5. Цель проекта: привлечение внимания общественности к библиотекам и их ресурсам.

6. Описание проекта: Образовательная акция «Библиотечный диктант» приурочена к празднованию Общероссийского дня библиотек. Каждый желающий мог проверить свои знания, пройдя тест в online-режиме на сайте Новосибирской областной юношеской библиотеки. Главное задание акции состояло из 30 вопросов, посвященных библиотечным понятиям и терминам, истории развития библиотек, профессии библиотекаря, состоянию библиотечного дела Новосибирской области. По окончании тестирования каждый участник получил электронный сертификат.



В качестве подготовки к тесту в социальной сети «ВКонтакте» в сообществе «Библиотечный диктант» в помощь участникам мероприятия опубликованы материалы, на основе которых разработаны вопросы задания. Акция проводилась при поддержке министерства культуры Новосибирской области, журнала «Молодые в библиотечном деле», Новосибирского областного колледжа культуры и искусств, муниципальных библиотек Новосибирской области.



РЯЗАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Совет молодых библиотекарей Рязанской области (штаб-квартира на базе Рязанской областной универсальной научной библиотеки имени Горького).

2. Название проекта: Образовательный проект по развитию навыков проектной деятельности «Культурная монополия».

3. Целевая аудитория: молодые библиотекари до 35 лет Рязанской области; социально-активная рабочая молодёжь Рязанской области; молодёжь из общественных объединений Рязанской области.

4. География проекта: Рязанская область.

5. Цель проекта: повышение квалификации молодых специалистов, создание условий для внедрения инновационной и проектной деятельности для модернизации библиотечной отрасли.

6. Описание проекта: В рамках проекта для молодых библиотекарей Рязанской области была организована образовательная площадка с профессиональными спикерами по социальному проектированию и смежным темам на базе

Рязанской областной универсальной научной библиотеки имени Горького. Это позволило погрузить участников проекта в обучающую среду с единомышленниками из общественных молодёжных объединений Рязанской области, а также с работающей молодёжью. После обучения

был проведен конвейер проектов, на котором были отобраны участники, показавшие наилучшие результаты в ходе защиты проекта, затем все они стали участниками итоговой игры «Культурная монополия». Как и в популярной настольной игре, главным было умение мыслить нестандартно и креативно и получить максимальную поддержку своих идей у экспертов. Победители игры «Культурная монополия» получили на реализацию своих проектов гранты в размере 10 тысяч рублей. Реализация подобного проекта возможна в любом регионе РФ. По готовому плану и сценарию игры проект можно проводить для любой целевой группы, немного корректируя образовательную программу и некоторые станции имитационной игры.



КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

1. Название объединения: Красноярская региональная общественная организация «Союз библиотечной молодежи» (штаб-квартира на базе Красноярской краевой молодежной библиотеки).

2. Название проекта: Подкаст «Молодежка сЧитает».

3. Целевая аудитория проекта: молодежь 14-30, интересующаяся литературой не только как искусством, но и как институтом социальной деятельности.

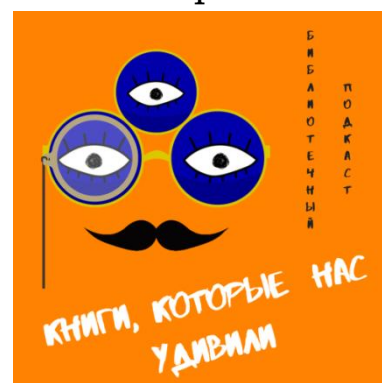
4. География проекта: Красноярский край, а также приглашаются спикеры и из других регионов РФ.

5. Цель проекта: создание медиaplощадки для коммуникации с молодежью на базе социальных сетей библиотеки.

6. Краткое описание проекта: «Молодежка сЧитает» – это проект о людях, которых важно услышать, и книгах, которые важно прочитать. Выпуск за выпуском «Молодежка» приглашает к себе писателей, блогеров, ученых, общественных деятелей с целью раскрыть проблемные темы в литературе и современном книгоиздании. Уже записаны такие выпуски, как «Фальшивый научпоп», «Люди не читают?», цикл «Секреты хороших историй». Отдельным направлением стала рубрика «Книги, которые нас удивили». Цель рубрики – рассказать о необычных, знаковых, полезных, сложных – в общем, удивительных книгах.



Главными героями выпусков становятся библиотекари со всей территории Красноярского края (г. Минусинск, г. Уяр, г. Боготол, г. Лесосибирск, г. Назарово, г. Канск и многие другие). Рубрика также дает возможность презентовать библиотеки края, рассказать о проектах, которые реализуются. «Книги, которые нас удивили» можно назвать своеобразным аудиогидом по библиотекам края, площадкой для обмена опытом и идеями. В планах – расширение географии проекта и форматов, сделать социально актуальные рубрики, поработать с темами финансовой грамотности, внутреннего туризма, а также запустить школу подкастинга для краевых библиотек.



ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Омская городская молодёжная общественная организация «Молодёжный совет» (на базе Бюджетного учреждения культуры города Омска «Омские муниципальные библиотеки»).

2. Название проекта: Межрегиональный литературный автоквест «АВТОр Пушкин»

3. Целевая аудитория: горожане от 18 лет.

4. География проекта: г. Омск, г. Уфа, г. Новосибирск, г. Рязань, г. Екатеринбург.

5. Цель проекта: способствовать формированию у молодёжи из разных регионов чувства единства, гордости и ответственности за культурное наследие нашей страны.

6. Описание проекта: Межрегиональный литературный автоквест «АВТОр Пушкин» был организован молодыми библиотекарями из Омска, Новосибирска, Рязани, Уфы и Екатеринбурга к юбилею великого поэта Александра Сергеевича Пушкина. К участию в автоквесте приглашались все желающие от 18 лет. Обязательное условие – наличие 1 автомобиля и права управления транспортным средством у одного из участников команды. Получив на старте пароль для начала игры и вместе с ним доступ к зашифрованным адресам локаций квеста, команды отправились в путь. Участники из разных регионов проходили маршрут, общаясь с чат-ботом во «ВКонтакте», запрограммированным на взаимодействие с пользователями через ключевые слова.



Выполняя одинаковые для всех городов задания, связанные с творчеством и биографией гениального поэта, участники автоквеста разгадывали загадки о сердоликовом перстне Пушкина и его судьбе после смерти поэта, совершили виртуальную прогулку по усадьбе в Михайловском, безошибочно вычислили соседа поэта по комнате в Царскосельском лицее, узнали, кто занимал в известном «донжуанском» списке Александра Сергеевича

113-е место и даже сыграли в «Штосс» с персонажами из повести «Пиковая дама». Свыше 500 участников из разных городов смогли не только разгадать увлекательные литературные загадки и заново открыть для себя великого классика, но и почувствовать свою причастность к общему культурному наследию, отметить пушкинский юбилей азартно и необычно.

ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Союз молодых профессионалов Томской областной универсальной научной библиотеки им. А.С. Пушкина.

2. Название проекта: Корпоративный проект «Зарядись с Пушкинкой».

3. Целевая аудитория: специалисты и читатели ТОУНБ им. А.С. Пушкина.

4. География проекта: г. Томск.

5. Цель проекта: Развитие корпоративной культуры в ТОУНБ им. А.С. Пушкина.

Задачи проекта: профилактика заболеваний, связанных с сидячим образом жизни; повышение работоспособности и продуктивности сотрудников; привлечение потенциальных пользователей библиотеки.

6. Краткое описание проекта: В штате Томской областной универсальной научной библиотеки им. А.С. Пушкина (по данным на 2019 год), числятся 105 сотрудников основного персонала. Ежедневно большая часть специалистов проводит рабочий день с низкой физической активностью. В связи этим для поддержки здорового духа и позитивного настроения сотрудников молодые библиотекари вышли с инициативой проведения ежедневной корпоративной групповой зарядки (в течение июля), к которой могли присоединиться все желающие (читатели, жители и гости города). Зарядка проходила возле центрального входа библиотеки (в плохую погоду в холле первого этажа). Параллельно работал «Летний читальный зал», где можно было ознакомиться с книжными новинками. Спортивными инструкторами выступили молодые сотрудники Пушкинской библиотеки.





В течение реализации данного проекта у библиотеки появились партнеры: сертифицированные инструкторы-методисты международного класса, квалифицированные специалисты по направлению «Оздоровительная физическая культура и инновационные технологии», сотрудники Томского областного центра медицинской профилактики (предложили всем желающим узнать уровень угарного газа в легких с помощью специального прибора (газоанализатора). На заключительном занятии всем участникам корпоративной зарядки были вручены памятные подарки от профсоюзной организации библиотеки. Данное событие активно освещалось в новостном сюжете на канале «Вести-Томск» и социальных сетях библиотеки.

ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Совет молодых библиотекарей Челябинской области (штаб-квартира на базе Челябинской областной библиотеки для молодежи).

2. Название проекта: Библиомарафон «Формула Успеха».

3. Целевая аудитория: молодые библиотекари до 35 лет.

4. География проекта: Россия.

5. Цель проекта: развитие и сохранение творческого потенциала молодых библиотекарей, продвижение креативных и инновационных форм работы, привлечение и закрепление молодых кадров в библиотеках, представление природно-исторической привлекательности Челябинской области.

6. Описание проекта: В 2013 году состоялся первый библиомарафон «Формула Успеха». Молодые библиотекари побывали на тренинге личностного роста, сыграли в деловые и коммуникационные игры «Постановка целей и их достижение», «Есть контакт», создали «Карту позитивных действий успешного Библиотекаря». Сейчас в копилке библиомарафона уже шесть профессиональных мероприятий, которые посетили более 300 библиотечных специалистов со всей



России. Темы библиомарафонов каждый год разные («Социально-культурные инициативы библиотек», «Библиотечное лидерство», «Партнерство в структуре социальных отношений библиотеки» и др.).

Особенностью всех библиомарафонов является применение интерактивных технологий (открытые лекции ведущих библиотечников, дискуссии, мастер-классы, тренинги, интерактивные практикумы, экскурсии в местные библиотеки) и проведение мероприятия в живописных уголках Южного Урала, где молодые библиотекари знакомятся, обмениваются опытом, делятся идеями и выводят свою формулу успеха.



РЕСПУБЛИКА МОРДОВИЯ

1. Название объединения: Совет молодых библиотекарей ГБУК «Национальная библиотека им. А.С. Пушкина Республики Мордовия».

2. Название проекта: «Библиотека Здоровья».

3. Целевая аудитория: все желающие от 14 лет.

4. География проекта: город Саранск.

5. Цель проекта: создание на базе Национальной библиотеки им. А.С. Пушкина РМ БиблиоСпортЗала, проведение серии спортивно-образовательных и культурно-просветительских мероприятий для привлечения посетителей в библиотеку как место для чтения и ведения здорового образа жизни.

6. Описание проекта: Проект включал в себя три тематических блока: «БиблиоСпорт», «БиблиСпортЗал», «Спортотека». В блоке «БиблиоСпорт» проводились массовые спортивно-развлекательные мероприятия для библиотекарей: «Книжно-лыжный биатлон» (две команды в формате эстафеты на лыжах проходили дистанцию и отвечали на вопросы по библиотечной тематике); волейбольный библиочеллендж «Будущее VS Настоящее» (команды библиотекарей и студентов МГУ им Н.П. Огарева играли в волейбол на базе спортивного зала МГУ;



«Библиоэстафеты» (команды специалистов библиотек города Саранска и муниципальных районов республики преодолевали препятствия в формате эстафеты на площадке перед Национальной библиотекой).

«БиблиоСпортЗал» располагается в стенах Национальной библиотеки им. А.С. Пушкина. В нем проводится акция «Спортивный час» для сотрудников библиотеки каждый четверг. Вход посетителям предоставляется бесплатный по читательскому билету. С



момента открытия спортзала в библиотеке, его посетило более 300 человек. Третий блок «Спортотека» – закуплено 50 книг о спорте и здоровом образе жизни. Самые яркие авторы современности: доктора и кандидаты медицинских наук, преподаватели, спортсмены, блогеры, психологи и диетологи предлагают совершить путешествие в мир души и тела человека. В книгах есть все необходимое для того, чтобы стать еще лучше, добрее и красивее.

АСТРАХАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Совет молодых специалистов Астраханской библиотеки для молодежи им. Б. Шаховского.

2. Название проекта: «Статус? Активен!»

3. Целевая аудитория: пожилые люди.

4. География проекта: Астраханская область.

5. Цель проекта: организация занятий по обучению компьютерной грамотности людей пожилого возраста; улучшение социальной адаптации людей данной категории в современной информационной среде.

6. Описание проекта. В рамках проекта в библиотеке была создана особая информационная зона со специально оборудованными местами, оснащенная соответствующим техническим обеспечением (компьютерное оборудование, множительная техника, библиотечная мебель), где проводились бесплатные занятия по компьютерной грамотности для пенсионеров. В ходе



занятий люди пенсионного возраста (общественно-активные, способные не только ухаживать за собой, но и помогать остальным, продолжать работать и поддерживать детей; индивидуально-активные, берущие на себя заботу о своем здоровье, благосостоянии и самостоятельном передвижении в пределах ограниченного пространства; неактивные, прикованные постели и нуждающиеся в посторонней помощи и уходе) не только обучались основам работы за персональным компьютером, общению посредством сети Интернет, работали с современными средствами коммуникации, но и получали необходимую информацию (юридическую, социальную, коммерческую и др.).



Участие в проекте позволило им получить навыки работы с новейшими технологиями и улучшить коммуникативные способности, давая возможность проявить активную социальную позицию в различных сферах жизни. Кроме того, благодаря привлечению к проекту волонтеров из числа молодежи, еще одним ожидаемым эффектом от проекта явилось решение проблемы связи поколений – пожилого и молодого, которым предстояло активно сотрудничать и общаться в процессе его реализации.

КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Молодёжный совет Калининградской областной научной библиотеки.

2. Название проекта: Конкурс молодёжных просветительских лекций «Научный StandUp».

3. Целевая аудитория: жители Калининградской области в возрасте от 16 до 35 лет.

4. География проекта: Калининградская область.

5. Цель проекта: повышение узнаваемости библиотеки как учреждения, связанного с наукой.

6. Описание проекта: Конкурс молодёжных просветительских лекций был организован в рамках мероприятий, связанных с изменением имиджа научной библиотеки. Работы на конкурс могли предоставлять все желающие, соответствующие

параметрам возрастного ценза (16-35 лет). Представленные работы



оценивались и рецензировались комиссией экспертов, после чего был сформирован пул допущенных ко второму этапу конкурса – публичной защите своих работ в форме семиминутных лекций. В выступлении

нужно было не только рассказать о своей работе, но и сделать это интересно, увлекательно и доходчиво. Выступления участников оценивало жюри, состоящее из местных учёных и слушали посетители библиотеки.



По результатам выступлений жюри определило победителя – призом стали сертификат на бесплатную публикацию в журнале из списка ВАК и денежный приз от частного спонсора. По итогам конкурса был выпущен сборник научных работ участников, который был

безвозмездно передан в фонды библиотек области. Конкурс был организован за счёт гранта Калининградского агентства по делам молодёжи, при его информационной поддержке и в сотрудничестве с Балтийским федеральным университетом им. И. Канта, Калининградским государственным техническим университетом и Балтийской государственной академией рыбопромыслового флота.

САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Ассоциация молодых сотрудников библиотек Самарской области (на базе Самарской областной юношеской библиотеки).

2. Название проекта: Областная «Школа молодого библиотекаря».

3. Целевая аудитория: библиотекари Самарской области в возрасте до 35 лет.

4. География проекта: 37 муниципальных образований Самарской области.

5. Цель проекта: повышение профессиональной квалификации и социальной активности молодых библиотекарей

Самарской области, создание условий для творческой и профессиональной самореализации.

6. Описание проекта: Проект реализуется с 2016 г. Особенность проекта «Школа молодого библиотекаря» – сочетание образовательного процесса, профессионального общения с практической направленностью. В течение года проходят 6 занятий по темам, которые определяются самими участниками Школы на основе анкетирования. Особое внимание на занятиях уделяется современным трендам библиотечной практики, особенностям работы муниципальных библиотек, возможностям и перспективам использования в библиотеках новых цифровых и социальных технологий. Обучение проводят приглашенные специалисты по профилю конкретного занятия. Также в рамках Школы проводится презентация библиотечных проектов, составленных участниками. По результатам участия в Школе участники получают сертификаты. Разработан логотип «ШМБ», создана группа в ВКонтakte <https://vk.com/schoolmb63>.



1. Название объединения: молодёжная библиотечная организация «Интеграция» (на базе Муниципального бюджетного учреждения культуры городского округа Тольятти «Библиотеки Тольятти»).

2. Название проекта: «Свободный институт».

3. Целевая аудитория: молодежь в возрасте от 16 до 35 лет.

4. География проекта: молодые жители и гости г. Тольятти Самарской области, г. Самары, г. Ульяновска, г. Оренбурга, г. Пензы, г. Волгограда, г. Санкт-Петербурга, г. Москвы.

5. Цель проекта: предоставление возможности для самовыражения молодёжи в различных видах искусства (литературное творчество, музыка, театр, кино, танцы, современное изобразительное искусство, фотография,

перформансы, урбанистика) и в научно-популярных отраслях; знакомство с представителями из молодёжной среды, занимающимися творчеством или наукой и добившимися успехов в своей области.

6. Описание проекта: Проект «Свободный институт» включал в себя цикл творческих встреч в формате «молодые – молодым», посвящённых различным интересам молодёжи в области творчества и науки.

«Свободный институт» проводится в различных форматах: лекторий с последующей дискуссией, посвященный системным вопросам истории, урбанистики, философии и физики; фестиваль литературного творчества (фестиваль «Графомания»), где непрофессиональные поэты демонстрировали своё творчество и обменивались мнениями; поэтические батлы в формате слэм; музыкальные квартирники и концерты с участием музыкантов (концерт «Моя твоя музыка», концерт оркестра синтезаторов «Стыдно», концерт «Кубрик Рика»); выставки современного искусства, включающие в себя элементы перформанса с участием художников (выставки «Внутренняя экология», «Утиль»); творческие встречи и мастер-классы от художников; показы короткометражного авторского кино с участием молодых режиссёров, полнометражных фильмов с участием непрофессиональных актёров (фильмы «Озеро», «Чёрт»); показы спектаклей («Небесная, или Четыре часа из её жизни», «Человек-подушка», «Путь домой» и «Боль») с участием молодых актёров и режиссёров; читки пьес начинающих драматургов («Дэнди», «Путь домой», «Скорая придет не скоро», «SKILL»); молодёжные фестивали («Пост-фест», «Завод-фест» и др.), направленные не только на раскрытие творческого потенциала тольяттинской молодёжи, но и поднимающие такие проблемы, как рациональное потребление природных и иных ресурсов, информационная чистота и другие.



творчества (фестиваль «Графомания»), где непрофессиональные поэты демонстрировали своё творчество и обменивались мнениями; поэтические батлы в формате слэм; музыкальные квартирники и концерты с участием музыкантов (концерт «Моя твоя музыка», концерт оркестра синтезаторов «Стыдно», концерт «Кубрик Рика»); выставки современного искусства, включающие в себя элементы перформанса с участием художников (выставки «Внутренняя экология», «Утиль»); творческие встречи и мастер-классы от художников; показы короткометражного авторского кино с участием молодых режиссёров, полнометражных фильмов с участием непрофессиональных актёров (фильмы «Озеро», «Чёрт»); показы спектаклей («Небесная, или Четыре часа из её жизни», «Человек-подушка», «Путь домой» и «Боль») с участием молодых актёров и режиссёров; читки пьес начинающих драматургов («Дэнди», «Путь домой», «Скорая придет не скоро», «SKILL»); молодёжные фестивали («Пост-фест», «Завод-фест» и др.), направленные не только на раскрытие творческого потенциала тольяттинской молодёжи, но и поднимающие такие проблемы, как рациональное потребление природных и иных ресурсов, информационная чистота и другие.

творчества (фестиваль «Графомания»), где непрофессиональные поэты демонстрировали своё творчество и обменивались мнениями; поэтические батлы в формате слэм; музыкальные квартирники и концерты с участием музыкантов (концерт «Моя твоя музыка», концерт оркестра синтезаторов «Стыдно», концерт «Кубрик Рика»); выставки современного искусства, включающие в себя элементы перформанса с участием художников (выставки «Внутренняя экология», «Утиль»); творческие встречи и мастер-классы от художников; показы короткометражного авторского кино с участием молодых режиссёров, полнометражных фильмов с участием непрофессиональных актёров (фильмы «Озеро», «Чёрт»); показы спектаклей («Небесная, или Четыре часа из её жизни», «Человек-подушка», «Путь домой» и «Боль») с участием молодых актёров и режиссёров; читки пьес начинающих драматургов («Дэнди», «Путь домой», «Скорая придет не скоро», «SKILL»); молодёжные фестивали («Пост-фест», «Завод-фест» и др.), направленные не только на раскрытие творческого потенциала тольяттинской молодёжи, но и поднимающие такие проблемы, как рациональное потребление природных и иных ресурсов, информационная чистота и другие.



непрофессиональных актёров (фильмы «Озеро», «Чёрт»); показы спектаклей («Небесная, или Четыре часа из её жизни», «Человек-подушка», «Путь домой» и «Боль») с участием молодых актёров и режиссёров; читки пьес начинающих драматургов («Дэнди», «Путь домой», «Скорая придет не скоро», «SKILL»); молодёжные фестивали («Пост-фест», «Завод-фест» и др.), направленные не только на раскрытие творческого потенциала тольяттинской молодёжи, но и поднимающие такие проблемы, как рациональное потребление природных и иных ресурсов, информационная чистота и другие.

СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

1. Название объединения: Ассоциация молодых библиотекарей Свердловской области (штаб-квартира на базе Свердловской областной библиотеки для детей и молодежи им. В.П. Крапивина).

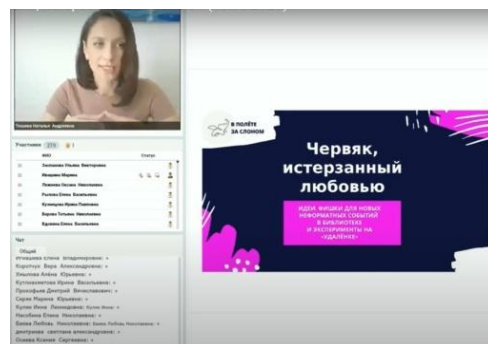
2. Название проекта: Обучающая программа медиамастерской для библиотечных специалистов «В полете за слоном: медиатворчество и неформатные события в библиотеке».

3. Целевая аудитория: библиотекари Свердловской области.

4. География проекта: Свердловская область.

5. Цель проекта: повышение квалификации библиотечных специалистов в области мультимедийных технологий.

6. Описание проекта: Для библиотекарей Свердловской области через онлайн-платформу Свердловской областной универсальной научной библиотеки им. В.Г. Белинского была проведена образовательная программа, посвященная созданию мультфильмов разной направленности. Участники научились делать анимационные работы по литературным произведениям, профориентации, краеведению, используя для этого стол, фотоаппарат и компьютер.



Серия вебинаров включала в себя темы: идеи для новых неформатных событий в библиотеке и эксперименты на «удалёнке»; практические советы по организации мультстудии в библиотечном пространстве; уроки анимации для начинающих и необычные технологии создания мультфильма, использование их в работе с детьми и подростками, а также основы монтажа мультфильма в компьютерных программах, приложениях и онлайн-сервисах. Программа позволила обучить библиотечных специалистов навыкам создания медиа-продуктов и организации мультстудии в библиотеке.

ГОРОД САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

1. Название объединения: Молодёжный совет Государственной специальной центральной библиотеки для слепых и слабовидящих» (библиотека «Точки зрения» г. Санкт-Петербурга).

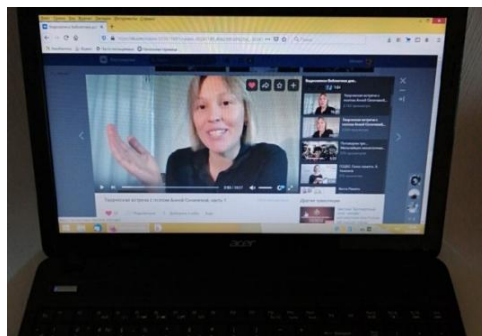
2. Название проекта: инклюзивный проект «Литературные свидания в сети».

3. Целевая аудитория: молодежь в возрасте от 14 до 35 лет.

4. География проекта: Российская Федерация.

5. Цель проекта: продвижение творчества молодых поэтов и писателей из различных регионов России среди пользователей библиотеки, а также среди подписчиков сообществ библиотеки «Точки зрения» в социальных сетях; привлечение внимания к специфике деятельности библиотеки для слепых.

6. Краткое содержание: В библиотеке существует литературное объединение незрячих поэтов «Ротонда». Идея о привлечении молодых авторов и организации молодёжного литературного объединения высказывалась давно. Переход библиотечного обслуживания в дистанционный формат в марте 2020 года способствовал проведению таких встреч в онлайн-режиме. Платформой для проведения встреч стало сообщество библиотеки «Точки зрения» в социальной сети «ВКонтакте». Выбор платформы неслучаен – «ВКонтакте» является самой популярной социальной сетью среди незрячих пользователей библиотеки различного возраста, а также популярной среди молодежи в целом. Инструменты социальной сети открывают широкие возможности для проведения дискуссий, привлечения новой, в том числе молодежной аудитории, в библиотеку.



За время дистанционной работы литературную гостиную библиотеки посетили как петербургские поэты и писатели: Александр Пелевин (в 2019 году его роман «Четверо» вошёл в шорт-лист премии «Национальный бестселлер»), Ася Конькова (Ася Стихия) и другие, так



и поэты из различных регионов России: Анна Долгарева, член Союза писателей РФ, член Союза писателей Луганской народной

республики (Москва), Анна Сеничева (Нижний Новгород). Участниками прямых эфиров стали более 25 000 человек, не только пользователи библиотеки, но и жители различных городов России: Санкт-Петербурга, Москвы, Волгограда, Саратова, Краснодар, Липецка, Тулы, Сочи и др. Многие слушатели уже привыкли к встречам в эфире и с нетерпением ждут каждой новой встречи в 19:00 по четвергам. Записи эфиров размещаются на ютуб-канале библиотеки «Точки зрения».

При составлении издания был использован опыт работы Новосибирской региональной общественной организации «Гильдия молодых библиотекарей» – первой официально зарегистрированной молодежной библиотечной профессиональной организации в России.

Контакты НРОО «ГМБ»: 630099, г. Новосибирск, Красный проспект, 26. Телефон: (383) 210-12-91. E-mail: gmb-nsk@mail.ru
Группа: vk.com/gmb_nso

Выражаем благодарность за предоставленные материалы:

Алейниченко Э. (Федеральный консультационный центр «Родные города»);

Безменовой А.С. (Томская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина);

Гермизеевой А.Ю. (Центральная городская библиотека г. Омска);

Гороховой А.С. (Национальная библиотека им. А.С. Пушкина Республики Мордовия);

Долгополовой Н.А. (Центральная городская библиотека г. Омска);

Ильиной Я.Ф. (Новосибирская областная юношеская библиотека);

Иост В.Ю. (Новосибирская областная юношеская библиотека);

Ищук Е.Н. (Библиотеки Тольятти Самарской обл.);

Захаренко М.П. (Российская государственная библиотека для молодежи);

Костину М.И. (Новосибирская областная детская библиотека им. А.М. Горького);

Лалакиной Л.А. (Рязанская областная универсальная научная библиотека имени Горького);

Манухиной Е.С. (Централизованная библиотечная система г. Алапаевска);

Макаренко Т.С. (журнал «Молодые в библиотечном деле»);

Назарову М.В. (Санкт-Петербургская государственная библиотека для слепых и слабовидящих);

Поповой Т.В. (Астраханская библиотека для молодежи им. Б. Шаховского);

Ревзиной К.В. (Самарская областная юношеская библиотека);

Русак М.Л. (Красноярская краевая молодежная библиотека);

Тюшевой Н.А. (Централизованная библиотечная система г. Каменска-Уральского);

Чумириной Е.В. (Централизованная библиотечная система г. Прокопьевска);

Шайдурову А.А. (Челябинская областная библиотека для молодежи);

Шаршовой А.В. (Свердловская областная библиотека для детей и молодежи имени В.П. Крапивина);

инициативной группе молодых библиотекарей Белгородской государственной универсальной научной библиотеки, Централизованной библиотечной системы г. Миасса Челябинской области, Гольшмановской централизованной библиотечной системы Тюменской области, Московской губернской универсальной библиотеки.

ДЛЯ ЗАМЕТОК
