

Министерство культуры Российской Федерации

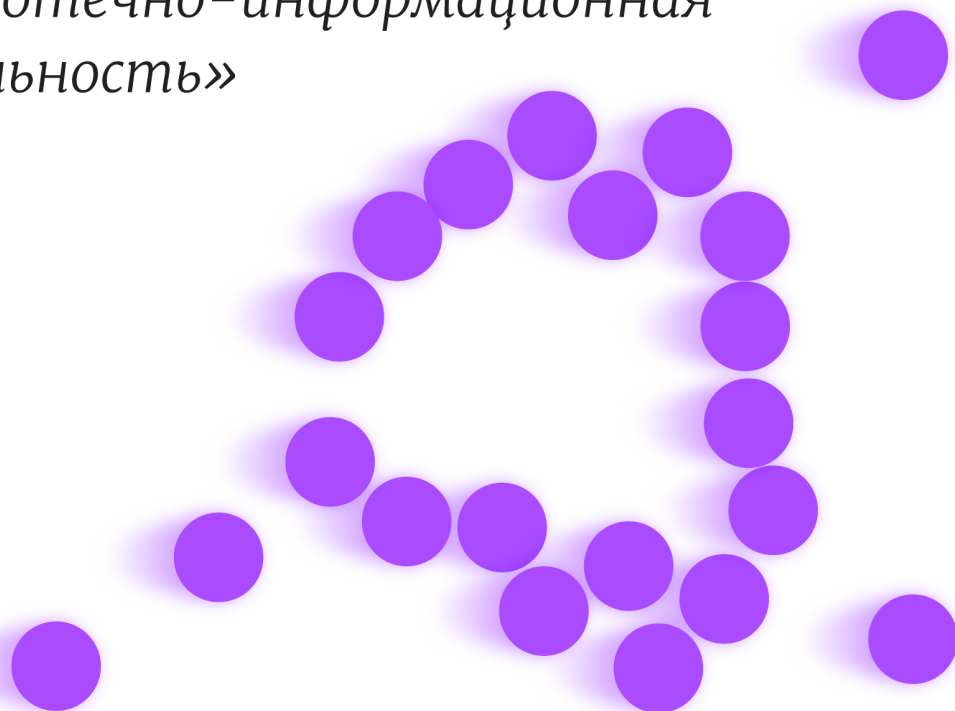
Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры
«Российская государственная библиотека для молодёжи»

Отчёт

о реализации
исследовательского проекта

*«Мастерская
кадрового партнёрства:
библиотечный аспект»*

*по специальности
«Библиотечно-информационная
деятельность»*



Москва, 2022

Исследовательский проект реализован в 2022 году силами РГБМ с привлечением специалистов группы проектов «Карьера в России» в рамках исполнения мероприятий по реализации Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года

Исполнители:

Д. С. Брылёв, Э. А. Мацкевич, А. Ю. Мифтахова, В. В. Смирнова, Н. В. Третьякова, Е. В. Юрьева

Научный руководитель — С. С. Гиль, д-р педагогических наук, профессор

Координатор проекта — М. П. Захаренко, канд. педагогических наук

Руководитель проекта — И. Б. Михнова, канд. педагогических наук

Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект» по специальности «Библиотечно-информационная деятельность»: Отчёт о реализации исследовательского проекта / научный руководитель С. С. Гиль; руководитель проекта И. Б. Михнова; Российская государственная библиотека для молодёжи. — Москва, 2022. — 48 с., прил.

Содержание

Введение	4
Раздел 1. Методико-ориентированная работа по изучению интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей	6
1.1. Инструментарий исследования	6
1.2. Оценка текущих разрывов между образовательной организацией и работодателем в подготовке кадров	7
1.3. Оценка возможностей для сотрудничества между образовательной организацией и работодателем в подготовке кадров	17
1.4. Рекомендации экспертной команды о возможностях для синхронизации деятельности образовательной организации и работодателя в подготовке кадров исходя из оценки возможностей и разрывов	22
Раздел 2. Проведение Skills-хакатона по изучению интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей	24
Раздел 3. Разработка и анализ Дорожных Карт развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей	31
3.1. Команда партнерства: роли участников проекта	32
3.2. Ключевые разрывы и возможности для взаимодействия студентов, библиотек и образовательных организаций, выявленные в ходе Мастерской	34
3.3. Предложения и действия для синхронизации запросов сторон в процессе профессиональной подготовки студентов в колледжах и университетах	37
3.4. Результаты партнерства для сторон	43
Приложение	47

Введение

За период обучения в образовательных организациях различного уровня молодой человек вовлекается в большое количество мероприятий со стороны различных субъектов: педагогов, преподавателей, представителей будущих работодателей – библиотекарей. Нередко взаимодействие данных акторов представляет собой разрозненный процесс, где каждый преследует собственные цели и актуальные, на его взгляд, инструменты. Тем не менее, потребности молодежи, преподавателей и работодателей могут быть не учтены, а потенциал не раскрыт. Последствия сделанных ошибок имеют пролонгированный характер, который сказывается на ситуации на рынке труда региона и социально-экономической ситуации в целом.

Инициатива проведения межрегионального сетевого проекта «Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект», охватившего 32 региона России, принадлежит директору Российской государственной библиотеки для молодёжи Ирине Борисовне Михновой.

Научным руководителем выступил автор методики Мастерской, лидер команды экспертов «Карьера в России», доктор педагогических наук, профессор Сергей Сергеевич Гиль.

Проект согласован и поддержан Министерством культуры Российской Федерации.

В рамках проекта проведена методико-ориентированная работа по изучению интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей по специальности «Библиотечно-информационная деятельность». Примененная методика позволяет проводить регулярные сетевые исследования в сфере кадрового взаимодействия библиотек и профильных образовательных организаций.

В план работы вошли:

- предварительные консультации, отбор гипотез, согласование модели исследования;
- организация и проведение исследования в 32 регионах страны;
- аналитическая работа по полученным в ходе исследования данным и подготовка отчета о результатах.

Для исследования возможностей и барьеров на пути к эффективному сотрудничеству образовательных организаций, студентов и библиотек были поставлены следующие цели:

1. Оценка текущих разрывов между образовательной организацией и работодателем в подготовке кадров по профессии «Библиотечно-информационная деятельность»
2. Оценка возможностей для сотрудничества между образовательной организацией и работодателем в подготовке кадров по профессии «Библиотечно-информационная деятельность»

В процессе исследования проверялся следующий набор гипотез:

- у библиотек и у образовательных организаций есть общие интересы и возможности для партнерства в кадровой подготовке;
- у библиотек и образовательных организаций много препятствий и ограничений в развитии кадрового партнерства, которые негативно влияют на карьерное профессиональное развитие студентов;
- студенты могут соединять различные интересы образовательных организаций и библиотек, оперативно решая и свои собственные профессиональные, карьерные задачи;
- объединенные команды библиотек, колледжей, университетов с участием преподавателей, сотрудников и студентов могут эффективно осуществлять совместное учебное планирование процессов кадровой подготовки, обеспечивая эффективное карьерное развитие студентов;

Исследование было направлено на изучение мнения следующих групп респондентов:

1. Студенты средних профессиональных организаций, студенты высших учебных заведений – основные бенефициары образовательных услуг.
2. Преподаватели и педагоги, участвующие в построении карьеры в образовательных организациях разных типов.
3. Представители библиотек – работодатели, финальные «получатели» молодых специалистов и профессионалов, заинтересованные в качественных и мотивированных кадрах.

Для верификации гипотез исследования и эффективного проведения анкетного опроса исполнителем были организованы и проведены глубинные интервью с участием группы из 62 молодых профессионалов библиотек, а также 2 персональных интервью с представителями 2 библиотек, с 3 студентами по направлению «Библиотечно-информационная деятельность», 1 педагогом, осуществляющим обучение по направлению «Библиотечно-информационная деятельность».

В результате были согласованы гипотезы, доработаны вопросы анкеты для всех групп участников.

В анкетном опросе приняли участие 1919 человек.

Анкетный опрос является количественным методом исследования, позволяющим за короткий срок собрать большой массив данных. Инструментом сбора данных в нашем исследовании выступила онлайн-анкета, размещенная на платформе Testograf. Это не только действенный способ в короткие сроки оперативно получить информацию, а также возможность сформировать у респондента ощущение большей анонимности, что приводит к более обоснованным ответам.

РАЗДЕЛ 1.

Методико-ориентированная работа по изучению интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей

1.1. Инструментарий исследования

1.1.1. Разработка акторной схемы исследования

Кадровое партнерство образовательной организации и работодателя включает в себя участие трех сторон процесса – студентов, представителей работодателя и педагогов, что позволяет учесть все имеющиеся запросы к профессиональной подготовке и сделать проводимые мероприятия по карьерному развитию более эффективными.

Три вышеуказанные группы субъектов кадрового взаимодействия были определены в качестве акторов проводимого исследования.

1.1.2. Разработка анкет по числу доступных акторов

Для обеспечения эффективного сбора данных от групп акторов были разработаны анкеты для студентов колледжей, техникумов и университетов, педагогов колледжей, техникумов и университетов, действующих сотрудников библиотек.

Анкета для студентов состояла из 27 вопросов, для педагогов анкета предполагала 38 вопросов. Анкета профессионала библиотеки содержала 30 вопросов. Все вопросы анкет были логически структурированы в три смысловых блока, содержали однотипные и специфические вопросы для эффективности последующей обработки:

- о библиотеке;
- об обучении;
- о взаимодействии.

Большинство вопросов анкеты являлись закрытыми, т. е. включали набор категорий ответов, подобранных по результатам глубинных интервью. Были включены и открытые вопросы, и выбор варианта ответа «другое», что давало возможность респондентам дать собственные варианты ответов.

В ходе исследования были опрошены 1 103 студента; 214 педагогов СПО, ВПО; 602 сотрудника библиотек (всего – 1 919 человек).

1.1.3. Подбор цифровых сервисов для анкетирования и первичная обработка

С учетом дистанционного формата анкетного опроса был проведен подбор и анализ цифровых платформ, конструкторов онлайн-опросов. Выбор остановлен на Testograf – профессиональной версии российского онлайн-конструктора опросов. С помощью данного конструктора можно создавать формы обратной связи любой сложности, вопросы и поля разнообразных видов, голосования и тестирования.

Готовые анкеты по URL-ссылке были разосланы в образовательные учреждения и библиотеки. Сервис работает в вебе, поэтому в нём можно было работать с любых подключённых к сети устройств.

Собранные данные прошли 100% визуальный контроль. В результате проведения опроса в итоговые базы для обработки данных были включены 1919 анкет.

На следующем этапе созданные базы данных анкетного опроса проходили 100% логический контроль. Проводилась проверка с помощью функции «фильтр» на несуществующие значения. В случае обнаружения ошибок или наличия критических значений (сильно отличающихся от «нормальных») происходил возврат к анкетам и уточнение первичного значения, отмеченного респондентом в процессе опроса.

Далее происходила корректировка ввода отдельных переменных. В случае невозможности логического восстановления пропусков исправлений в базе данных не делалось, при анализе такие случаи отмечены как «системные пропущенные значения».

Затем матрицы баз данных были перенесены в программное обеспечение STATCLASS на базе IBM SPSS Statistics Base для обработки.

1.2. Оценка текущих разрывов между образовательной организацией и работодателем в подготовке кадров

В ходе исследования было выяснено, что респонденты сходятся во мнении относительно задачи современной библиотеки – обеспечение доступности информационных ресурсов.

Ответ	Количество	Процент
Просвещение населения	153	14
Образование и развитие	163	15
Хранение и продвижение книг	164	15
Обеспечение доступности информационных ресурсов	345	31
Пространство возможностей	106	10
Место для коммуникации	18	2
Обеспечение культурного досуга	138	13
Другое	16	1

Таблица 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какую задачу в первую очередь решает библиотека в современной культуре, на ваш взгляд?», анкетный опрос студентов, октябрь–ноябрь 2022, n=1103

Ответ	Количество	Процент
Просвещение населения	114	19
Образование и развитие	46	8
Обеспечение доступности информационных ресурсов	174	29
Пространство возможностей	49	8
Место для коммуникации	21	3
Обеспечение культурного досуга	69	11
Хранение и продвижение книг	95	16
Другое	34	6

Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какую задачу в первую очередь решает библиотека в современной культуре, на ваш взгляд?», анкетный опрос сотрудников библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=602

Ответ	Количество	Процент
Просвещение населения	29	14
Образование и развитие	41	19
Хранение и продвижение книг	15	7
Обеспечение доступности информационных ресурсов	79	37
Пространство возможностей	33	15
Место для коммуникации	6	3
Обеспечение культурного досуга	8	4
Другое	3	1

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какую задачу в первую очередь решает библиотека в современной культуре, на ваш взгляд?», анкетный опрос педагогов, октябрь–ноябрь 2022, n=214

Во мнении о будущем развитии функционала библиотек можно наблюдать первые разрывы. Так, студенты (23,1%) почти в два раза реже педагогов (41,6%) и в 1/3 реже профессионалов библиотек (31,8%) отмечали, что «изменится качество функций, сами функции не изменятся». Это свидетельствует о более консервативном взгляде педагогов на то, к каким компетенциям предстоит быть готовыми будущим профессионалам, что также подтверждается в следующих вопросах.

Как изменится функционал библиотеки, по вашему мнению, в течение 10 лет?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
Там будет все: от кафе, баров до коворкинга (услуги – под потребности)	28,1%	14%	19,3%
Все будет роботизировано и технологично с минимумом сотрудников и максимумом удаленных сервисов	24,9%	15,9%	11,5%
Клубное культурное креативное пространство для разных сообществ	35,3%	22,9%	27,3%
Изменится качество функций, сами функции не изменятся	23,1%	41,6%	31,8%
Воспитание компетенций и социализация	7,3%	9,3%	5,8%
Библиотека – социальный лифт	10,1%	8,4%	6%
Получение знаний через разные источники	24,7%	20,5%	21,8%
Затрудняюсь ответить	5,9%	1,8%	6,2%
Другое	0,9%	1,8%	1,6%

Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как изменится функционал библиотеки, по вашему мнению, в течение 10 лет?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

В определении миссии библиотекаря заметна тенденция на доминирование позиции «проводник в информационном поле, помощник», но также большая дифференциация мнений по данному вопросу содержится во взглядах студентов и профессионалов библиотек.

Ответ	Количество	Процент
Просвещение населения	132	12
Самореализация	132	12
Образование и развитие	214	19

Проводник в информационном поле, помощник	249	23
Коммуникация	58	5
Обеспечение культурного досуга	192	17
Хранение и продвижение книг	112	10
Другое. Что?	14	1

Таблица 5. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какая миссия библиотеки может быть близкой вам в вашей профессии?», анкетный опрос студентов, октябрь–ноябрь 2022, n=1103

Ответ	Количество	Процент
Просвещение населения	19	9
Самореализация	4	2
Образование и развитие	26	12
Проводник в информационном поле, помощник	138	64
Коммуникация	4	2
Обеспечение культурного досуга	8	4
Хранение и продвижение книг	11	5
Другое	4	2

Таблица 6. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какую миссию, по вашему мнению, несут сотрудники библиотек?», анкетный опрос педагогов, октябрь–ноябрь 2022, n=214

Ответ	Количество	Процент
Просвещение населения	119	20
Пространство возможностей	29	5
Образование и развитие	62	10
Проводник в информационном поле, помощник	182	30
Коммуникация	19	3
Обеспечение культурного досуга	78	13
Хранение и продвижение книг	80	13
Другое	33	5

Таблица 7. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какую миссию в профессии выполняете вы?», анкетный опрос сотрудников библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=602

Работа в библиотеке не привлекает молодых специалистов карьерным ростом и понятной траекторией. При этом главные факторы у всех групп – комфортное пространство для раскрытия потенциала и набор ресурсов для саморазвития и самореализации. Вертикальное карьерное развитие не находится в приоритете у групп опрошенных, но при этом и не находит большого отклика экспертность в какой-либо деятельности – на данный результат следует обратить внимание при формировании подходов к привлечению в отрасль молодых специалистов.

Чем работа в библиотеке может привлечь вас/ваших студентов/молодых специалистов в первую очередь?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
Понятная траектория	6,6%	5,6%	9,9%
Набор ресурсов для саморазвития и самореализации	29,8%	36,4%	53,4%
Карьерный рост	7,7%	3,2%	2,1%
Экспертность в какой-либо деятельности	10,7%	7,1%	5,1%
Комфортное пространство для раскрытия потенциала	42,7%	46,7%	23,1%
Другое	2,2%	0,9%	6,2%

Таблица 8. Распределение ответов респондентов на вопрос «Чем работа в библиотеке может привлечь вас/ваших студентов/молодых специалистов в первую очередь?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

В требованиях, к которым должны быть подготовлены молодые профессионалы, проявляются некоторые разрывы во взглядах всех трех сторон. Так, IT-компетенции считают значимыми 31,7% опрошенных педагогов, за ними – 22,7% студентов, а из числа представителей библиотек необходимость данной компетенции отмечают лишь 13,1% опрошенных. В свою очередь студенты почти в половине случаев отмечают востребованность хороших коммуникативных навыков, тогда как среди преподавателей и представителей библиотек данную точку зрения поддерживает лишь 1/3. Значимым является требование работодателей и стремление студентов к развитию креативности – 20,4% и 23,2% соответственно, тогда как среди преподавателей лишь 11,2% считают необходимым развитие данной компетенции. Студенты склонны считать работу в библиотеке – с людьми – связанной со стрессом, поэтому стрессоустойчивость, как и коммуникативные навыки, является обязательным требованием к профессионалу и отмечается студентами чаще остальных респондентов.

К каким требованиям современной библиотеки должны быть подготовлены студенты, молодые профессионалы?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
Хорошие коммуникативные навыки	49,4%	29,9%	29,6%
Стремление к развитию, освоению новых навыков и компетенций	42,4%	52,3%	45,8%
Умение работать в условиях многозадачности	43,9%	42,5%	43,1%
Многофункциональность и мобильность	33,7%	36,4%	28,6%
Общекультурная подготовка	26,6%	20,1%	20,6%
Креативность	23,2%	11,2%	20,4%
IT-компетенции	22,7%	31,7%	13,1%
Одухотворенность	3,8%	0,4%	1,7%
Стрессоустойчивость	17,8%	5,6%	9,9%
Другое	1%	1,4%	3,3%

Таблица 9. Распределение ответов респондентов на вопрос «К каким требованиям современной библиотеки должны быть подготовлены студенты, молодые профессионалы?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

Ключевыми факторами нежелания выпускников работать по профессии все три группы называют: заработную плату; устаревшие библиотеки; невысокий имидж профессии; консервативность коллективов; небольшие возможности карьерного роста. В то же время, несмотря на мнение студентов о необходимости наличия при работе с людьми в библиотеке навыков стрессоустойчивости и эффективной коммуникации, сложные посетители на рабочем месте не являются решающим фактором у большинства опрошенных респондентов. Наблюдается разрыв в отношении действующих сотрудников и остальных респондентов к работе в библиотеке – лишь 1,4% отмечают, что она – неинтересная, тогда как среди студентов уже 14,8% отмечают данный фактор для себя причиной нежелания строить карьеру в этой сфере.

Что, на ваш взгляд, может являться причиной нежелания выпускников работать в библиотеке?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
Много устаревших библиотек	41,8%	29,9%	45,6%
Заработная плата	71,9%	72,4%	52,9%
Мало возможностей карьерного роста	31,2%	24,3%	20,9%
Встречаются сложные посетители	8,9%	2,8%	7,6%
Невысокий имидж профессии	38,7%	57,4%	37,1%
Консервативность некоторых коллективов	28,2%	34,1%	24,5%
Непрозрачность критериев оценки и стимулирования	8,6%	7,4%	12,8%
Слабый менеджмент	9,1%	15,9%	12,8%
Неинтересная работа	14,8%	5,6%	1,4%
Мало креатива	9,8%	6,5%	3,9%
Другое	1,5%	2,8%	2,3%

Таблица 10. Распределение ответов респондентов на вопрос «Что, на Ваш взгляд, может являться причиной нежелания выпускников работать в библиотеке?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

Студенты позитивно оценивают компетенции, которые предоставляет им образовательная организация – мнения педагогов и студентов почти по всем критериям совпадают. Среди наименее раскрываемых в процессе обучения навыков – личностные качества и способности, IT-компетенции – при этом запрос на данные компетенции проявляется у студентов и представителей библиотек (креативность, многофункциональность, стрессоустойчивость и т.п.).

Какие компетенции и навыки вам дают ваши педагоги / Даете вы вашим студентам в процессе обучения для развития профессионализма и достойной карьеры в библиотеке?	Студенты	Преподаватели
Общекультурная подготовка	34,3%	28,5%
Грамотность	24,2%	7,9%
Коммуникативные навыки	19,9%	26,1%
Умение работать с информацией, анализировать	65,1%	65,4%
Профессиональные знания, понимание процессов	55,3%	63,5%
Стремление к развитию, освоению новых навыков и компетенций	21,4%	21,1%
IT-компетенции	10,1%	15,9%
Опыт разрабатывать проекты, форматы	18,9%	11,2%
Раскрытие своих способностей	10,3%	5,6%
Развитие личностных качеств (например, стрессоустойчивость)	7,9%	3,2%
Другое	1,2%	0,4%

Таблица 11. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие компетенции и навыки вам дают ваши педагоги / Даете вы вашим студентам в процессе обучения для развития профессионализма и достойной карьеры в библиотеке?», анкетный опрос студентов, педагогов, октябрь–ноябрь 2022, n=1317

В вопросе проблем и преград в обучении студенты (44,3%) и педагоги (58,8%) выделяют в доминирующей позиции низкую мотивацию студентов, причем связывая это с низким уровнем подготовки абитуриентов: «дело не преподавателей, а в самих студентах, приходят с низкой мотивацией к профессии, видимо, лишь бы получить образование», «невысокий престиж профессии и как следствие нежелание идти в профессию выпускников школ, имеющих высокий уровень подготовки», «хочу пояснить про низкую мотивацию — она происходит из-за крайне маленького конкурса и — как следствие — низкого проходного балла. Получается, что на наше направление приходят не те люди, кто искренне хотел бы стать библиотекарем, а в основном те, кто не смог поступить куда планировал».

Представители библиотек отмечают оторванность теории от практики – 46,7% опрошенных. Данный вопрос закрепляет подтверждение гипотезы о том, что отношение к подготовке современного профессионала – необходимые изменения, критерии и инструменты оценивания, содержание и т.п. – не согласованы между библиотеками и образовательными организациями. Студенты и педагоги не столь критично относятся к оторванности теории от практики, куда больше внимания уделяя качеству самих студентов. При этом в образовательных организациях респондентами не отмечается отсутствие педагогов-практиков, следовательно, возникает необходимость формирования общих программ с учетом запросов будущих работодателей.

Можете ли вы назвать преграды и проблемы в обучении, которые мешают становлению крутого профессионала библиотечно-информационной деятельности?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
Нет педагогов-практиков	6,7%	10,7%	11,1%
Уровень преподавания и консерватизм мышления преподавателей	14,1%	9,8%	10,8%
Устаревшие методы, программы	26,8%	16,8%	22,7%
Оторванность теории от практики	29,1%	26,6%	46,7%
Низкая мотивация студентов	44,3%	58,8%	14,5%
Недостаточность психологической и коммуникативной подготовки	18,4%	8,8%	14,2%
Недостаточное количество практики во время обучения	20,8%	13,5%	Проблемы с трудоустройством – 17,4%
Другое	4,6%	4,6%	4,1%

Таблица 12. Распределение ответов респондентов на вопрос «Можете ли вы назвать преграды и проблемы в обучении, которые мешают становлению крутого профессионала библиотечно-информационной деятельности?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

Не отмечая преградой в обучении, все три группы респондентов считают, что для соответствия названным им требованиям к специалистам в сфере необходимо привлекать специалистов-практиков. Среди наименее приоритетных изменений – предоставление большей самостоятельности студентам, усиление цифровизации и вариативности программ, открытие кафедр в библиотеках.

Возникает запрос на «всё хорошее» – скорость внедрения новых технологий из реальной сферы в обучение, больше практики. При этом студенты выше педагогов и сотрудников библиотек отмечают необходимость большей интерактивности и открытости в занятиях, а также стажировок. Представители библиотек же чаще запрашивают привлечения к образовательному процессу специалистов-практиков и увеличение количества практических занятий.

Что стоит изменить в обучении специалистов, чтобы они соответствовали требованиям, которые вы назвали?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
Усилить цифровизацию	12,9%	16,3%	9,1%
Вариативность программ	14,7%	18,2%	9,2%
Открытие или работа кафедр в библиотеках	14,1%	15,4%	13,3%
Привлечение специалистов-практиков	21,4%	20,1%	34,2%
Скорость внедрения новых технологий из реальной сферы в обучение	31,4%	43,4%	28,9%
Больше практики	24,9%	18,7%	29,2%
Стажировки	20,7%	15,4%	14,1%
Больше интерактива и открытости в занятиях	26,1%	16,3%	15,6%
Больше самостоятельности студентам	8,8%	7,9%	4,2%
Другое	1,7%	2,8%	3,1%

Таблица 13. Распределение ответов респондентов на вопрос «Что стоит изменить в обучении специалистов, чтобы они соответствовали требованиям, которые вы назвали?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

1.3. Оценка возможностей для сотрудничества между образовательной организацией и работодателем в подготовке кадров

Возможности для личного и профессионального развития в современной библиотеке по мнению студентов – реализация творческих способностей и возможности пользоваться книгами. Действующие сотрудники библиотек и преподаватели также относят к приоритетному – реализацию творческих способностей. Примечательно, что предложенных иных возможностей развития от групп опрошенных не получено.

Какими возможностями располагает современная библиотека для личного и профессионального развития сотрудников?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
Карьерный рост и возможность достойной оплаты труда	11,7%	7,9%	5,3%
Возможности развития, повышения квалификации	29,6%	38,8%	27,4%
Реализация творческих способностей	43,9%	43,4%	39,1%
Возможности пользоваться книгами и др. информационными источниками	41,1%	35,9%	23,1%
Все вышеизложенное	24,5%	26,1%	30,1%
Почти ничего	5,1%	2,3%	3,1%
Другое	0,9%	0%	0,7%

Таблица 14. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какими возможностями располагает современная библиотека для личного и профессионального развития сотрудников?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

Пассивную позицию занимают сотрудники библиотек и преподаватели при совместном формировании позитивного образа профессии – в свободном варианте ответа наблюдается отсутствие деятельностных предложений и форм. Доминирующий ответ – вовлечение трех сторон в общие проекты и мероприятия, без уклона в сторону публичного освещения – оно занимает равную позицию с пассивным «Без внимания и поддержки власти – никак». Стороны ждут действий от других, не предпринимая самостоятельных движений по направлению друг к другу.

Ответ	Количество	Процент
Неформальное общение	31	14
Привлечение СМИ	66	31
Вовлечение в общие проекты, мероприятия	143	67
Изменение программы обучения (дуальные, новые компетенции и пр.)	37	17
Без внимания и поддержки власти – никак	62	29
Другое	5	2

Таблица 15. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как, по вашему мнению, образовательные организации, библиотеки и студенты могут вместе улучшать имидж и образ профессии?», анкетный опрос педагогов, октябрь–ноябрь 2022, n=214.

Ответ	Количество	Процент
Неформальное общение	110	18
Привлечение СМИ	150	25
Вовлечение в общие проекты, мероприятия	383	64
Изменение программы обучения (дуальные, новые компетенции и пр.)	69	11
Без внимания и поддержки власти – никак	176	29
Другое	15	2

Таблица 16. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как, по вашему мнению, образовательные организации, библиотеки и студенты могут вместе улучшать имидж и образ профессии?», анкетный опрос профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=602

Участие же в общих проводимых проектах также пассивное – студентам чаще отводится роль участников, реже – организаторов/помощников/ведущих. У студентов наблюдается запрос на поддержку в реализации своих идей – 18,9% опрошенных видят это как одно из карьерных предложений для себя от библиотек, в то время как преподаватели считают так почти в три раза реже. Почти треть педагогов отмечает главным карьерным предложением библиотеки предоставляемые вакансии.

Какие карьерные предложения делает сегодня библиотека студентам?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
Участие в разных мероприятиях, семинарах и пр. в качестве участника	55,3%	62,1%	54,2%
Участие в разных мероприятиях, семинарах и пр. в качестве организатора/ведущего/помощника	39,7%	34,1%	30,3%
Совместная исследовательская деятельность	25,3%	21,1%	13,6%
Вакансии	19,9%	33,1%	17,7%
Поддержка в реализации студенческих идей	18,9%	6,5%	11,5%
Вовлечение в совместные проекты	26,1%	23,8%	25,1%

Таблица 17. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие карьерные предложения делает сегодня библиотека студентам?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

Образовательная организация наибольшее внимание в развитии профессионализма студентов уделяет научным конференциям, совместных с библиотеками мероприятиям и исследовательским проектам. Выпадают из фокуса внимания, по мнению студентов: совместная деятельность по профориентации и созданию имиджа профессии, стажировки, проектная деятельность.

Ответ	Количество	Процент
Участвовать в исследовательских проектах	432	39
Участвовать в совместном формировании системы оценки выпускников	77	7
Участвовать в совместной деятельности с работодателем	168	15
Участвовать в совместных с библиотеками проектах и мероприятиях	459	42
Научные конференции, семинары	537	49

Участвовать в совместной работе по профориентации и популяризации имиджа профессии, колледжа/ университета	163	15
Участвовать в олимпиадах, профессиональных чемпионатах	124	11
Участвовать в отборе значимого содержания обучения	38	3
Осваивать новые компетенции на интерактивных занятиях	131	12
Проходить стажировки и обучение на рабочем месте	157	14
Участвовать в совместном карьерном развитии студентов, поиске вариантов трудоустройства	77	7
Проектировать и реализовывать совместные проекты	154	14
Участвовать в выстраивании логики эффективного практического обучения	50	5
Другое	13	1

Таблица 18. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие предложения делает образовательная организация для студентов с целью развития вашего профессионализма?», анкетный опрос студентов, октябрь–ноябрь 2022, n=1103

При этом у студентов имеются ярко выраженные запросы на совместное формирование позитивного образа профессии, сближение теории и практики, реализацию совместных проектов. Потенциал студентов как посредников и драйверов – имеется.

Ответ	Количество	Процент
О разработке индивидуальных траекторий карьерного развития студентов	254	23
О совместном обновлении и разработке программы обучения	280	25
О сетевом взаимодействии	159	14
О том, как менять имидж профессии	341	31
О библиотеке как площадке для мероприятий колледжа/университета	260	24
О реализации совместных проектов	284	26

О сближении теории и практики	296	27
О расширении совместного присутствия на разных площадках – межотраслевых и пр.	138	13
Об организации продолжительных практик или стажировок	179	16
Затрудняюсь ответить	201	18
Другое	8	1

Таблица 19. Распределение ответов респондентов на вопрос «О чем важно договариваться, чтобы делать это в кадровой подготовке?», анкетный опрос студентов, октябрь–ноябрь 2022, n=1103

На вопрос о поле договоренностей и совместной деятельности значимая часть студентов затруднилась ответить – 18,1% опрошенных. Заметный разрыв – в запросе студентов на разработку индивидуальных траекторий карьерного развития (23,1%), что не наблюдается в позициях педагогов (11,6%) и профессионалов библиотек (3,1%). Также имеется поле для возможных договоренностей: запрос студентов (25,4%) и педагогов (22,4%) на совместное обновление и разработку программы обучения поддерживает лишь 9,1% сотрудников библиотек, которые также считают это приоритетным. Похожая тенденция наблюдается и в совместном изменении имиджа профессии – студенты и педагоги (30,9% и 29,4%) считают это направление перспективным.

Что должны делать колледжи/университеты, библиотеки, студенты вместе, о чем важно договориться?	Студенты	Преподаватели	Профессионалы библиотек
О разработке индивидуальных траекторий карьерного развития студентов	23,1%	11,6%	3,1%
О совместном обновлении и разработке программы обучения	25,4%	22,4%	9,1%
О сетевом взаимодействии	14,4%	6,5%	6,9%
О том, как менять имидж профессии	30,9%	29,4%	17,7%
О библиотеке как площадке для мероприятий колледжа/университета	23,6%	25,7%	26,9%

О реализации совместных проектов	25,7%	29,9%	32,4%
О сближении теории и практики	26,8%	28,9%	29,6%
О расширении совместного присутствия на разных площадках — межотраслевых и пр.	12,5%	7,1%	7,6%
Об организации продолжительных практик или стажировок	16,2%	5,6%	10,8%
Затрудняюсь ответить	18,1%	0,4%	5,8%
Другое	0,7%	0,4%	1,6%

Таблица 20. Распределение ответов респондентов на вопрос «Что должны делать колледжи/университеты, библиотеки, студенты вместе, о чем важно договориться?», анкетный опрос студентов, педагогов, профессионалов библиотек, октябрь–ноябрь 2022, n=1919

1.4. Рекомендации экспертной команды о возможностях для синхронизации деятельности образовательной организации и работодателя в подготовке кадров исходя и из оценки возможностей и разрывов

В результате исследования был собран большой массив данных, позволивший сделать следующие выводы.

Библиотеки и образовательные организации примерно в равных позициях оценивают текущее состояние отрасли и будущие форматы, имеются точки соприкосновения в запросах сторон, от которых возможно построение партнерских отношений — развитие практических форматов взаимодействия, формирование позитивного имиджа профессионала в отрасли. Студенты ориентируются на знания, которые передают им педагоги о профессии, запрашивают взаимодействие с работодателем, но имеют относительно небольшой доступ к этой деятельности.

Наблюдается удивительный феномен — образовательные организации в поле взаимодействия с работодателями-библиотеками прототипируют свои планы сотрудничества исключительно в рамках учебной деятельности, практически не переходят к активным действиям на стороне работодателя. В целом транслируют невысокий потенциал готовности к сотрудничеству в отличие от студентов и библиотек.

Библиотекам в этих условиях необходимо выстраивать активную деятельность, чтобы стать центрами профессионального притяжения для студентов, открытой площадкой для партнерства.

Рекомендуется проводить тренинги ценностей и мягких компетенций молодых профессионалов на базе библиотек с привлечением сотрудников в качестве тренеров и наставников. Возможны предложения студентам принимать участие в сложных исследовательских, конструкторских проектах по профессии – вместе создавать исследовательские, конструкторские проекты, в которых студенты смогут проявить себя в качестве исследователей, рационализаторов и с большей степенью осознанности проведут собственное профессиональное самоопределение, формирование индивидуальной карьерной траектории.

К взаимодействию рекомендуется приглашать педагогов, ориентированных на применение проектных, поисковых, игровых форматов в организации взаимодействия обучающихся с представителями библиотек. Следует отбирать с партнерами значимые события для совместного регулярного проведения: экскурсии, тренинги, родительские встречи и т.д.

Позитивное влияние на налаживание сотрудничества с партнерскими образовательными организациями окажут совместные договоренности об опережающем применении новых форматов, цифровых технологий (VR/AR, геймификации и пр.) в образовательном процессе.

РАЗДЕЛ 2.

Проведение Skills-хакатона по изучению интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей

План проведения Skills-хакатон включал:

1. проведение информационно-методического тренинга;
2. разработку плана-графика проведения встреч-тренингов;
3. разработку программы мероприятия по экспертному карьерному консультированию;
4. организацию и координацию работы участников проекта;
5. разработку программы проведения публичной презентации;
6. проведение встречи-тренинга;
7. проведение мероприятия по экспертному карьерному консультированию;
8. проведение публичной презентации;
9. подготовку презентаций.

Цель проведения Skills-хакатона – изучение интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей по специальности «Библиотечное дело».

Целевая аудитория: студенты учреждений СПО, студенты вузов, обучающиеся по направлению «Библиотечное дело».

Результаты, планируемые участниками проекта:

1. Освоение инструментов для проведения эффективных интервью, переговоров с различными группами респондентов: гипотезы исследования, гайды, интервью, переговоры, работа с большими данными, подготовка аналитических отчетов, выработка гипотез для развития партнерства колледжей/университетов, библиотек и студентов.
2. Вовлечение в опросы больших групп студентов, преподавателей, сотрудников различных библиотек и современных библиотечных проектов.
3. Анализ требований, ожиданий, преимуществ «Специалиста по библиотечно-информационной деятельности», сопоставление позиций работодателей, студентов и преподавателей.
4. Формирование предложений для повышения уровня практической подготовки студентов в колледжах на основе партнерства с библиотеками и профессиональными сообществами.

Образовательные организации, которые приняли участие в проекте:

1. Алтайский государственный институт культуры
2. Архангельский колледж культуры и искусства

3. Башкирский государственный педагогический университет имени М. Акмуллы
4. Колледж БГПУ им. М. Акмуллы
5. Восточно-Сибирский государственный институт культуры
6. Владимирский областной колледж культуры и искусства
7. Волгоградский государственный институт искусств и культуры
8. Воронежский государственный университет
9. Дагестанский государственный университет
10. Забайкальское краевое училище культуры
11. Ивановский колледж культуры
12. Иркутский областной колледж культуры
13. Кемеровский государственный институт культуры
14. Коми республиканский колледж культуры им. В.Т. Чисталева
15. Канский библиотечный колледж
16. Обоянский филиал областного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Курский колледж культуры»
17. ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский гос. университет им. Н.П. Огарёва», г. Саранск
18. Московский государственный институт культуры
19. Новгородский областной колледж искусств им. С.В. Рахманинова (ГБПОУ «НОКИ им. С.В. Рахманинова»)
20. Новосибирский государственный педагогический университет (НГПУ)
21. Новосибирский областной колледж культуры и искусств (НОККИИ)
22. Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского
23. Оренбургский государственный институт искусств им. Л. и М. Ростроповичей
24. Орловский государственный институт культуры (ОГИК)
25. Пермский государственный институт культуры
26. Ростовский колледж культуры
27. Санкт-Петербургский государственный институт культуры
28. Арктический государственный институт культуры и искусств
29. Северо-Кавказский федеральный университет
30. Тульский областной колледж культуры и искусства
31. Тюменский государственный институт культуры
32. Удмуртский государственный университет
33. Ульяновский колледж культуры и искусства
34. Челябинский государственный институт культуры
35. Чувашский государственный институт культуры и искусств

На ознакомительном этапе проекта был проведен информационно-методический тренинг с представителями команд образовательных организаций 27.09.2022, посвященный вовлечению команд в проект, описанию хода совместной работы и представлению плана-графика встреч.

В период с 18.10.2022 по 30.11.2022 экспертным сообществом «Карьера в России» были разработаны программы и проведены 7 встреч-тренингов: 18 октября, 25 октября, 1 ноября, 8 ноября, 15 ноября, 22 ноября, 30 ноября.

Дата встречи	Продолжительность	Модераторы	Тема
18.10.22	120 минут	Гиль С.С. Юрьева Е.В. Брылев Д.С. Мифтахова А.Ю. Мацкевич Э.А. Ушаков А.С.	«Идеальный образ профессии и библиотеки как рабочего места глазами студента, преподавателей и работодателя» + «Методика проведения исследования и работы с большими данными»
25.10.22	120 минут	Гиль С.С. Юрьева Е.В. Брылев Д.С. Мифтахова А.Ю. Мацкевич Э.А. Ушаков А.С.	«Профессиональный стандарт „Специалист по Библиотечно-информационной деятельности“»: обсуждают студенты, преподаватели и работодатели» + «Методика проведения исследования и работы с большими данными»
01.11.22	120 минут	Гиль С.С. Юрьева Е.В. Брылев Д.С. Мифтахова А.Ю. Мацкевич Э.А. Ушаков А.С.	«Библиотечное дело. Учебный план: обсуждают студенты, преподаватели и работодатели» + «Методика проведения исследования и работы с большими данными»
08.11.22	120 минут	Гиль С.С. Юрьева Е.В. Брылев Д.С. Мифтахова А.Ю. Мацкевич Э.А. Ушаков А.С.	«Синхронизация требований к компетенциям со стороны студентов, преподавателей и работодателя» + «Методика проведения исследования и работы с большими данными»

15.11.22	120 минут	Гиль С.С. Юрьева Е.В. Брылев Д.С. Мифтахова А.Ю. Мацкевич Э.А. Ушаков А.С.	«Форматы сотрудничества студентов, преподавателей и работодателя» + «Методика проведения исследования и работы с большими данными»
22.11.22	120 минут	Гиль С.С. Юрьева Е.В. Брылев Д.С. Мифтахова А.Ю. Мацкевич Э.А. Ушаков А.С.	«Партнерство для подготовки эффективных кадров и устойчивой карьеры: планируют действия студенты, преподаватели и работодатели» + «Методика проведения исследования и работы с большими данными»
30.11.22	60 минут	Брылев Д.С. Мацкевич Э.А. Юрьева Е.В.	Итоговая встреча Мастерской, обратная связь экспертов по результатам Презентации 29.11

В рамках проекта 21 ноября 2022 года была разработана программа и проведено мероприятие по экспертному карьерному консультированию – «Карьерный день КВР».

Спикеры: Мацкевич Э.А., Гиль С.С., Юрьева Е.В., Брылев Д.С.

Этап встречи	Продолжительность	Содержание
Такт 1 «Карьерный день. Что это?»	10:00–10:35	Самопрезентация команд Представление задач «Карьерного дня КВР» Представление экспертов и модераторов Разбор понятия «Карьера», признаков успешной карьеры, как можно искать своё призвание
Такт 2 «О чем размышляют студенты?»	10:35–10:55	Микротренинг по живым коммуникациям Формирование с участниками характеристик и образа счастливого профессионала

Такт 3 «Вклад в твою формулу успеха»	10:55–11:20	Дискуссионная площадка «Кто влияет на карьерное развитие счастливого профессионала?»
Такт 4 «О чем важно поговорить и что сделать в ходе Карьерных Дней до конца 2023 года?»	11:20–11:50	Работа в сессионных залах по вопросам: <ul style="list-style-type: none"> • Какие шаги необходимо пройти, чтобы стать и быть счастливым профессионалом? • Какие неудобные вопросы возникают при карьерном планировании к себе, к работодателю, к преподавателю? • Кто отвечает за / обеспечивает твой профессиональный рост и признание? • Какие роли важно освоить студентам, чтобы уметь быть счастливыми профессионалами? • Дискуссия по исследованию «Источники и барьеры на пути кадрового партнерства бизнеса, колледжей и молодых профессионалов»
Такт 5 «Он сказал: „Поехали!“»	11:50–12:00	Подведение итогов встречи

В рамках проведения Skills-хакатона по изучению интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей по специальности «Библиотечное дело» состоялась презентация Предложений студентов по развитию сотрудничества образовательной организации и библиотеки – «Защита дорожных карт».

Программа проведения презентации 29 ноября 2022 г. состояла из анализа экспертом группы проектов «Карьера в России» результатов проведенных массовых анкетных опросов совместно с командами участников, выделения наиболее информативных несовпадений и разрывов во мнениях опрошенных респондентов, представления командами своих дорожных карт кадрового партнерства, модерация и продюсирование предложенных идей для актуализации и развития, оценка данных предложений экспертами.

Дата проведения – 29.11.2022

Эксперты, принявшие участие:

Лебедева Светлана Александровна – заместитель директора по научно-инновационной работе БПОУ РА «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»;

Гиль Сергей Сергеевич – доктор педагогических наук, профессор, президент Научно-образовательного фонда «Интеллектуальный альянс», научный руководитель группы проектов «Карьера в России»;

Юрьева Елина Владимировна – руководитель методической службы «Карьера в России»;

Михнова Ирина Борисовна – директор Российской государственной библиотеки для молодежи;

Захаренко Марина Павловна – заместитель директора по научной и методической работе Российской государственной библиотеки для молодежи;

Травянова Мария Евгеньевна – кандидат экономических наук, советник ректора ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»;

Иванова Мария Александровна – «АНО – Россия страна возможностей», архитектор образовательных программ отдела по реализации проекта «Профессионалитет» Мастерской управления «Сенеж»;

Приходько Ольга Владимировна – директор АНО ПО «Колледж экономики, страхового дела и информационных технологий КЭСИ»;

Эрихман Надежда Дмитриевна – начальник отдела библиотек Министерства культуры Российской Федерации;

Артюшкина Татьяна Николаевна – директор КГБПОУ «Павловский аграрный техникум»;

Товпышка Ольга Анатольевна – заместитель директора по учебной работе Барнаульского кооперативного техникума;

Давыдова Мария Сергеевна – исполнительный директор Новосибирского библиотечного общества;

Булдакова Инна Евгеньевна – заместитель директора по учебной работе Калининградского бизнес-колледжа.

Спикеры:

Гиль Сергей Сергеевич – доктор педагогических наук, профессор, президент Научно-образовательного фонда «Интеллектуальный альянс», научный руководитель группы проектов «Карьера в России».

Модераторы:

Брылев Данила, Мацкевич Эльвира, Ушаков Анатолий, Афонина Мария.

Этап	Продолжительность	Содержание
Приветствие и сбор участников	10:00–10:15	Приветствие участников, экспертов
Повестка встречи	10:15–10:20	Оглашение повестки встречи
Результаты Мастерской	10:20–10:45	Диалог и анализ результатов работы Мастерской кадрового партнерства, представление результатов анкетных опросов
Представление команд и экспертов, презентации команд	10:45–11:30	Представление команд, которые будут презентовать свои решения Представление экспертов, которые будут оценивать решения команд Представление критериев оценки Представление порядка и регламента выступлений команд Разделение на комнаты и выступления команд
Комментарий от экспертов	11:30–11:50	По результатам выступлений команд эксперты делятся впечатлениями и дают обратную связь командам Участники также дают обратную связь
Завершение встречи, анонс следующей	11:50–12:00	Поздравления участникам, анонс следующей встречи для подведения итогов

РАЗДЕЛ 3.

Разработка и анализ дорожных карт развития кадрового партнерства образовательных организаций и работодателей

Цель исследования заключалась в том, чтобы оценить текущие разрывы и определить возможности для сотрудничества между образовательной организацией и работодателем в процессе подготовки кадров для библиотечной отрасли.

Исследование было направлено на изучение мнений следующих групп респондентов:

1. Студенты средних профессиональных организаций, студенты высших учебных заведений – основные бенефициары образовательных услуг.
2. Преподаватели, осуществляющие подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования («Библиотечное дело») и высшего профессионального образования («Библиотечно-информационная деятельность»).
3. Представители библиотек – работодатели, финальные «получатели» молодых специалистов и профессионалов, заинтересованные в качественных и мотивированных кадрах.

В ходе исследования были опрошены 1103 студента, 214 преподавателей среднего профессионального и высшего профессионального образования, 602 сотрудника библиотек. По мнению С.С. Гиля, в сложившемся соотношении активных сторон кроется беспрецедентный ресурс: на каждого библиотекаря-наставника приходится два студента. Эти данные также выходят на выявленный сервисом «Карьера в России» общий тренд – «запрос молодёжи на локальные форматы взаимодействия и личное общение». Библиотечная отрасль становится той сферой, где релевантный ответ на подобный вызов в сфере практического обучения становится возможным.

Студенты выше педагогов и сотрудников библиотек отмечают необходимость большей интерактивности занятий и стажировок. Представители библиотек чаще запрашивают привлечение к образовательному процессу специалистов-практиков. Эксперты КВР подчеркивают, что колледж или вуз могут прийти в библиотеку – изменения в законе разрешают практическую подготовку на площадках работодателя (лицензия не требуется).

Защита дорожных карт состоялась 29 ноября 2022 года и заключалась в анализе экспертами результатов, проведенных массовых анкетных опросов совместно с командами участников, выделения наиболее информативных несовпадений и разрывов во мнениях опрошенных респондентов, представления командами своих дорожных карт кадрового партнерства, модерация и продюсирование предложенных идей для актуализации и развития, оценка данных предложений экспертами.

Итоговым инструментом синхронизации деятельности образовательной организации и работодателя в процессе подготовке кадров стали дорожные карты повседневного партнёрства. Всего на защиту было представлено 26 стратегий из 7 федеральных округов:

1. **Центральный федеральный округ** (Владимирская область, Воронежская область, Ивановская область, Курская область, Московская область, Орловская область, Тульская область);
2. **Северо-западный федеральный округ** (Архангельская область, Республика Коми, Новгородская область, город федерального значения Санкт-Петербург);
3. **Северо-Кавказский федеральный округ** (Ставропольский край);
4. **Приволжский федеральный округ** (Республика Башкортостан, Республика Удмуртия, Чувашская республика, Оренбургская область, Самарская область);
5. **Уральский** (Челябинская область, Тюменская область);
6. **Сибирский** (Алтайский край, Красноярский край, Иркутская область, Кемеровская область – Кузбасс, Новосибирская область, Омская область);
7. **Дальневосточный** (Республика Бурятия).

3.1. Команда партнёрства: роли участников проекта

Командная работа подразумевает распределение ролей, и в этой групповой деятельности происходит поиск и структурирование проблемных точек. Благодаря активному диалогу и пониманию своих зон ответственности участники генерируют новые подходы к собственной идентификации в рамках проекта и за его пределами.

Зоны пересечения включают роли, которые в той или иной степени примерили все участники: организаторы взаимодействия, респонденты, аналитики и разработчики Дорожных карт.

Схематично основные роли участников на основе описанных ими функций выглядят следующим образом.



Для систематизации ролей участников использована простая модель профессиональных компетенций, в соответствии с которой навыки разделяют на soft skills (гибкие) и hard skills (жесткие). Soft skills – надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи и работать с другими людьми. Hard skills – это комплекс профессиональных знаний и умений, которые нужны для решения конкретных задач.

	Hard skills (технологии, регламенты, стандарты)	Soft skills (коммуникация, интуиция, опыт)
Студенты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Исполнители и реализаторы идей (участники мероприятий, участники практик) 2. Интервьюеры и аналитики (опросы, анализ результатов) 3. Библиотекари (работа с информацией) 4. Дизайнеры презентаций и спикеры (оформление и защита итоговой работы) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вдохновители 2. Креативщики 3. Трендсеттеры (наставники в введении новых трендов) 4. Фасилитаторы активности (обеспечение успешной групповой коммуникации) 5. Менеджеры (распределяли задачи, ориентируясь на сильные стороны участников группы) 6. Коммуникаторы (взаимодействие с экспертами)
Преподаватели	<ol style="list-style-type: none"> 1. Навигаторы в сфере профессионального образования 2. Профориентологи (определение траектории профессионального развития студентов) 3. Педагогические дизайнеры (формирование современной образовательной среды) 4. Аналитики 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Культуртрегеры (носители культуры) 2. Коммуникаторы (взаимодействие с руководителями библиотек) 3. Организаторы взаимодействия между студентами и профильными учреждениями

Работодатели	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профориентологи (формирование профессиограммы специалиста библиотечной сферы) 2. Методисты и эксперты 3. Акселераторы (роль дополнительной инфраструктуры) 4. Наставники базы практики, организаторы профессиональных мероприятий 5. Трансляторы профстандарта / Заказчики (формирование актуального социального заказа на компетенции будущего специалиста) 6. Охотники за головами, хедхантеры (понимание рынка, аспектов трудоустройства, социальных гарантий) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультанты, проводники и информаторы 2. Организаторы практик и стажировок студентов экскурсий, волонтерского движения и деловых встреч для студентов
--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.2. Ключевые разрывы и возможности для взаимодействия студентов, библиотек и образовательных организаций, выявленные в ходе Мастерской кадрового партнерства

Все ключевые разрывы, с которыми участники сталкиваются в процессе взаимодействия, можно разделить на 9 основных блоков. Все виды разрывов подкреплены примерами из дорожных карт.

1. Коммуникационные разрывы

В системе ключевых разрывов проблемам взаимодействия принадлежит первостепенное значение. Участники отмечают проблемы коммуникации, что, как следствие, приводит к функциональным ограничениям во всех остальных сферах.

- «Рассогласование взглядов практиков и преподавателей на роль библиотеки в социуме»;
- «Недостаточная активность совместной деятельности (образовательной, исследовательской, проектной)»;
- «Темы ВКР должны быть связаны с базой практики, возможностями библиотеки»;

- «Отсутствие базового канала профессиональной коммуникации между библиотеками, образовательным учреждением и студентами»;
- «Отсутствие регионального молодежного библиотечного сообщества, объединяющего студентов, преподавателей, руководителей библиотек и других заинтересованных лиц, и продвигало бы прогрессивные профессиональные идеи»;
- «Отсутствие совместных проектов»;
- «Готовность библиотеки привлечь студентов к исследовательской работе по вопросам обслуживания людей с ОВЗ и не предоставлении им такой возможности со стороны образовательной организации».

2. Передача знаний (разрыв между теорией и практикой)

Хрестоматийный разрыв между теорией и практикой, получивший в организационной теории название — практическая проблема передачи знаний.

- «Теория и практика оторваны друг от друга»;
- «Разрыв между теорией и практикой»;
- «Умения/навыки студентов vs. их применение на практике»;
- «Разница требований к студентам у работодателей и преподавателей»;
- «Практика более ориентирована на соответствие стандарту, чем на запросы библиотек»;
- «Оторванность теории от практики в обучении»;
- «Образовательная программа не совпадает с запросами библиотеки».

3. Мотивационные разрывы (мотивация и стимулирование)

Основная вина за мотивационные разрывы безоговорочно возлагается на студентов. Им «инкриминируют» целый спектр дефицита волевой сферы — от низкой мотивации до полного отсутствия желания связать свою трудовую деятельность с библиотекой. Проблема заинтересованности преподавателей и библиотекарей в сотрудничестве не отражается.

Примеры высказываний из дорожных карт:

- «Отсутствие мотивации у студентов»;
- «Отсутствие желания у студентов связать свою будущую трудовую деятельность с библиотекой»;
- «Недостаточная активность студентов»;
- «Отсутствие мотивации к более тесному сотрудничеству»;
- «Отсутствие заинтересованности и недостаточная активность студентов»;
- «Отсутствие заинтересованности и желания студентов»;
- «Низкая мотивация студентов работать в сфере БИД».

4. Репутационные разрывы (имидж профессии и образ библиотеки)

Примеры высказываний из дорожных карт:

- «Заработная плата, устаревшие библиотеки, невысокий имидж библиотечной профессии»;
- «Низкий рейтинг профессии»;
- «Падение престижа профессии».

5. Организационные разрывы (управление системой)

В контексте полученной информации находит не подтверждение, но отклик, что библиотечную отрасль нередко позиционируют как закрытую систему, огороженную от окружающего мира.

- «Низкий процент трудоустройства по профессии у студентов «с улицы» (25%).

6. Компетентностные разрывы (требования к компетенциям, их соответствие профессиональному стандарту)

- «Различия в представлении информации о содержании образовательной программы „Библиотечно-информационная деятельность”»;
- «Различные требования к специальности в нормативной базе образовательных учреждений культуры»;
- «Несогласованность требований библиотек и вузов к студентам в области профессиональных навыков».

7. Технологические разрывы

Участники проекта отмечают необходимость цифровизации в обучении, но также и неготовность образовательных организаций и библиотечных специалистов к использованию автоматизированных и роботизированных систем (искусственный интеллект; возможности цифровизации).

8. Дефицит времени выражается «в чрезмерной загруженности всех субъектов взаимодействия, что не позволяет непрерывно поддерживать коммуникацию».

9. Отсутствие института наставничества

- «Отсутствие возможностей развития института наставничества в библиотеке»;
- «Библиотеки должны выделять сотрудников для работы со студентами (наставничество, кураторство)»;
- «Отсутствие системы наставничества».

3.3. Предложения и действия для синхронизации запросов сторон в процессе профессиональной подготовки студентов в колледжах и университетах

Все предложения и действия можно разделить на 17 направлений:

1. Выстраивание эффективной коммуникации

Предлагаемые форматы имеют спиральную динамику от элементарного знакомства преподавателей с сотрудниками библиотек до выстраивания регулярной личной коммуникации с выходом на совместную работу кафедры и библиотеки. В качестве формального варианта рассматривается создание совета или другого совещательно-координационного органа. Параллельно с предложениями одних команд на формализацию структур существуют противоположные запросы – на тесные, «неформальные» контакты. Круг тем и вопросов обширен: разработка учебного плана, утверждение тем курсовых работ и ВКР, участие в их защите; обсуждение заданий для практик с учетом потребностей организации и предрасположенностей и пожеланий студентов, проведение мероприятий и планирование дальнейшей работы.

В общей картине коммуникативного направления эпизодически появляются студенты. Для них предусмотрены встречи с работодателями, открытые коворкинги, возможность организации библиотечно-студенческого союза и включение в рассылку материалов с лучшими практическими кейсами для знакомства с внедряемыми форматами.

Коммуникационные процессы должны затронуть не только основных участников взаимодействия, но и тех, кто может быть задействован в популяризации и продвижении профессии, в частности средства массовой информации, областные службы занятости. Опосредованным каналом профессиональной коммуникации между библиотеками, образовательным учреждением и студентами должны стать социальные сети, образующие сообщество студентов, преподавателей, представителей администрации муниципальных библиотек, методистов, SMM- и HR-специалистов областных библиотек. Цель: создание наиболее быстрого канала информирования об актуальных профессиональных мероприятиях, конкурсах, вакансиях, возможностях профессионального и личностного роста.

Еще одну форму самоорганизации представил Канский библиотечный колледж – идея создания образовательно-производственного кластера Красноярского края как единой функционально взаимосвязанной совокупности образовательных организаций, библиотек, скоординированная деятельность которых призвана обеспечить эффективную реализацию образовательных программ среднего и высшего профессионального образования, с использованием инновационных технологий, а также проведение исследований в библиотечной сфере.

2. Совместное стратегическое планирование и разработка программ партнёрства

Первичный анализ результатов взаимодействия приведет к корректировке и перезапуску программы партнерства. Нормативным обеспечением её должна стать «Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года» и ее продолжение в плане разработки единой стратегической программы развития библиотечного образования и библиотечной практики.

3. Работа над имиджем профессии, продвижение персональных брендов отрасли

Работа над имиджем традиционно возлагается на практиков, что и постулировали представители образовательной организации на начальном этапе проекта. По мнению научного руководителя проекта С.С. Гиля «это та работа, которую нужно сделать самому», не перекладывая ответственность на работодателя. К завершению проекта стороны приходят к мнению, что процесс формирования положительного образа современной библиотеки и библиотечного специалиста предполагает согласованную работу. Со своей стороны, библиотекари предлагают демонстрирование студентам положительного опыта успешных библиотек и видных профессионалов сферы для понимания важности и необходимости профессии. Участники отмечают, насколько важно повышение качества позиционирования библиотечных специальностей вуза/колледжа среди старшеклассников, в том числе в интернет-пространстве, куда абитуриенты чаще всего обращаются за профориентационной информацией.

4. Профессиональные и образовательные стандарты

Утверждение профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» легло в основу смежных предложений – «внедрения нового ФГОС СПО с учетом требований профессионального стандарта» и внедрения единообразия требований в сфере культуры и образования, а также сфере деятельности учреждений культуры.

5. СУП (совместное учебное планирование) и преподавание

Синхронизация учебного плана с текущими запросами к будущим профессионалам подразумевает расширение участия библиотекарей-практиков в учебном процессе: от совместного учебного планирования до привлечения к преподаванию и последующей оценки качества знаний. Библиотекарей приглашают к проведению теоретических и практических занятий, их учебно-методическому обеспечению и периодической актуализации. К включению в учебный план предлагаются отвечающие пожеланиям работодателя факультативные дисциплины. Сопровождением отдельных учебных дисциплин должны стать интерактивные технологии.

6. Практика и стажировки

Производственная практика организована в процессе изучения теории и синхронизирована с планом работы библиотеки. Этому предшествует совместное выстраивание практического обучения студентов в образовательных организациях и на площадках библиотек, планирование детально, при этом участники стоят на позициях ухода от формализма.

Многочисленные комментарии касаются увеличения количества часов практических занятий, проводимых в библиотеке, что способствует большему вовлечению студентов в работу библиотеки в рамках учебных занятий. Данная мера распространяется в том числе и на первокурсников – «организация практических стажировок с первого курса с увеличением часов практики».

В рамках работы с последующими курсами предлагается привлекать студентов для работы в библиотеках (со 2 курса). Согласно комментариям команды Новосибирского областного колледжа культуры и искусств: «Совместная деятельность, в ходе которой студенты будут практиковаться (работать) на базах библиотек, в результате чего библиотеки уже будут ждать студентов как будущих сотрудников, а студенты будут готовы к работе в библиотеке не только в теории, но и на практике».

Мотивационные механизмы направления отражает мнение сборной Омской области – стажировка оплачивается.

7. Оценка качества образования

Вопросы качества образования поднимаются примерно в каждой пятой дорожной карте. Новосибирский государственный педагогический университет в списке предложений на первое место выдвигает именно предложение «формирования совместной системы оценки компетенций». В дорожных картах Алтайского края и Орловской области предлагают привлекать библиотекарей-практиков к проведению некоторых отчетных форм контроля (защита курсовых работ, защита практики). Воронежская область дополняет картину предложением проводить опросы по улучшению качества образования среди студенческой аудитории с дальнейшим детальным анализом полученных данных, корректировкой и совершенствованием рабочих программ и планов.

8. Развитие института наставничества

Внимание на вопросе развития наставничества акцентируют команды регионов из Волгоградской области и Республики Башкортостан. Свое видение социального института за период работы проекта оформилось у сборной Тульской области. Проект «Наставничество» включает три направления:

- «Урок в библиотеке»: предусмотреть в учебном плане уроки в тех отделах библиотеки, которые будут профильными для той или иной дисциплины;

- «Наставник для практиканта»: специалисты курируют прохождение практики студентом;
- «Наставник для молодого специалиста»: назначение наставника для молодых библиотекарей, который поможет адаптироваться в реалиях конкретной библиотеки и/или отдела библиотеки.

9. Организация совместных мероприятий

По мере знакомства сторон взаимодействия можно отметить повышение лояльности к библиотекам, более активному позиционированию в качестве дополнительной площадки раскрытия потенциала студентов. В ранее обозначенном направлении библиотека рассматривалась как площадка для проведения профессиональных дисциплин — кемеровская команда идет дальше и видит в библиотеке площадку для реализации инициатив студентов. Совместными усилиями планируется не только проводить в жизнь узконаправленные библиотечные проекты, но и разрабатывать объединяющие проекты, нацеленные на решение общих проблем (снижение уровня читательской активности, имидж профессии и т.п.).

Для выстраивания коммуникации по данному вопросу участники предлагают организацию ежегодного круглого стола по актуальным проблемам библиотечного образования с участием представителей администрации и преподавателей образовательного учреждения, администрации и методистов библиотеки.

10. Проектная деятельность

Одним из наиболее перспективных направлений взаимодействия является совместная проектная деятельность. В частности, представители команды Московского государственного института культуры (МГИК) выступают за проведение проектных практикумов, в рамках которых студенты занимаются проектной деятельностью на базе ведущих библиотек Москвы.

Разработчики призывают к проведению образовательно-библиотечных проектов и мероприятий, а также к исследовательской проектной деятельности.

Идеи проектов предложены сборной Тульской области, представленной Тульским областным колледжем культуры и искусства и ГУК ТО «Региональный библиотечно-информационный комплекс».

- Проект «Нужный диплом»: обсуждение тем дипломных работ студентов и особенно проектной части экспертным сообществом из числа педагогов, методистов и библиотекарей; рекомендации к апробации дипломных проектов как в библиотеках, так и в других учреждениях культуры и/или образования; создание электронной базы дипломных работ студентов на платформе Тульской областной научной библиотеки.

- Проект «Детская библиотека студентам» предусматривает профессиональную помощь студентам Тульского областного колледжа культуры и искусства, Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого, Тульского педагогического колледжа в части знакомства их с современной детской литературой, актуальными тенденциями в ней, ландшафтом детских журналов, электронных платформ и т.п. Цель проекта: дополнить академические дисциплины актуальным контентом.

11. Волонтерская деятельность

С каждым годом в регионах страны активизируются, либо еще более ярко проявляются молодёжные волонтерские движения, затрагивающие различные области жизни. Социальный тренд проявил себя и в предложении участников проекта, которые выступают за привлечение студентов к работе в библиотеке в качестве волонтеров.

Примером оформленных идей могут служить, предложенные командой Тульской области проекты:

- «Проект „Волонтер культуры – библиотечный волонтер“». Привлечение студентов, в том числе и студентов библиотечного отделения, к добровольческой деятельности в библиотеках. Цель: создать сообщество специализированных библиотечных волонтеров, которые были бы заняты в разных проектах библиотек – научных, просветительских, социокультурных и профессиональных. Именно последнее может быть особенно интересно будущим библиотекарям, т.к. позволит приобретать практические профессиональные навыки».
- «Проекты „Работа в библиотеке летом для школьников” и „Маленький библиотечный волонтер”. Совместно с Центром занятости на лето трудоустраиваются 10–20 школьников. В Тульской областной детской библиотеке волонтерами на лето становятся дети, которые в силу возраста не могут быть официально оформлены на работу (моложе 16 лет) или быть зарегистрированы на „Добро.рф” (моложе 14 лет), но при этом хотят попробовать себя в роли библиотекарей. Все это формирует положительный имидж библиотек в глазах детей и подростков. Хотелось бы привлекать для этого проекта и студентов-библиотекарей: опыт совместной работы детей, подростков и студентов позволит больше рассказать о специфике профессии, обучения ей, о современном образе библиотекаря».

12. Профориентация и карьерное планирование

В рамках данного направления профориентационная деятельность направлена на следующие группы: школьники, абитуриенты, студенты. Деятельность будет разворачиваться в формате как разовых мероприятий (профквесты, «День открытых дверей», «День карьеры» с выступлением представителей библиотеки), так и комплексных продолжительных акций («Неделя в библи-

отеке» для студентов, профориентационные дни с погружением в работу профильной организации). Акцент команды Республики Бурятия на «совместную работу вуза и библиотеки по целевому обучению студентов» далек от инновационного, но несомненно приближает к системе долгосрочного карьерного планирования.

13. Повышение квалификации специалистов

Непрерывное образование — главный тренд современности. В контексте данного направления речь о регулярном повышении квалификации специалистов. Основные требования и предложения емко отражены в дорожной карте Челябинской области. Сборная выступает за координацию преемственности базового образования с системой профильной переподготовки и повышения квалификации, а также за усиление гуманитарной подготовки и переподготовки библиотечных специалистов, работающих непосредственно с читателями (не обеспечивается в полной мере учебным процессом).

14. Развитие надпрофессиональных навыков студентов

Как минимум 4 команды проекта в своих дорожных картах настаивают на необходимости развития soft skills у студентов. К необходимым надпрофессиональным навыкам относят: навыки работы в условиях многозадачности, креативность, стрессоустойчивость, тайм-менеджмент для постоянного личностного развития.

15. Помощь в трудоустройстве и поиске работы

В рамках данного социально-ответственного направления «старшие» стороны взаимодействия берут на себя роль карьерного навигатора. Свою зону ответственности в этом видят сборная Новосибирской области и команда Республики Бурятия, формулируя как совместное ведение карьерного развития студентов совместный поиск вариантов трудоустройства, в том числе раннего.

16. Техническое обеспечение и организация пространства

Одним из не самых распространенных, но от этого еще более очевидных предложений выступает развитие материально-технической базы образовательной организации и библиотек, способствующее синхронизации запросов сторон в процессе профессиональной подготовки студентов в колледжах и университетах.

17. Цифровизация и автоматизация процессов

В условиях цифровой экономики спектр профессий, значимых для обеспе-

чения жизнедеятельности библиотеки, — расширяется, что практически не предусмотрено образовательным стандартом и уровнем подготовки педагогов, сформированных в иной реальности.

В качестве мер — усиление цифровизации уже на этапе обучения (создание проектов в электронном виде с использованием специализированных приложений), формирование навыка применения информационных технологий в практической деятельности. Для продвижения отрасли в Сети, согласно дорожной карте Тюменской области, необходимо создание привлекательного и понятного интерфейса официальных интернет-представительств и активное ведение групп в соцсетях библиотек и образовательных организаций.

Отдельного внимания заслужили электронные каналы коммуникации, а через них необходимость совершенствования навыков ведения сайтов, блогов, каналов, активное ведение групп в соцсетях библиотек и образовательных организаций.

3.4. Результаты партнерства для сторон

«За один год партнёрства стороны могут выявить, какие поставленные задачи были выполнены, и определить наиболее эффективные методы взаимодействия и сотрудничества. Работа в течение года позволит наладить связи между сотрудниками библиотек, студентами и образовательными организациями и наметить планы на дальнейшее сотрудничество. Если в течение первого года будут устранены все ошибки и недочёты, то работа на протяжении дальнейших трёх лет должна показывать эффективные результаты. Будут созданы партнёрские проекты, направленные на сплочение уже имеющихся связей, будут проведены конференции с подведением итогов совместной работы и фестивали, которые в неформальной обстановке познакомят участников партнёрства с результатами их совместной деятельности».

В данном формате свой прогноз результатов сотрудничества представила команда Московского государственного института культуры.

Для формирования стратегического видения командам было предложено конкретизировать, куда команда проекта должна прийти и в какие сроки. Индивидуальные стратегии составлялись на среднесрочный (годовой) и долгосрочный (три года) периоды.

Сводные результаты поделены на следующие блоки.

1. Совместное учебное планирование и преподавание

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

К разработке учебных планов и программ обучения, а также к преподаванию отдельных дисциплин приглашены библиотекари-практики. Учебные программы откорректированы в соответствии с требованиями профессионального стандарта. 30% учебных занятий проводится на базе библиотек.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Образовательная программа актуализирована, теоретические и практические знания максимально соотнесены. 50% учебных занятий проводится на базе библиотек. Совместными усилиями разрабатываются новые образовательные программы.

2. Становление институт наставничества

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Библиотека, по утверждению сборной Воронежской области, становится «консультационным центром для студентов в помощь образовательному процессу (наставничество)». Институт наставничества оформляется, сама система наставничества постоянно совершенствуется.

3. Повышение престижа профессии

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

С улучшение имиджа библиотек и библиотекарей тесно связаны вопросы востребованности профессии и набора по специальности. Расширение круга сотрудничества предполагается посредством набора студентов и слушателей курсов из числа сотрудников библиотек на основе совместного соглашения при участии комитета культуры города и области. Число абитуриентов увеличивается, а вместе с ним поднимается планка конкурса на бюджетные места. В частности, Кемеровский государственный институт культуры планирует увеличить набор на направления подготовки на 30%.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

По итогам обозначенного периода команда Челябинского государственного института культуры ожидает радикального улучшения ситуации с набором абитуриентов (по итогам 1 года сотрудничества улучшение ситуации характеризовалось как кардинальное).

4. Профорientация и карьерное планирование

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

Результаты по данному направлению предоставлены Новосибирским государственным педагогическим университетом. Команда полагает, что план развития карьеры и закрепленного наставника от библиотек получит не менее 50% студентов-очников.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

План развития карьеры и закрепленного наставника от библиотек получит не менее 75% студентов-очников.

5. Квалификационные работы и исследовательская деятельность

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

На 10% увеличится количество заказных тем исследовательских и социокультурных проектов, курсовых работ и ВКР.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

На 30% увеличится количество заказных тем исследовательских и социокультурных проектов, курсовых работ и ВКР. Выпускные квалификационные работы будут представлены с учетом реальных проблем библиотек, с последующим внедрением результатов в практику их работы.

Санкт-Петербургский государственный университет культуры выходит на уровень обсуждения подготовки в аспирантуре специалистов высшего звена. На защиту будут представлены диссертации по проблемам, в которых заинтересована библиотека.

6. Сотрудничество (партнерские программы)

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

На горизонте 1 года команда на уровне региона видит себя в начале пути построения единой программы кадрового партнерства, корректировка которой происходит по мере апробации.

В новой реальности учебные занятия проводятся на площадках библиотек с использованием опыта сотрудников и информационных ресурсов библиотеки (выбор библиотеки осуществляется в зависимости от дисциплины и темы).

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года:

Партнёрская программа на постоянной основе – новый формат сотрудничества для постоянного повышения уровня профессиональных компетенций студентов, преподавателей и сотрудников библиотеки.

Итогом работы команды Красноярского края станет создание на базе Канского библиотечного колледжа образовательно-производственного кластера, регулирующего направления сотрудничества образовательных организаций и библиотек.

Сотрудничество других участников планируется подкреплять как созданием комплексных центров-партнёров, так и совместной разработкой грантовых проектов.

7. Помощь в трудоустройстве

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

Студентам будет предлагаться при выпуске трудоустройство в конкретные библиотеки. В частности, команды Чувашской республики планируют точечное трудоустройство выпускников вуза исключительно в библиотеки региона,

а также подготовку кадрового резерва. Челябинский государственный институт культуры делает акцент на трудоустройство перспективных выпускников вуза в ведущие библиотеки региона на горизонте 1 года.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Доля молодых специалистов в библиотеках, компетенции которых отвечают требованиям современной библиотеки, – увеличивается.

В процентном выражении к вопросу трудоустройства подошли:

- Владимирская область – планируют трудоустройство более 70% студентов;
- Красноярский край – планируют трудоустройство 100% выпускников образовательных организаций в учреждения культуры;
- Кемеровская область – 90% студентов трудоустроены после выпуска, увеличен набор на направление подготовки.

8. Качество подготовки

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

По итогам первого года взаимодействия улучшится процесс обучения будущих специалистов, что будет способствовать активному участию в проектах библиотек (Чувашская республика). В процентном отношении качество подготовки улучшится на 20% (Кемеровская область). Повышение качества образования будет отмечено в том числе и студентами (Челябинская область). Трендом ближайшего года станет освоение опыта индивидуализированной подготовки студентов (Челябинская область).

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Результат долгосрочного взаимодействия отражает образ профессионала, «владеющего информационно-коммуникационными технологиями и хорошо развитыми коммуникативными навыками, умеющего работать в условиях многозадачности, креативно мыслящего, и готового к постоянному личностному развитию» (Республика Башкортостан). Главный итог долгосрочного взаимодействия: «по окончании института – студент высококвалифицированный специалист» (Республика Бурятия).

9. Адаптация на рабочем месте

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

Процесс адаптации на рабочем месте определяет принятие будущих условий работы. Новые условия сотрудничества приведут к сокращению времени на адаптацию новых сотрудников до двух месяцев.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Развитие и укрепление сотрудничества сократит время на адаптацию новых сотрудников до одного месяца.

Статистика и динамика проекта «Мастерская кадрового партнёрства»

Подготовительный этап

Формирование команд	
Количество регионов (заявка как минимум от одного учреждения)	41
Количество федеральных округов	8
Количество образовательных учреждений высшего профессионального образования – 22 среднего профессионального образования – 16	38
Количество библиотек	55
Количество команд	34
Информационно-методическое обеспечение исследования	
Участники глубинных интервью для верификации гипотез исследования (группа молодых профессионалов библиотек)	62 чел.
Участники персональных интервью для верификации гипотез исследования	6 чел.
<p>Представители библиотек:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Михнова Ирина Борисовна, РГБМ • Лынник Елена Владимировна, Донская библиотека <p>Преподаватели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Есипов Александр Леонидович, Орловский государственный институт культуры <p>Студенты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Волкова Галина Витальевна, 20 лет, г. Тюмень Направление подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» (бакалавриат), третий курс • Мартынова Дарья Витальевна, 20 лет, г. Тюмень Направление подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» (бакалавриат), третий курс • Гульчак Юлия Сергеева, 19 лет, г. Тюмень Направление подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» (бакалавриат), третий курс 	

Основной этап

Количество регионов, представленных в проекте	33
Количество образовательных учреждений высшего профессионального образования – 21 среднего профессионального образования – 14	35
Количество библиотек	29
Количество респондентов студенты – 1103 чел. преподаватели – 214 чел. библиотекари – 602 чел.	1919 чел.

Заключительный этап: итоги

Количество федеральных округов, в которых разработаны ДК	7
Количество регионов, в которых представлена дорожная карта	32
Количество учреждений-финалистов (прошли первичную регистрацию, защитили дорожную карту): образовательные учреждения – 27 библиотеки – 24	51
Количество дорожных карт, представленных на защиту	26