

## ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ СООБРАЖЕНИЯ

### Клуб главных хранителей. АДТИ

Калининград, 9 июня 2022 года с 12.00 до 13.30 по московскому времени.

### Дискуссия «Я б в хранители пошёл, пусть меня научат. Стоит ли молодым музейщикам выбирать профессию хранителя? Все "за" и "против"».

Модераторы Мария Правдина и Константин Ширко.

#### Проблемное поле

- музей — это предметы, предметы нуждаются в учете, хранении, изучении, публичном представлении / потребность в этом функционале будет всегда, он будет реализовываться, основное - вопрос мотивации, квалификации, результативности сотрудников службы хранения и учета - чем ниже качество, тем больше музей перестает быть рассказчиком и модератором;
  - тягостное ощущение хранителей, что жизненные обстоятельства / начальство сводят их функционал к зав. складом + гонка с ГК. Это психологический климат, влияющий на ситуацию, который нельзя не учитывать;
  - корпус музейных хранителей слабо пополняется молодыми специалистами, не происходит / не создаются условия для органичной смены профессиональных поколений без утраты знаний о предметах, исторических событиях, институциональных рамках и потери качества работы сотрудников;
  - корпорация "фондовиков" (на уровне сообщества и его отдельных представителей) находится в постоянном поиске своего "я", так как корпоративные традиции, задачи государственной культурной политики (профессиональные стандарты, бюджетные задания, задачи органов управления культурой), внутренняя среда отдельного музея предъявляют к хранителям зачастую прямо противоположные требования;
- и связанное с этим;
- существующее расслоение внутри сообщества. С одной стороны, это психологическая проблема, с другой — объективная реальность, выраженная даже в именовании должностей: хранитель / научный сотрудник. Эта проблема связана с проф.стандартами, но опосредованно, т.к. там приведены названия должностей, а не смыслы, которые за ними стоят;
  - у посетителей и сотрудников других подразделений музея нет понимания содержания, сложности, интенсивности, нужности работы музейных хранителей - существует много мифов и стереотипов - значительная их часть негативные и не соответствующие действительности.

#### Сюжеты

1. «Молот ведьм» наоборот, или В поисках идеального музейного хранителя.

2. Хранитель в музее: «Никуда не денешься, влюбишься и женишься!» (10 причин стать хранителем в музее).
3. «Братство Кольца, или «Он у меня пятый» (как опыт и синергия могут помочь молодости).

*Сюжет 1. «Молот ведьм» наоборот, или В поисках идеального музейного хранителя*

Есть набор функций хранителя:

- комплектование;
- учет и каталогизация;
- обеспечение безопасности и сохранности;
- изучение;
- публичное представление;
- иное (?).

Профессиональный стандарт нейтрален и предлагает балансировать между ними. По факту, этого не получается. Есть текущая ситуация, есть идеал. Есть взгляд на них внутри корпорации и глазами обладателей других музейных профессий. Как эти образы настоящего и будущего соотносятся друг с другом? Можно ли выйти на единый устраивающий всех идеальный образ? Почему существуют эти разрывы в головах и практиках самих хранителей и их коллег по музейному цеху?

Гипотетически, можно выделить несколько факторов: 1. степень мотивированности самого хранителя и уровень его профессиональной подготовки (образования), 2. размер и тип музея (количество сотрудников, возможность специализации между хранителями и внутри музейных специальностей), 3. неформальные правила игры внутри хранительского сообщества, между хранителями и другими специалистами в конкретном музее, 4. реалии муниципальной и государственной культурной политики (ГК, бюджетные задания со значительными количественными показателями и заточенными на публичное представление). Так ли это? Какие факторы являются определяющими? Что с этим делать? На уровне отдельного хранителя, на уровне хранительской службы отдельного музея, на уровне корпорации хранителей? «Твердые и мягкие» навыки хранителя. Факт и идеальная картина.

Вопросы для голосования:

- каким функционалом (из предложенного) занимаетесь сейчас, каким бы хотели?
- какие факторы влияют на текущее положение дел?
- маркировать наиболее значимые твердые и мягкие навыки;
- ?

*Сюжет 2. Хранитель в музее:  
«Никуда не денешься, влюбишься и женишься!»  
(10 причин стать хранителем в музее)*

Корпорация хранителей нуждается в расширенном воспроизводстве как в количественном, так и в качественном отношении. Однако, на практике, это не всегда возможно. Опытные коллеги уходят. Их позиции часто остаются вакантными или замещаются сотрудниками с более низким уровнем образования, профессиональной подготовки, мотивации (хотя, известны и обратные примеры, когда "легенды" оказывались пустышками и оставляли после себя "пустыню" в плане учетных документов и результатов исследований, а фонды были засорены второстепенными по значимости

предметами). Иногда, особенно в небольших муниципальных музеях и музеях системы образования это совсем случайные, хотя, по-человечески, и неплохие люди (опять же приходилось лично сталкиваться со специалистом в сфере кадастрового учета, в силу ликвидации своей структуры, ставшей директором музея. Подобные случаи не редкость). В свою очередь, активно работающие хранители сталкиваются с профессиональным выгоранием (ГК, КОВИД, человеческое и институциональное непонимание со стороны коллег, ...).

Возможные вопросы для обсуждения:

- в чем прелесть труда хранителя?
- работа с коллекциями, коллегами и посетителями как инструмент личного и профессионального роста - насколько это возможно, при каких условиях (баланс рутины и праздника)?
- как предотвратить / устранить причины / смягчить воздействие профессионального выгорания: приемы и техники на личном уровне, структурные решения / изменения на уровне организации?
- как способствовать притоку "свежей крови" в корпорацию хранителей, каким образом мотивировать на развитие опытных профессионалов (форматы и каналы популяризации профессии)?

Вопросы для голосования:

- 5 главных бед и горечей хранителя;
- 5 главных радостей;
- ваши главные профессиональные достижения хранительском поприще.

Можно кратко показать интересные кейсы (ГТГ в ковидную пору привлекала профессиональных психологов для работы с сотрудниками, испытывавшими стресс), зарубежный опыт (Аня Михайлова).

*Сюжет 3. «Братство Кольца. или «Он у меня пятый»  
(как опыт и синергия могут помочь молодости)*

Несмотря ни на что хранители остаются в музейном сообществе одной из самых дружных и сплоченных корпораций. Появляются новые форматы совместной работы - конкурс "Хранитель года", тематическая рубрика в журнале "Музей". Практически полностью прекратилась профессиональная коммуникация в ФБ и Инстаграме. Вопреки ожиданиям, пока слаба активность и коммуникация в ВК и Телеграме. Как в этих условиях сохранить и приумножить опыт "матерых" и сделать его достоянием хранительской молодежи?

Возможные вопросы для обсуждения:

- профессиональный конкурс - первые итоги, куда и как дальше?
- активизация коммуникации в сети - причины спада активности, площадки, форматы?
- как строить диалог молодежи и "опытных бойцов" на уровне отдельного музея и сообщества (наставничество и иные форматы профессиональной социализации, способы их запуска; инструменты агрегирования и популяризации накопленного опыта - сайты, приложения, методички и рабочие тетради, специализированные коммуникационные площадки (школы, семинары, лаборатории), в том числе при грантовой поддержке (например, по аналогии со Свободным университетом создать нечто вроде Университета музейных хранителей с соответствующими курсами)?