**Программа библиотечного наставничества**

**«Проводник в профессию»**

Тезисы

# *Калиновская Ирина Михайловна, главный библиотекарь отдела методической и информационной работы ГБУК «Сахалинская областная детская библиотека»*

Сегодня в библиотечную сферу приходит всё больше молодёжи. Часто приходят из смежных профессий, не являясь дипломированными специалистами. И это вполне объяснимо: у современной библиотеки немало привлекательных сторон для потенциального соискателя. Библиотека, особенно детская, полифункциональна по содержанию деятельности и часто нуждается в специалистах разного профиля для осуществления проектов, акций, подготовки других мероприятий. Так нашими коллегами становятся люди с разными образованием и профессиональным опытом, интересами и потребностями, жизненными ценностями и ориентирами.

Наставничество – эффективная форма профессиональной (персонализированной) помощи начинающим специалистам. Процесс, затрагивающий интересы трех сторон: наставляемого, наставника и библиотеки.

* Молодой специалист развивает умения и навыки, получает необходимые знания, быстро и в комфортном для себя формате овладевает всем, что необходимо для дальнейшего профессионального роста в библиотечной сфере. Кроме того, взаимодействие с наставником облегчает знакомство с коллективом и позволяет на практике реализовать свой коммуникативный потенциал.
* Для наставника такой род деятельности – возможность развить свои управленческие и даже педагогические, воспитательные навыки, возможность реализоваться в новой для себя сфере, критически оценить в том числе собственный подход к профессиональной деятельности. Это возможность по-новому – глазами молодого библиотекаря – взглянуть на себя и свою работу.
* Для организации такие рабочие отношения между новыми сотрудниками и более опытными коллегами – это возможность повысить культурный, профессиональный уровень всего коллектива, а также выстроить крепкие и доброжелательные отношения между сотрудниками библиотеки.

Условно в Сахалинской областной детской библиотеке можно выделить три категории наставляемых:

1. В библиотеку приходят *молодые библиотекари без стажа и/или профильного образования*.
2. В библиотеку приходят работать *молодые специалисты с высшим специальным образованием*(в том числе гуманитарным).
3. Студенты-практиканты, которые идут в библиотеку.

Довольно юный возраст и отношение к практике как к вынужденной активности могут негативно сказаться на студенческих впечатлениях от практики. Однако для заинтересованных студентов это отличная возможность окунуться в профессию.

Срок такой практики обычно ограничен неделями или месяцами, и может показаться, что для библиотеки работа наставника с такими студентами бессмысленна. Однако это, разумеется, не так: взаимодействие с будущими сотрудниками разумно начинать уже со студенческой скамьи.

В зависимости от ситуации определяется траектория работы с наставниками.

Наставниками становятся опытные высококвалифицированные сотрудники, компетентные и авторитетные. Наличие опытного коллеги, всегда готового проконсультировать, указать на недочёты и ошибки, способствует развитию умений и навыков сотрудника, получению им нужных знаний, быстрому и комфортному овладению компетенциями, необходимыми для дальнейшего профессионального роста в библиотечной сфере.

 Важно отметить, что работа молодого специалиста с наставником является частью процесса **адаптации**, во время которого происходит активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду (Кодекс этики российского библиотекаря).

**Траектории наставничества в СахОДБ**

Руководство программой наставничества в Сахалинской областной детской библиотеке осуществляет методический отдел (отдел методической и информационной работы).

Наставниками назначаются опытные специалисты – главные библиотекари или заведующие отделами.

Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник выбирает траекторию наставничества и составляет программу наставничества (в зависимости от категории наставляемого).

|  |  |
| --- | --- |
| **Название** | **Описание** |
| Последовательная | Консультирование наставляемого осуществляет наставник. При необходимости назначаются методические консультации ключевыми специалистами. |
| Параллельная | Наставничество осуществляется в соответствии **с комплексной программой методического консультирования**. Общее руководство осуществляет наставник. Наставниками **по направлениям** являются ключевые специалисты.Стажировка в каждом отделе. |

Программа наставничества может включать:

1) мероприятия по ознакомлению наставляемого с рабочим местом и коллективом;

2) мероприятия по ознакомлению наставляемого с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;

3) совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации наставляемого;

4) изучение теоретических и практических вопросов.