

ОСОБИСТЕ ПОРТФОЛІО З ПОЗИЦІЙ АТЕСТАЦІЇ БІБЛІОТЕЧНИХ КАДРІВ



Тетяна Павленко

Харківський національний медичний університет
Наукова бібліотека

Досвід застосування методу портфоліо під час атестаційної кампанії в Науковій бібліотеці Харківського національного медичного університету. Підкреслюється, що формування особистого портфоліо досягнень – це системна діяльність з моніторингу і документування результатів власної діяльності, ефективний засіб організації та систематизації матеріалів, що засвідчують динаміку фахового і кваліфікаційного зростання. Практичність даного формату уможлиблює комплексне оцінювання рівня, стилю та якості роботи співробітників, їх професійних, ділових і особистісних якостей.

Ключові слова: особисте портфоліо досягнень, атестація бібліотечних кадрів, самооцінка, самозвіт.

Професійна атестація – найважливіша складова формування персоналу і основний компонент кадрової політики бібліотеки, орієнтованої на якісні зміни та інноваційний розвиток. Атестація працівників дозволяє визначити рівень їх знань, умінь, практичних навичок, ділових якостей, оцінити продуктивність праці, наявність достатньої кваліфікації, відповідність посаді і готовність до змін.

В Науковій бібліотеці Харківського національного медичного університету (НБ ХНМУ) атестація кадрів проводиться кожні п'ять років за принципом індивідуального підходу і, як правило, у формі колегіальної співбесіди за поданням характеристики від керівника.

Але останнім часом дійшли висновку дещо змінити процедуру. Згодом прийняли рішення взяти за основу концепцію звіту-самопрезентації працівника поряд з представленою характеристикою його безпосереднього керівника. Як ефективний засіб підготовки до атестації, організації та систематизації матеріалів, що засвідчують динаміку фахового і кваліфікаційного рівня, було рекомендовано формування особистого портфоліо досягнень.

Отже, під час наступної атестації у 2018 році кожний співробітник НБ ХНМУ представляв атестаційній комісії складений ним підсумковий звіт-портфоліо у вигляді слайд-презентації певної структури. Звіт досягнень містив особисту інформацію щодо посади, освіти, стажу, обов'язків, а також професійних,

інтелектуальних і творчих здобутків за міжатастаційний період та плани на перспективу. Електронна візуалізація супроводжувалась усною доповіддю автора та доповнювалась його коментарями до питань чи зауважень атастаційної комісії. Керівник за необхідності вносив корективи, оголошував надану працівнику характеристику та узагальнював інформацію для прийняття подальших рішень.

Атастаційна кампанія розпочалась з підготовчої та організаційної роботи: опрацювання нормативної бази, ознайомлення з публікаціями щодо суті портфоліо, особливостей його створення та використання в бібліотечній практиці [1-4], інструктажу та консультування співробітників.

За мету ставили спрямувати бачення кожного в русло загальних цілей та здійснення адекватної самооцінки набутих досягнень і потенційних можливостей відповідно до функцій, посадових обов'язків, поставлених завдань.

Самооцінка важлива як для самого працівника, так і для керівників. Вона дозволяє виявити, наскільки добре кожен розуміє коло своїх обов'язків, чи відчуває потребу в підвищенні компетентностей. Тож підготовка звіту-портфоліо потребувала від кожного детального осмислення набутого досвіду, упорядкування й об'єктивного відображення власних напрацювань, надала можливість визначити свої сильні і слабкі сторони та внесок в розвиток бібліотеки.

Значна увага приділялась інноваційній практиці, використанню сучасних технологій, участі у фахових заходах, професійних і творчих конкурсах, підготовці різноманітних доповідей та публікацій, проведенню тренінгів чи майстер-класів, наявності дипломів, грамот, сертифікатів тощо.

Для багатьох це було перше завдання подібного рівня і за змістом, і за формою подання інформації. Найскладнішою, мабуть, стала вимога критичного підходу, передусім, у визначенні своїх переваг і недоліків, причому не у порівнянні з колегами, а у зіставленні із стандартами професійної діяльності.

Проведення атастації у новому форматі та аналіз представлених матеріалів дозволили виявити певні помилки та упущення у декотрих працівників. Зокрема, формальний підхід до самої процедури атастації, підміна ідеї портфоліо традиційними схемами звіту, необґрунтовано збільшена увага окремим напрямом чи ділянкам роботи та ігнорування інших, надлишок деяких фактів і цифр, відсутність командного бачення, одиничні похибки щодо змісту або зовнішнього вигляду «ділового портфеля».

Загалом, новий досвід підтвердив практичність наочного звітування з використанням методу портфоліо для комплексного оцінювання рівня, стилю та якості роботи співробітників НБ ХНМУ, їх професійних, ділових і особистісних якостей. За підсумками для кожного працівника зроблено обґрунтований

висновок щодо його фахового статусу, планування кар'єри та навчання, дисциплінарних дій. Виявлені під час атестаційної кампанії прорахунки і недоробки взяли до уваги.

Але ідея портфоліо виходить за рамки лише альтернативного оціночного інструменту досягнень окремих співробітників і стала важливим показником того, що відбувається в структурних підрозділах і загалом в бібліотеці, наскільки обґрунтовано розподіляється робота, як використовуються людські ресурси, чи можна з наявними кадрами здійснити накреслені плани, підвищити продуктивність праці, що потрібно для впровадження новітніх технологій тощо.

Більшість фахівців також дійшла висновку, що формування портфоліо – дієвий інструмент самоорганізації та самоатестації, крок у розвитку навичок самопрезентації. Даний процес дозволяє фокусуватися на головному, знайти відповіді на запитання – що набули, чого досягли, чому навчилися самі та навчили інших, зробити відповідні висновки та окреслити перспективи.

Зауважимо, що формування особистого портфоліо професійного розвитку не разова акція за потребою, а системна практика. Тож на часі у співробітників НБ ХНМУ постійний моніторинг і документування результатів своєї діяльності, підтримка і оновлення візуальної колекції власних досягнень.

Література

1. Вязникова В. В. Возможности использования портфолио в библиотечной практике / В. В. Вязникова // Педагогика, психология, образование: теоретико-методологические подходы и практические результаты исследований : материалы международной научно-практической конференции НИЦ «Поволжская научная корпорация». – Самара, 2017. – С. 810.

2. Примаченко Н. Портфоліо, або Професійний портрет бібліотекаря [Електронний ресурс] / Н. Примаченко // Шкільний бібліотечно-інформаційний центр. – 2011. – № 9. – С. 4351. – Режим доступу : <http://brovary-osvita-nmc.edukit.kiev.ua/Files/downloads/Примаченко%2C%20Н.%20Портфоліо.pdf>.

3. Романовский А. М. Веб-портфолио как наиболее современная форма портфолио [Электронный ресурс] / А. М. Романовский // Творчество молодых: дизайн, реклама, информационные технологии : сборник трудов XV Международной научно-практической конференции студентов и аспирантов. – Омск, 2016. – С. 141–143. – Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary_26710110_14723794.pdf.

4. Рязанцева Л. М. Портфолио как технология оценки профессионализма работника культуры / Л. М. Рязанцева // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2010. – № 3. – С. 48–54.

ЛИЧНОЕ ПОРТФОЛИО С ПОЗИЦИЙ АТТЕСТАЦИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ КАДРОВ

Татьяна Павленко

Харьковский национальный медицинский университет

Научная библиотека

Опыт применения метода портфолио в период аттестационной кампании в Научной библиотеке Харьковского национального медицинского университета. Подчеркивается, что формирование личного портфолио достижений – это системная деятельность по мониторингу и документированию результатов своей деятельности, эффективный инструмент организации и систематизации материалов, свидетельствующих о динамике профессионального и квалификационного роста. Практичность данного формата способствует комплексному оцениванию уровня, стиля и качества работы сотрудников, их профессиональных, деловых и личностных качеств.

Ключевые слова: личное портфолио достижений, аттестация библиотечных кадров, самооценка, самоотчет.

PERSONAL PORTFOLIO WITH THE POSITION OF LIBRARY STAFF CERTIFICATION

Tetyana Pavlenko

Kharkiv National Medical University

Scientific Library

Experience in applying the portfolio method during certification campaign in the Scientific Library of the Kharkiv National Medical University. It is emphasized that the formation of a personal portfolio of achievements is a system activity for monitoring and documenting the results of its activities, an effective tool for organizing and systematizing materials demonstrating the dynamics of professional and qualitative growth. The practicality of this format contributes to the integrated assessment of the level, style and quality of work of employees, their professional, business and personal qualities.

Key words: personal portfolio of achievements, library staff certification, self-assessment, self-report.