



Е.С. ВОРОБЬЕВА,

зам. директора по научной работе Центра «Учебная книга»

Аттестация как условие развития профессиональных компетенций библиотекарей образовательных учреждений



Аттестация сотрудников — важное и одновременно сложное явление в жизни любого коллектива и каждого отдельно взятого сотрудника, выступающая в роли организационного механизма определения квалификации работника.

С одной стороны, аттестация служит основной юридической формой проверки и оценки необходимых трудовых качеств работников, направленной на выявление наиболее компетентных и высококвалифицированных работников, а с другой — формой реализации гражданами права на труд в соответствии со своим призванием, способностями, желанием.

В законодательстве отсутствует определение понятия «аттестация». Наиболее полное определение этому процессу мы находим в Юридическом и Экономическом словарях:

Аттестация — определение квалификации работника с целью проверки соответствия его занимаемой должности, которая проводится с целью наиболее рационального использования специалистов, повышения эффективности их труда и ответственности за порученное дело, способствующее дальнейшему улучшению подбора и развития кадров, повышения их деловой квалификации.

(Юридический словарь)

Аттестация кадров — процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности. Аттестация проводится с целью рациональной расстановки кадров и их эффективного использования. По результатам аттестации принимается решение, изменяющее или сохраняющее аттестуемому занимаемую должность.

(Экономика и финансы)

В образовательных учреждениях нормативным документом, регламентирующим процесс аттестации, является **Положение об аттестации педагогических** и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования РФ от 26 июня 2000 года № 1908.

Целью аттестации является определение ответственности уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий.

Основные задачи:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников;
- обеспечение **педагогическим и руководящим** работникам образовательных учреждений возможности повышения уровня оплаты труда.

Один из наиболее противоречивых и неоднозначных вопросов в деятельности образовательных учреждений — аттестация библиотечных специалистов.

I. Проблемы начинаются уже с определения профессионального статуса школьного библиотекаря, одна из задач которого заключается в обучении, развитии и воспитании учащихся в части формирования информационной грамотности и информационной культуры — то есть осуществление педагогической деятельности. В то же время, **статуса педагогического работника школьные библиотекари не имеют.** А существующее Положение об аттестации — это **Положение об аттестации педагогических** и руководящих работников...



Значит ли это, что школьные библиотекари, не являясь педагогическими работниками, не должны повышать уровень своей профессиональной компетентности и лишены возможности повышения уровня оплаты труда? Конечно же, нет.

Данная проблема решается сама собой, если речь идет о библиотеке как структурном подраз-

делении школы, где заведующий библиотекой является руководящим работником.

Сложнее дело обстоит, если данный вопрос касается именно библиотекаря.

В этом случае аттестация библиотечных специалистов осуществляется на основании следующих документов:

Закон РФ «Об образовании»	Статья 32, п. 2, подпункт 4	«Образовательное учреждение ответственно за уровень квалификации своих кадров»
Трудовой кодекс РФ	Статья 21	«Работник имеет право на: профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными Федеральными законами»
Федеральный закон «О библиотечном деле» от 29 декабря 1994 года № 78-ФЗ (с изменениями от 22 августа 2004 г.)	Глава VII, ст. 26	«Работники библиотек подлежат периодической аттестации, порядок которой устанавливается Правительством РФ»
Письмо Министерства образования РФ № 23 и ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ № 146 от 22 апреля 1997 г.	Вопрос 17	«Работник, принимаемый на должность “Библиотекарь”, аттестуется на соответствие уровня его квалификации требованиям ТКХ в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации в организациях культуры и искусства, утвержденном приказом Минкультуры России от 13 ноября 1992 г. № 344»
Положение о порядке проведения аттестации в организациях культуры и искусства, утвержденное приказом Минкультуры России от 13 ноября 1992 г. № 344	П. 2.2.	«Работники, назначенные на свои должности приказом руководителя организации, штат которой превышает 10 человек, проходят аттестацию по месту своей работы».

II. Казалось бы, вопрос с аттестацией школьного библиотекаря решен. Однако деятельность библиотеки образовательного учреждения является довольно специфичной, и для оценки квалификации ее специалистов необходимо иметь представление о формировании фонда, библиотечно-информационном и справочно-библиографическом обслуживании участников образовательного процесса. Как правило, среди педагогического и руководящего состава школы нет специалистов, которые могли бы адекватно оценить квалификацию и качество библиотечной работы.

В Свердловской области аттестацию библиотечных работников образовательных учреждений осуществляет Центр квалификационных испытаний, созданный при ГОУ ДПО СО ЦПК «Центр «Учебная книга». К его полномочиям относится проведение квалификационных испытаний аттестующихся работников библиотек (руководителей структурных подразделений, библиотекарей) государственных и муниципальных образовательных учреждений всех типов и видов Свердловской области:

- впервые аттестующихся на высшую, первую, вторую квалификационные категории;

- на высшую и первую квалификационную категорию при повторной и последующей аттестации.

В ЦКИ сформирован необходимый кадровый потенциал для осуществления аттестации библиотечных работников ОУ области. В квалификационных испытаниях библиотечных работников ОУ области участвуют: специалисты Центра «Учебная книга», методисты и библиотекари ресурсных центров, сотрудники Областной библиотеки для детей и юношества, Свердловской областной универсальной научной библиотеки им. В.Г. Белинского, специалисты высшей и первой квалификационной категорий, деятельность которых направлена на создание условий, обеспечивающих развитие информационно-образовательного и библиотечного пространства региона в части информационного и методического сопровождения инновационной деятельности библиотек ОУ, развития системы повышения квалификации библиотечных работников, организации профессионального взаимодействия работников библиотек по вопросам совершенствования информационно-библиотечного обеспечения образовательного процесса.



Для подготовки и проведения первичной, повторной и последующей аттестации руководителей структурных подразделений (библиотечных работников) образовательных учреждений всех типов и видов в ГОУ ДПО СО ЦПК «Центр «Учебная книга» разработана **Программа подготовки к аттестации руководителей структурных подразделений (библиотечных работников образовательных учреждений)** (сост. Разумейко Е.С., Подоляко И.К., Микрюкова Н.А., Немчинова Л.А. — Екатеринбург: ГОУ ЦПК «Центр «Учебная книга», 2005. — 67с.), которая адресована организаторам аттестационных процессов, членам аттестационных комиссий и руководителям структурных подразделений (библиотечным работникам) образовательных учреждений Свердловской области.

Осуществляется консультационно-методическая работа в соответствии с направлениями профессиональной деятельности аттестующихся:

1. Реализуется система **семинаров-практикумов**:

- «Базовая и инновационные модели развития школьных библиотек»;
- «Проектная деятельность школьного библиотекаря»;
- «Профессиональная компетентность школьного библиотекаря»;
- «Проектная деятельность учащихся под руководством школьного библиотекаря»;
- «Теоретические и методологические подходы к проектной деятельности школьного библиотекаря»;
- «Развитие интереса к чтению: традиции и инновации»;
- «Школьный библиотекарь — навигатор региональных издательских проектов»;
- «Разработка проекта модельного стандарта деятельности школьной библиотеки»;
- «Библиотечные уроки как вид творческого проекта»;
- «Эффективная выставочная деятельность в ОУ»;
- «Мастерская чтения»;
- «Правовые аспекты деятельности библиотеки ОУ».

2. Работникам школьных библиотек предложены рекомендации по организации проектной деятельности и подготовке к прохождению второго этапа аттестации, разработанные специалистами Центра «Учебная книга». Организованы консультации по разработке библиотечных про-

ектов с целью последующей реализации в профессиональной деятельности.

3. Создана электронная база «Проектировочные работы библиотечных работников образовательных учреждений области», обновляющаяся ежегодно. Дальнейшее расширение базы данных обеспечивается методическими материалами, представленными на защите проектировочных работ и разработанными в рамках образовательной программы повышения квалификации библиотечных работников.

С целью информационного обеспечения процессов аттестации библиотечных работников ОУ области специалистами Центра «Учебная книга» ежегодно проводится презентация Центра квалификационных испытаний, осуществляется размещение информационных материалов и методических рекомендаций по аттестации библиотечных работников на региональном портале «Образование Урала».

Процессы аттестации библиотечных работников обеспечены необходимой материально-технической базой:

Центр «Учебная книга» располагает учебными аудиториями на 275 мест, расположенными в здании, находящемся в оперативном управлении, по адресу: г. Екатеринбург, ул. Щорса, д.92 «а», корпус 4. Удобное транспортно-географическое расположение ЦКИ является немаловажным фактором для работников библиотек ОУ из отдаленных районов области.

Имеется библиотека с читальным залом, в которой собран **специализированный фонд**, состоящий из 7145 сигнальных экземпляров учебной и учебно-методической литературы, 2056 книг, 1089 учебников и 60 методических пособий. Кроме того, Центр «Учебная книга» ежегодно осуществляет подписку на периодические издания более 50 наименований.

В оперативном управлении Центра «Учебная книга» имеются технические средства обучения и организации управленческой деятельности, интерактивное и презентационное оборудование. **В читальном зале библиотеки создано 5 мест открытого доступа к информационным ресурсам, соответствующих профилю деятельности аттестующихся.**

Основными результатами деятельности ЦКИ в направлении развития профессиональных компетенций работников школьных библиотек можно считать следующие:

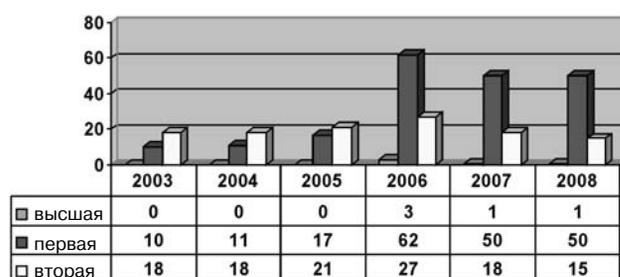
1. Совершенствование информационно-библиотечного сопровождения образовательного процесса, что обеспечило повышение качества предоставляемых образовательных услуг.



2. На основе знаний и опыта, полученного в ходе подготовки к аттестации через систему семинаров, консультаций и т.д., работники школьных библиотек становятся инициаторами и активными участниками создания информационно-библиотечных и информационно-методических центров на базе ОУ.

3. Библиотечные работники являются постоянными и успешными участниками научно-практических конференций, педагогических чтений, профессиональных конкурсов областного и российского уровней.

По оценке экспертов, участвующих в квалификационных испытаниях библиотечных работников, по мнению самих аттестуемых, аттестационные процессы стимулируют значительные качественные приращения в структуре профессионального опыта — совокупности профессиональных компетенций: **гностических** (связанных с накоплением знаний о целях и структуре профессиональной деятельности, состоянии объектов и субъектов на разных стадиях решения профессиональных задач), **проектировочных** (связанных с перспективным планированием, определением стратегических, тактических, оперативных задач, а также способов их решения), **конструктивных** (касающихся отбора и композиционного построения содержания профессиональной деятельности), **организаторских** (направленных на реализацию профессиональных задач посредством организации взаимодействия субъектов образования) и **коммуникативных** (ориентированных на установление конструктивных, целесообразных взаимоотношений с участниками ОП).



Количество аттестованных библиотечных работников за 2003—2007 гг. в ЦКИ

III. Процесс аттестации призван играть весьма значимую роль в развитии персонала любого учреждения через стимулирование работников к постоянному совершенствованию профессиональных, деловых и личностных качеств, развитие чувства персональной ответственности за результат своей деятельности, общий результат работы ОУ и то качество образования, которое данное учреждение обеспечивает.

В самом широком смысле целью аттестации является контроль за рациональным использованием специалистов, стимулирование и повышение эффективности их труда, улучшение подбора и расстановки кадров, обеспечение профессионального роста. Велико значение аттестации при решении вопросов должностного продвижения и назначения руководителей, формирования кадрового резерва, создания программ повышения квалификации и развития персонала.

Вместе с тем, в действующем **Положении об аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений** не выражены механизмы морального стимулирования работников образования. Например, п. 3.8. Положения закрепляет право аттестационных комиссий выносить лишь решения о соответствии/ несоответствии работника заявленной квалификационной категории. Ни рекомендаций к повышению квалификации, ни рекомендаций к продвижению по линии профессионального (карьерного) роста в решении аттестационных комиссий не включается. Имеющиеся в паспортах аттестующихся рекомендации направлены на развитие содержания деятельности и **не имеют статуса решения**.

Существующие формы и процедуры аттестации также не стимулируют ни карьерный рост, ни повышение качества профессиональной деятельности. Во-первых, незначительным «разрывом» в оплате труда между отдельными категориями. Во-вторых, содержание аттестационных процедур не стимулирует построение собственной профессиональной траектории развития и замыкает работника во временном отрезке, равном 5 годам.

IV. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года предусматривает развитие отечественного образования в качестве открытой и единой государственно-общественной системы, в которой неуклонно расширяется участие общества в выработке, принятии и реализации правовых и управленческих решений, выделяются и согласовываются государственная и общественная составляющие в деятельности структур в сфере образования на всех уровнях управления.

Если учесть, что аттестация не только процедура установления квалификационной категории, а, прежде всего, акт общественного признания квалификации педагога, то задачей организаторов аттестации должно быть создание условий, в которых педагог смог бы наиболее полно представить сообществу результаты своего труда, а профес-



сиональное сообщество смогло бы увидеть и оценить успехи, результаты профессиональной деятельности педагога, произошедшие за межаттестационный период.

Можно утверждать, что в последние годы сложился позитивный опыт становления и развития государственно-общественного характера управления, созданы вариативные модели общественного участия в процедуре аттестации педагогов и руководителей образовательных учреждений Свердловской области.

Новые вариативные формы и процедуры, внедренные в практику аттестации в Свердловской области, позволяют демократизировать этот процесс, способствуют развитию профессиональных компетенций педагогов. Каждый педагогический работник получает возможность и глубокую заинтересованность в самовыражении, самоутверждении, демонстрации профессиональных успехов на разных уровнях — от школьного педагогического коллектива до городского или регионального педагогического сообщества, возможность почувствовать моральную удовлетворенность от оценки этих успехов коллегами, определить свою роль в развитии результата образования.

Широкое привлечение к экспертной деятельности в процессе аттестации представителей педагогической общественности — экспертов областного банка — способствует развитию общественной составляющей аттестации.

В то же время, существующие формы и процедуры аттестации не позволяют учитывать мнение потребителей образовательных услуг — представителей гражданского сообщества. Для актуализации общественной составляющей аттестации нужны механизмы, «открывающие» пе-

дагога не только перед профессиональным сообществом, но и перед обществом в целом.

Вероятно, назрела необходимость внесения значительных корректив в существующие нормативные акты, регламентирующие функционирование системы образования и аттестацию ее работников в частности.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

Нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность образовательных учреждений, должны четко определять статус работников школьных библиотек как педагогических работников, непосредственно участвующих в осуществлении образовательного процесса.

Необходимо расширение прав органов государственной власти субъектов Федерации и органов местного самоуправления в регулировании процессов аттестации работников образовательных учреждений и работников органов управления образованием.

Нормативные акты, регламентирующие порядок проведения аттестации, должны содержать положения, предоставляющие возможность не только повышения квалификационной категории, тарифной ставки, но и возможность для профессионального роста и повышения профессионального статуса.

Необходимо нормативно закрепить право общественных организаций, выражающих интересы родителей обучающихся, участвовать в процедуре аттестации работников образовательных учреждений, что обеспечит реализацию принципа государственно-общественного характера управления образованием.





ЦЕНТР
УЧЕБНОЙ КНИГИ

Концепция адаптивной модели школьной библиотеки

Проект для обсуждения

ГОУ ДПО СО ЦПК «Центр «Учебная книга»
Новгородова Валентина Витальевна, методист

