

Karrierépítés: minősítési eljárások – élethosszig tartó tanulás

Barátné Hajdu Ágnes

A karrier meghatározó tényezői

- A siker – szubjektív és objektív elemek (szakmai, egyéni – családi; anyagiak, ismertség, elfogadás; stb.) - kapcsolata az önismerettel
- A sikeres életpálya nagyban függ a társadalmi és gazdasági környezetünktől és az általa kínált lehetőségektől
 - motiváló és
 - gátló hatásúak

Cél: egy motiváló életpálya modell felvázolása

Életpálya

- Életpálya \neq teljesítményértékelés, de fontos, mert törekedni kell az objektív, összehasonlítható, standardizált eszközrendszerre

Teljesítmény

- A teljesítmény a legtöbb munkakör esetében jól megragadható, jellemezhető, objektíven mérhető a könyvtárban is.
- Vannak, amelyek azonban csak hosszútávon ítéelhetők meg, pl. tehetséggondozás. (Ekkor a mérés helyett az értékelés választhatjuk, pl. hozzáállást, a kompetencia , stb.)

Munkával kapcsolatos teljesítmény három kritériuma

- a munkakörhöz kapcsolódó tevékenységek
- a munkakörhöz köthető tulajdonságok
- a munkakörhöz kapcsolódó eredmények .

A teljesítmény dimenziói

A munkakör ismerete.

A szervezet és a szervezeti
tevékenység ismerete.

Ambíció, megbízhatóság,
tisztesség, kreativitás.

Vezetői készségek

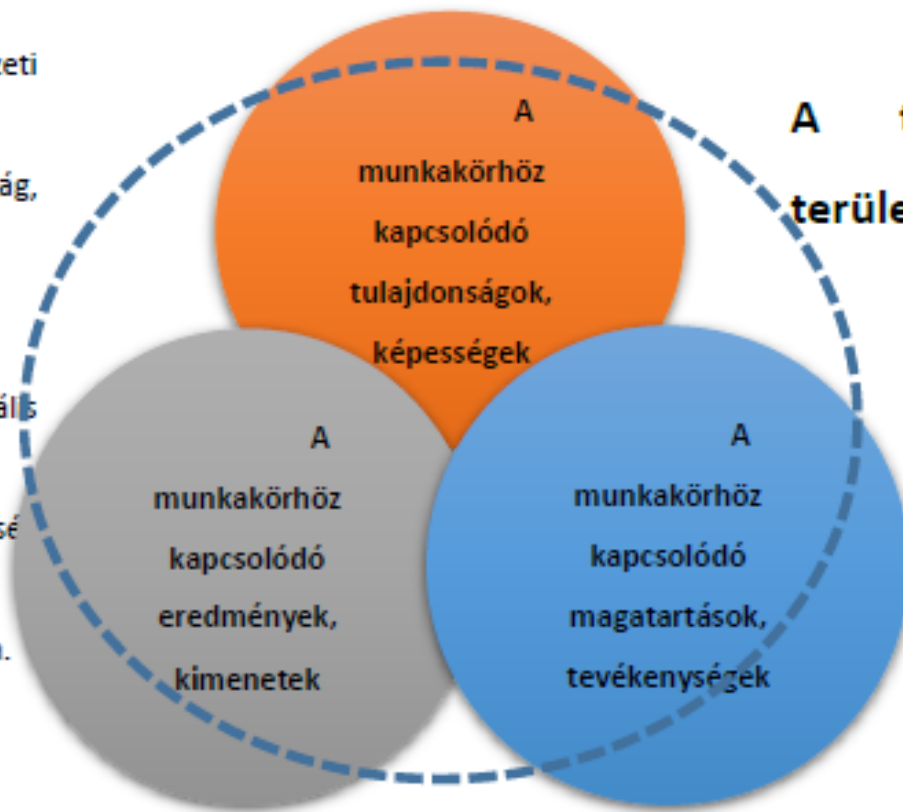
Törvényes és professzionális
működés.

Az elvárt mennyiség
teljesítése.

A kiszolgált ügyfelek száma.

Rontott, hibás munka.

Balesetek száma.



A tényleges teljesítmény területe

Feladatok elvégzése.

Utasítások betartása.

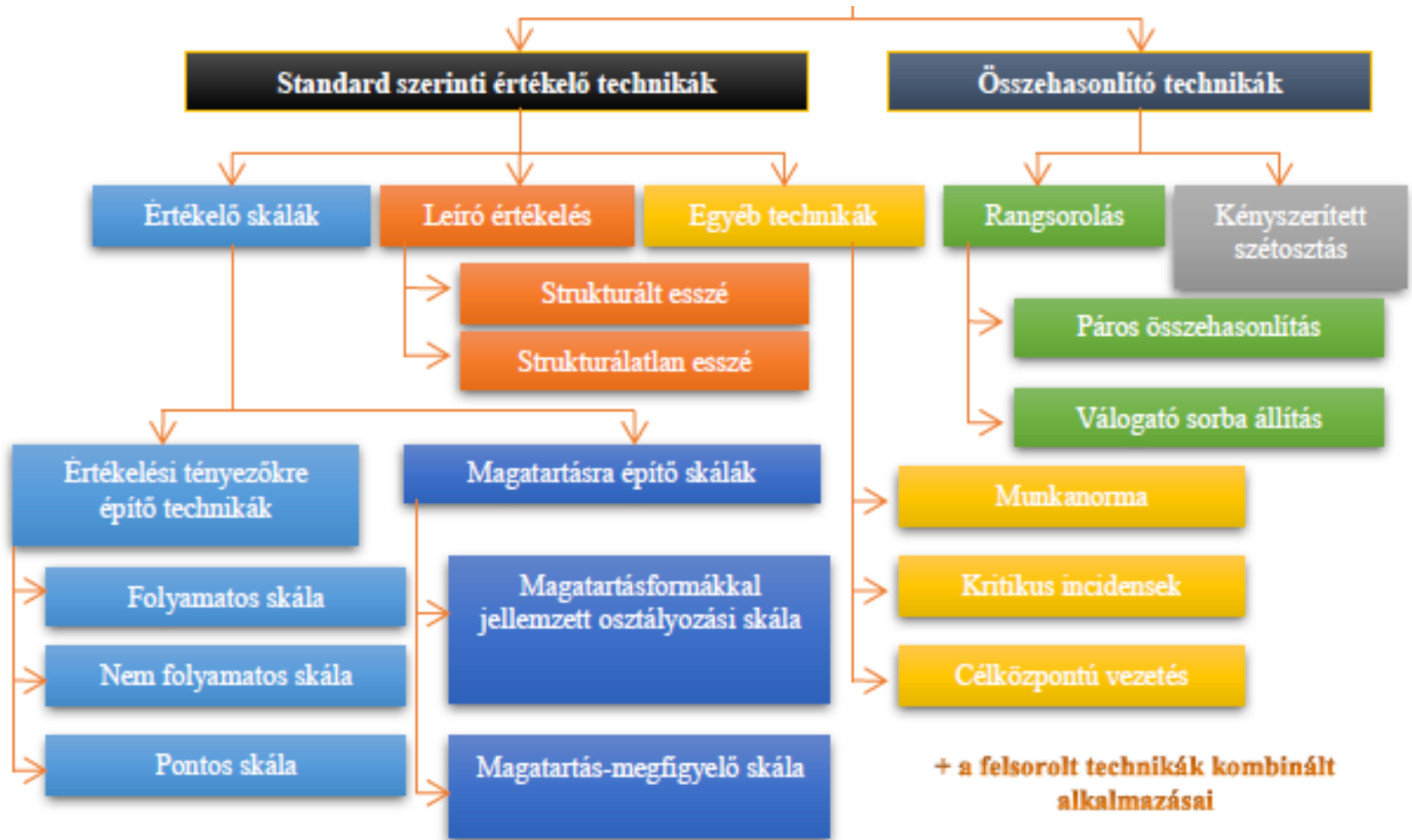
Problémák jelzése.

Feljegyzések,

Dokumentumok vezetése.

Lojalitás, elkötelezettség.

Teljesítményértékelési technikák



Minősítő eljárások az életpálya modellben

- A teljesítmény megítélése - előmenetel kapcsolata (erkölcsi és anyagi elismerés)
- Életpálya szakaszolása – cél:
folyamatosan építkező, fejlődést mutató
- Karrierépítés - karriergondozás

A stratégiai célokhoz való illeszkedés

- A minősítési eljárások, teljesítményértékelési rendszerek célja a az egyéni teljesítmények és a szervezet stratégiai céljai közötti összhang megteremtése.

Kívánalmak

- Az elvárt teljesítmény és a követelmények, ill. a kialakított mutatók szervesen kapcsolódnak a szervezet stratégiai céljaihoz
- Kiszámítható, átlátható, igazságos, objektív és motiváló rendszer
- Felkészült értékelők, folyamatos visszajelzések, fejlesztést/ fejlődést szolgáló támogatás, tanácsadás
- A teljesítményértékelő rendszer folyamatos értékelése, fejlesztése
- A minősítési rendszer hatással lesz/van a humánerőforrás gazdálkodás számos elemére, pl. kiválasztás, a beilleszkedés megtervezésére, karriertervezés, utánpótlásnevelés, szervezetfejlesztés, tehetséggondozás, stb.

Milyen legyen még?

- Tartalma legyen alkalmas a teljes életpálya átfogására, ugyanakkor a kisebb gyakorlattal rendelkezők kellően mély leírására
- Több kitöltős és automatikusan kreditálható rész, mint szakértői minősítés
- A kkk jelentsenek kiinduló pontot (kompetenciák és indikátorok rendszere)
- A munkáltatói és szakértői vélemény, ill. önértékelés együttese
- A képzések, továbbképzések súlyozott és differenciált megítélése
- [...]

Lehetséges szakaszok

- 0-3 év gyakornok, a harmadik évben kötelező **minősítő vizsga**, utána könyvtáros I. lesz a kolléga. Az intézményvezető köteles jelentkeztetni a gyakornokot a minősítővizsgára.
- 9-11 év után **1. minősítő eljárás** → könyvtáros II., minimum 6, a könyvtáros I-ben eltöltött év után lehet lefolytatni, de ekkor a munkáltató kezdeményezheti. 14. év után kötelező
- 16-17 év után lehet a munkáltató kezdeményezésére **2. minősítő eljárás**, → főkönyvtáros, melynek előfeltétele szakirányú továbbképzési szak, stb. (később kidolgozandó szempontrendszer)
- 16-17 év után, a munkavállaló kezdeményezésére, a munkáltatóval egyeztetve **2. minősítő eljárás**, → mesterkönyvtáros, melynek előfeltétele a könyvtárosi munkájához kapcsolódó, azt közvetlenül segítő doktori cím, tudományos fokozat, akadémiai tagság, publikációs tevékenység, stb. (később kidolgozandó szempontrendszer)

NAGY FELELŐSSÉG – NAGYOBB SZEREPVÁLLALÁS

Képzés és életpálya kapcsolata

- Képzés – induló kompetenciák
- Továbbképzés – speciális, munkakörre, feladatra orientált

Továbbképzés

Könyvtáros életpálya stratégiai munkabizottság (2003-2007) a könyvtáros személyisége, műveltség tartalma két vetületként közelíti meg többek között a továbbképzést:

- egyrészt mint a pályára való felkészülés végeredménye (cél),
- másrészt mint a pályán való működés előfeltétele (eszköz).

1/2000. (I. 14.) számú NKÖM rendelete, ill. ennek módosítása, a 12/2002. (IV. 13.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képesítés finanszírozásáról

Továbbképzés

- akkreditált, tanfolyam jellegű szakmai továbbképzés
- az Országos Képzési Jegyzékben szereplő, iskolarendszeren kívüli kulturális területre vonatkozó szakképesítést adó képzés,
- az államilag elismert nyelvvizsgával záruló képzés,
- a felsőoktatási intézmény kulturális területre vonatkozó képzése, szakirányú továbbképzése,
- a kulturális szakterületre vonatkozó tudományos fokozat, [...]

KASZB

- Felhívások, témakijelölések kibocsátása
- Három pólusú a képzési helyek megoszlása

Nagyobb felelősség:

- az aktuális és jól hasznosuló tartalmak biztosításában
- a mérhető és reális értékelési módszerek bevezetésében
- a karrierépítésben és karriergondozásban

KASZB vs iskolarendszerű képzés

Az 1/2000-es rendelet - munkakörökre
képesítést nyújtó felsőfokú
továbbképzésről – felsőfokú
továbbképzési szak

**Köszönöm a
figyelmet!**

