

КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА НА НАЙ-ДОБЪР БИБЛИОТЕКАР В ЧИТАЛИЩНА БИБЛИОТЕКА

СТЕФКА ИЛИЕВА

Разпределянето на финансовите средства от държавния и общинските бюджети за читалищните библиотеки е пряко свързано с дейността на работещите в тях библиотекари. Налага се изработването на точни и ясни критерии за оценка на най-добре работещ библиотекар.

В практиката на оценяването на персонала се използват два вида критерии:

- критерии, ориентирани към индивидуалните качества на работещия (лични и професионални качества);

- критерии, ориентирани към резултатите от дейността (Кръстева, Хр. Оценка на работата. Габрово, 2001).

Счита се, че първият вид критерии, или личните качества, са по-важни при избор на библиотекар за вакантно място. Но при оценка на вече работещ библиотекар се проявява голяма доза субективизъм от страна на оценяващия, ако се преценяват качествата на библиотекаря извън конкретните резултати от дейността му.

Например дали някой е инициативен може да се каже, ако той е въвел нови технологии или е участвал в проекти за допълнително финансиране, набирал е средства от спонсори и дарители, въвел е нови форми на дейност и т.н.

Оценката на резултатите от дейността на библиотекаря се прави в сравнение с планираните дейности.

Оценяват се следните факти:

1. Какви са количествените резултати, които библиотекарят е постигнал и дали те са в съответствие с основната цел и подцелите на организацията.

2. Спазват ли се длъжностните изисквания на конкретното работно място и съобразена ли е дейността с библиотечно-информационните стандарти и технологии.

3. Има ли специалистът необходимото професионално и квалификационно равнище за изпълняване на длъжностните изисквания.

4. Постигнати ли са качествените индикатори (например покритие на нормативите за относителни показатели като обхванатост, читаемост, посещаемост, осигуреност от фонд на жител, на читател и др.).

Резултатите от дейността на работещия библиотекар се оценяват и в зависимост от следните критерии:

- точност, релевантност на изпълнението спрямо плана и спазване на сроковете;

- отговаря ли обемът на свършената работа на нормативите за натовареност.

За да е обективна, надежна и валидна оценката на библиотекаря, тя трябва да се даде от различни източници: от прекия ръководител, от колеги, от ръководители на различни организа-

ции, с които библиотеката си взаимодейства, от потребители, от експерти, от наблюдатели (това могат да бъдат потенциалните ползватели на библиотеката).

Методи на оценка

Един от методите, който е много използван в практиката на оценяването, е ранжирането. Резултатите на оценяването на библиотекари се подреждат във възходящ ред в абсолютните им стойности или като относителни показатели. Например читалищните библиотеки се ранжират по брой на регистрираните читатели, по брой на заетите документи или по други величини: брой нови документи, брой отчислени документи, общ брой абониращи периодични издания, брой посещения и т.н. Такова подреждане се прави обикновено от експертите на отдел „Методичен“ на Народна библиотека „Иван Вазов“ в рамките на една община, за всеки един от библиотечните показатели, заложени в годишния статистически отчет.

Този библиотекар, който има подобри резултати от другите в най-голяма степен, т.е. за най-много показатели е на най-добри позиции, е най-добре работещият.

За да се провери дали това е така, ако оценката се прави от експерт, се прилагат и други методи, например интервю с ръководители на библиотеката и на други организации, имащи отношение към библиотеката. В тези разговори се установява дали номинираният библиотекар спазва трудовата дисциплина, умее ли да работи в екип с останалите фактори, отговорни за

развитието на библиотеката, действа ли съобразно Етичния кодекс и др.

Друг метод на оценяване е посещението от специалисти в библиотеката на номинирания за най-добре работещ библиотекар, и проверка на място на резултатите на статистическите и на декларираните в текстовия отчет дейности и резултати.

Проверяват се следните резултати:

1. Въвеждане на нови практики в комплектуването на библиотечния фонд и разширяване на видовия му състав. Набрани ли са средства за комплектуване от алтернативни източници?

2. Усвояване на информационни технологии и автоматизация в библиотеката.

3. Създаване на комфортна библиотечна среда за ползвателите на библиотеката: чистота и ред, уют, наличие на правила и инструкции за ползвателите, удобно работно време за местните жители, наличие на отопление и осветление според общоприетите стандарти.

4. Добри статистически показатели в рамките на нормативите.

5. Привличане на деца и младежи, чийто брой да е преобладаващ от общия брой на читателите.

6. Обслужване на лица със специални нужди.

7. Координиране на дейността на библиотеката с училищата и др. образователни институции чрез изготвяне на съвместни планове.

8. Работа по краезнание.

9. Осъществяване на връзки с местната власт и информационно обслужване на населението. Число на изпълнените справки от библиотеката за местната власт.

10. Връзка на библиотеката с обществеността. Предоставяне на отчети за дейността на библиотеката пред населението. Реклама на библиотеката. (Всяка библиотека трябва да информира населението за режима си на работа, за предлаганите услуги с помощта на табла, обяви, пътеводители, проспекти, реклами.)

11. Сътрудничество на библиотека с неправителствени организации и асоциации, с учреждения и фирми. Изработване на съвместни проекти за предоставяне на нови услуги и за разширяване на възможностите на читалищната библиотека за достъп до библиотечни и информационни ресурси.

Източник за оценка на резултатите са: отчети, планове, сценарии на масови културни прояви, рекламни материали, анкетни карти, впечатления от библиотеката при посещение на място – констатации от организацията на работата в библиотеката и нейния фонд, отчетната и финансова документация, справочно-библиографския апарат, разговори с ръководството и потребителите.

Оценяват се и следните лични и

професионални качества на номинирания библиотекар:

1. Изпълнява ли библиотекарят всички длъжностни изисквания от длъжностната характеристика?

2. Степен на инициативност и творчески способности. Участие в проекти.

3. Признание от читателите на неговите качества като библиотекар (компетентност, професионализъм, обща култура, бързина, точност, толерантност и т.н.).

4. Обществено-социална дейност: осъществени връзки с местната власт, с местни организации, училища.

5. Наличие на комуникативни качества.

6. Положителен имидж. (Головко, Св. Развивая творчески потенциал. – Библиотека, 2002, № 12, 43-45.)

Качествата на библиотекаря се оценяват по точкова система.

Обемът на статистическите показатели на библиотеката, за която е отговорен библиотекарят, се сравняват с нормативите на IFLA и UNESCO и осреднените резултати, постигнати в рамките на една община.