

21897 M.2

V FORUM SBP 2003

ZAWÓD BIBLIOTEKARZA DZIŚ I JUTRO

WYDAWNICTWO
SBP



NAUKA - DYDAKTYKA - PRAKTYKA

ZAWÓD BIBLIOTEKARZA
DZIŚ I JUTRO

Polish Librarians Association
SCIENCE-DIDACTICS-PRACTICE

**LIBRARIAN'S PROFESSION
TODAY AND TOMORROW**

Proceedings of the conference in Nałęczów
18th-20th September 2003

WYDAWNICTWO



Warsaw 2003

Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich
NAUKA-DYDAKTYKA-PRAKTYKA

ZAWÓD BIBLIOTEKARZA
DZIŚ I JUTRO

Materiały z ogólnopolskiej konferencji
Nałęczów 18-20 września 2003

WYDAWNICTWO

SBP



Warszawa 2003

Komitety Redakcyjne serii wydawniczej
<<NAUKA – DYDAKTYKA – PRAKTYKA>>

Marcin DRZEWIECKI (przewodniczący), Stanisław CZAJKA, Artur JAZDON, Barbara SOSIŃSKA-KALATA, Danuta KONIECZNA, Krzysztof MIGON, Mieczysław MURASZKIEWICZ, Janusz NOWICKI (sekretarz), Joanna PAPUZIŃSKA-BEKSIK, Wanda PINDŁOWA, Jan SOJKA, Barbara STEFANIAK, Hanna TADEUSIEWICZ, Zbigniew ŻMIGRODZKI

Redaktor

Janusz NOWICKI

Zdjęcia:

Janusz NOWICKI

oraz Biblioteka Główna Politechniki Lubelskiej

Redakcja techniczna i korekta

Anna LIS

© Copyright by Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich

ISBN 83-89316-10-2

CIP - Biblioteka Narodowa

Zawód bibliotekarza dziś i jutro : materiały z ogólnopolskiej konferencji, Nałęczów 18-20 wrzesień 2003 ; V Forum SBP 2003 / [red. Janusz Nowicki]; Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich. - Warszawa : Wydaw. SBP, 2003. - (Nauka, Dydaktyka, Praktyka ; t. 64)

Wydawnictwo SBP. 00-335 Warszawa, ul. Konopczyńskiego 5/7

Warszawa 2003. Wydanie I. Ark. wyd. 9,0. Ark. druk. 11,0

Łamanie: Urszula LASOCKA

Druk i oprawa: Zakład Poligraficzny PRIMUM

Kozerki 17a, 05-825 Grodzisk Mazowiecki, tel. 724-18-76

0.12.03; dup SBP: 15.00,

SPIS TREŚCI

Jan Wołosz	
NASZE INTENCJE I DZIAŁANIA	7
Bolesław Howorka	
ZAWÓD BIBLIOTEKARZA W ŚWIELE PRZEPISÓW PRAWNYCH	11
Jacek Wojciechowski	
BIBLIOTEKARSTWO: ZAWÓD CZY ZATRUDNIENIE	29
Elżbieta Barbara Zybert	
SZCZĘŚLIWY KLIENT → SZCZĘŚLIWY PRACOWNIK... CZYLI O SATYSFAKCJI BIBLIOTEKARZY	49
Stanisław Czajka	
POŻĄDANE KWALIFIKACJE BIBLIOTEKARZA W BN	63
Ryszard Bania	
BIBLIOTEKARZ NAUCZAJĄCY W SZKOLE WYŻSZEJ	75
Ewa Stachowska-MusiaŁ	
BIBLIOTEKARZ – ZAWÓD O WIELU OBLCZACH	81
Henryk Hollender	
PRZYSZŁOŚĆ ZAWODU BIBLIOTEKARSKIEGO	91
Artur Jazdon	
O NOWYCH STANOWISKACH, SPECJALNOŚCIACH I ZAWODACH	97
Barbara SOSIŃSKA-KALATA	
KONCEPCJE UNIWERSYTECKIEGO KSZTAŁCENIA BIBLIOTEKARZY	115
Maria Kocójowa	
ZASADY AKREDYTACJI STUDIÓW INFORMACJI NAUKOWEJ I BIBLIOTEKOZNAWSTWA	133
Mirosława Majewska	
EDUKACJA USTAWICZNA BIBLIOTEKARZY. REALIA – PROBLEMY – PROGNOZY	147
Joanna Pasztaleniec-Jarzyńska	
ZAGRANICZNE STOWARZYSZENIA BIBLIOTEKARSKIE	165
AUTORZY I UCZESTNICY FORUM	171

CONTENTS

Jan Wołosz	
FOREWORD	7
Bolesław Howorka	
LIBRARIAN'S PROFESSION IN THE LIGHT OF LAW REGULATIONS	11
Jacek Wojciechowski	
LIBRARIANSHIP: PROFESSION OR EMPLOYMENT	29
Elżbieta Barbara Zybert	
SUCCESSFUL CLIENT, SUCCESSFUL WORKER... OR ABOUT SATISFACTION OF LIBRARIANS	49
Stanisław Czajka	
DESIRABLE PROFESSIONAL QUALIFICATIONS FOR THE LIBRARIAN OF NATIONAL LIBRARY	63
Ryszard Bania	
TEACHING LIBRARIAN IN UNIVERSITY EDUCATION	75
Ewa Stachowska-Musiał	
LIBRARIAN- PROFESSION WITH MANY FACES	81
Henryk Hollender	
THE FUTURE OF LIBRARIAN'S PROFESSION	91
Artur Jazdon	
ABOUT NEW POSTS, SPECIALIZATIONS AND PROFESSIONS	97
Barbara SOSIŃSKA-KALATA	
CONCEPTIONS OF UNIVERSITY EDUCATION OF LIBRARIANS	115
Maria Kocójowa	
RULES OF ACCREDITATION FOR UNIVERSITY STUDIES IN INFORMATION SCIENCE AND LIBRARIANSHIP	133
Mirosława Majewska	
CONTINUOUS EDUCATION OF LIBRARIANS. REALITIES – PROBLEMS – PROGNOSIS	147
Joanna Pasztaleniec-Jarzyńska	
THE FOREIGN ASSOCIATIONS OF LIBRARIANS	165
AUTHORS AND PARTICIPANTS OF THE CONFERENCE	171

Jan Wołosz



NASZE INTENCJE I DZIAŁANIA

Po 1989 r. w bibliotekarstwie polskim, jak i we wszystkich dziedzinach życia społeczno-gospodarczego kraju, dokonały się wielkie zmiany. Dziś brzmi to jak banał, ale faktem jest, że w efekcie tych zmian oraz coraz szerszego zastosowania w bibliotekach nowych technologii i dostępu do światowych zasobów informacji – zmieniają się także warunki pracy bibliotek i bibliotekarzy, nasze poglądy na cele i zadania bibliotek, nasze podejście do ruchu zawodowego bibliotekarzy. Dodatkowy wpływ na stan naszej świadomości zawodowej wywierają nowe idee, rozwiązania i doświadczenia, jakie docierają do nas z zagranicy, zwłaszcza z IFLA oraz z krajów Unii Europejskiej, z których bibliotekami coraz szerzej współpracujemy, a być może wkrótce na niektórych polach przyjdzie nam także rywalizować.

Skutki zmian nie zawsze odbierane są w sposób pozytywny. Wydają się przeważać opinie krytyczne, wynikające z ułomnej polityki bibliotecznej państwa. Dzieje się tak mimo rzeczywistych oznak postępu: oddaniu do użytku w ostatnich latach wielu nowych budynków i pomieszczeń bibliotecznych, postępującej komputeryzacji, coraz szerszemu dostępowi bibliotek do Internetu, istnieniu NUKAT-u i KaRo, przyjęciu formatu MARC 21 jako formatu krajowego, dopracowaniu się JHP KABA i JHP BN, pojawieniu się nowych form organizacyjnych w postaci konsorcjów grupujących użytkowników zautomatyzowanych systemów bibliotecznych i baz danych, efektywnemu funkcjonowaniu sprawnego systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego bibliotekarzy na poziomie wyższym i średnim, bogatej działalności konferencyjno-szkoleniowej oraz wydawniczej, w czym znaczący udział ma także Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, co zapewnia

bibliotekarzom nabywanie nowej wiedzy i nowych umiejętności. Tych niewątpliwych osiągnięć z pewnością nie powinny nam przesłaniać niedociągnięcia i trudne problemy, których możliwa lista jest, niestety, również bardzo długa.

Dla SBP bardzo duże znaczenie miała reforma administracyjna i nowy administracyjny podział kraju. Wymusiły one zmiany struktury organizacyjnej naszej organizacji. Ta bardzo trudna operacja została w ubiegłym roku zakończona i dziś mamy zamiast poprzednich 49 okręgów – 18 i dodatkowy poziom w strukturze organizacyjnej SBP, mianowicie oddziały funkcjonujące w ramach powiatów. Strukturę uzupełniają koła SBP grupujące bibliotekarzy z poszczególnych bibliotek lub bibliotek z określonego obszaru.

Dzięki konsolidacji okręgów i utworzeniu struktur powiatowych bibliotekarze zyskali szersze możliwości aktywnego udziału w ruchu zawodowym swojego środowiska, a także prezentowania swoich problemów na forum publicznym, zaś władze samorządowe – partnera do omawiania i rozwiązywania problemów związanych z bibliotekarstwem i upowszechnianiem czytelnictwa..

Uwzględniając owe zmiany, Zarząd Główny SBP uznał za celowe rozpoczęcie dyskusji nad obecną rolą SBP i jego przyszłością. Tym sprawom było poświęcone V Forum SBP w Nałęczowie, które w naturalny sposób poprzedziło konferencję „Dziś i jutro zawodu bibliotekarza” i stanowiło dla niej swoiste przygotowanie.

Zawód bibliotekarski zawsze był przedmiotem zainteresowania SBP, które zabiegało o jego integrację, prestiż społeczny i jednolite dla niego regulacje prawne. Zagadnieniom tym poświęcono m. in. konferencje „Zawód bibliotekarski dziś i jutro” w Łodzi w 1996 r. oraz „Społeczno-kulturalna i zawodowa kreatywność bibliotekarzy” w Miedzeszynie w 1997 r.

Realia wykonywania zawodu bibliotekarza zmieniają się i powodują, że ulega on daleko idącej dezintegracji, między innymi w wyniku pogłębiania się podziałów międzyresortowych, zmiany przepisów ujednolicających jego status (np. różne tabele płac, stanowisk), różnicowania się poziomu wymagań kwalifikacyjnych na stanowiskach pracy w bibliotekach, zróżnicowania społecznych postaw bibliotekarzy, napływu do kraju informacji o zmianach w zawodzie bibliotekarskim za granicą. Wszystko to skłania do analizowania nowych aspektów rzeczywistości, do przemyśleń i refleksji, do poszukiwania nowych rozwiązań.

W tej sytuacji władze SBP doszły do wniosku, że konieczne jest zorganizowanie specjalnej konferencji poświęconej zawodowi bibliotekarskiemu z udziałem wybitnych specjalistów, praktyków i teoretyków, którzy pokusiliby się o sformułowanie odpowiedzi na wiele rodzących się pytań, a m. in.: Czy możemy dziś mówić o jednolitym zawodzie. Jak ten zawód

jest postrzegany przez samych bibliotekarzy. Jak potrzeby różnych rodzajów bibliotek wpływają na wymagania i oczekiwania wobec zawodu. Jak rysuje się jego przyszłość. Jakie są koncepcje kształcenia bibliotekarzy i w jakich kierunkach zmierzają. Jak wpływa na ten zawód coraz szersze stosowanie w bibliotekach nowych technologii.

I taka konferencja o charakterze przegląadowym została zorganizowana w Nałęczowie. Zgromadziła ona licznych uczestników ze wszystkich rodzajów bibliotek i stała się forum wspólnej rozmowy na temat obecnej kondycji zawodu, jak i jego przyszłości w naszym kraju. Wprowadzenie do tej rozmowy i dyskusji stanowiły referaty wybitnych, znanych szeroko w środowisku ze swych dokonań i osiągnięć autorów, którzy wcześniej dali się poznać dzięki swym głębokim i oryginalnym przemyśleniom oraz osobistym dokonaniom.

Konferencja przyniosła bogaty plon. Jej efektem jest m. in. niniejsza publikacja zawierająca materiały z konferencji, uznane zgodnie przez jej uczestników za ciekawe i inspirujące, odpowiadające na wiele stawianych pytań. Pogłębiła też przekonanie o potrzebie integracji i podejmowaniu wspólnych wysiłków na rzecz konsolidacji środowiska i obrony jego interesów zawodowych. Jest to szczególnie ważne obecnie, kiedy otwierają się szerokie perspektywy budowy społeczeństwa informacyjnego i kiedy musimy się zmierzyć z wieloma nowymi wyzwaniami.

Oprócz SBP współorganizatorami konferencji były Biblioteka Główna Politechniki Lubelskiej oraz Zarząd Okręgu SBP w Lublinie. Współorganizatorom konferencji, szczególnie Ryszardowi Bani, dyrektorowi Biblioteki Głównej Politechniki Lubelskiej i Zofii Ciuruś, przewodniczącej Okręgu Lubelskiego SBP i dyrektor Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej im. Hieronima Łopacińskiego w Lublinie – jeszcze raz chciałbym serdecznie podziękować. Podziękowania należą się także autorom referatów, których wielki wkład w powodzenie konferencji zawiera niniejsza publikacja.



Sala obrad

Bolesław Howorka



ZAWÓD BIBLIOTEKARZA W ŚWIETLE PRZEPISÓW PRAWNYCH

I. Rozpocznę swój tekst od pytania, które może wydać się dziwne i niekorespondujące z podjętym tematem. Ale jest to pytanie ściśle związane z omawianym tu problemem.

O kim mówimy, że jest **człowiekiem szczęśliwym**? Co jest potrzebne człowiekowi, aby czuł się w pełni zadowolony ze swojego życia? Na to pytanie nie jest łatwo odpowiedzieć. Takich odpowiedzi może być wiele. I każda z nich może być, subiektywnie, uzasadniona. Prawdopodobnie i moja próba odpowiedzi na to pytanie będzie budzić wątpliwości.

Według mnie człowiekiem szczęśliwym jest osoba, ciesząca się dobrym zdrowiem, której bardzo dobrze układa się życie osobiste, rodzinne, której praca zawodowa przynosi dużo satysfakcji. A warunkiem osiągnięcia satysfakcji z wykonywanej pracy jest m.in. przemyślany wybór zawodu i miejsca pracy oraz dobre przygotowanie zawodowe, **potwierdzone przewidzianymi przez przepisy prawa dokumentami**. Aby stać się „prawdziwym”, tzn. formalnie uznanym profesjonalistą, posiadać stosowny dyplom, trzeba spełnić szereg **przewidzianych przepisami prawa** warunków, ukończyć odpowiednią szkołę średnią i uzyskać maturę, ukończyć uczelnię, **napisać wymaganą prawem** pracę dyplomową, zdać niezbędne (także **określone stosownymi przepisami**) egzaminy końcowe. **Przewidziane przepisami prawa...**, **wymaganą prawem...**, **określone stosownymi przepisami...** A więc problematyka „zawodu” pozostaje w ścisłym związku z prawem.

Inaczej mówiąc: sprawy zawodu są na pewno przedmiotem zainteresowania prawa, prawników...

Jednakże wertując dostępne mi encyklopedie prawa nie znalazłem w nich definicji pojęcia „zawód”. W *Nowej encyklopedii powszechnej PWN* (Warszawa 1996, t. 6, s. 997) jest informacja, że problematyką zawodu zajmuje się przede wszystkim socjologia. **Zawód to zespół czynności wyodrębnionych w ramach społecznego podziału pracy, wymagających przygotowania (kwalifikacji), wykonywanych przez jednostkę stale lub dorywczo i stanowiący dla niej źródło utrzymania; zawodem wykonywanym** nazywa się zespół czynności, których wykonywanie stanowi gł. źródło utrzymania danej jednostki, **zawodem wyuczonym** – zespół czynności, do których wykonywania dana jednostka uzyskała przygotowanie teoretyczne i praktyczne; terminu **zawód** używa się często również na określenie **kategorii zawodowej**, tj. ogółu ludzi wykonujących określony zawód. Biorąc pod uwagę rodzaj działalności, stopień kwalifikacji, stanowisko w zespole pracy i stosunek do własności rozróżnia się tzw. grupy społeczno-zawodowe. Zawód jest jednym z czynników kształtujących osobowość jednostki. Wybór zawodu określa jego intelektualny rozwój, wyznacza miejsce w społecznym podziale pracy, w skali prestiżu, określa przyjmowane systemy wartości, wzory zachowania, wpływa na aspiracje i ambicje życiowe, wprowadza w formy organizacyjne typy konfliktów itp. Współcześnie uwagę poświęca się zagadnieniu postawy pracownika, jego stosunkowi do wykonywanego zawodu, zaangażowania i satysfakcji, którą może z niego czerpać, a także badaniu dyspozycji jednostki ze względu na przydatność do określonych zawodów (selekcja zaw., poradnictwo psychol.).

Z powyższej definicji (mogę tu jeszcze dodać, że przeglądając inne opracowania encyklopedyczne stwierdziłem, że podane w nich odpowiednie definicje tego pojęcia są podobne) wynika, że mówiąc o zawodzie musimy wyróżnić następujące elementy:

- 1) zespół wykonywanych czynności, które charakteryzują dany zawód,
- 2) kwalifikacje; zarówno w dziełach encyklopedycznych, jak też i w innych opracowaniach [np. w *Klasyfikacji zawodów i specjalności* (Warszawa 1983, s. 8)] wyodrębnia się pojęcie **zawodu wyuczonego** (**zawód wyuczony to zespół czynności, do których wykonywania dana osoba uzyskała przygotowanie teoretyczne i praktyczne**) obok pojęcia **zawodu wykonywanego** [**zawód wykonywany to wykonywanie konkretnej pracy (działalności) przynoszącej dochód lub zarobek** (*Systematyczny Słownik Zawodów*, GUS, Warszawa 1970)]; szereg dyskusji i wątpliwości związanych z tym elementem, wyróżnikiem, wynika z faktu, że często zakres obu tych pojęć nie pokrywa się, osoba wykonująca dany zawód ma przygotowanie profesjonalne, które nie odpowiada wykonywanemu zawodowi,

3) trwałość lub też systematyczność wykonywania określonych czynności; ten element przeciwstawia się wiązaniu pojęcia „zawód” z wykonywaniem prac doraźnych,

4) cel zarobkowy występujący w jakiegokolwiek postaci związanych z zawodem korzyści materialnych; i tu znowu przeciwstawia się temu elementowi pracę amatorską, pracę nieodpłatną wykonywaną z różnych motywów, np. pracę społeczną, m.in. charytatywną, pracę związaną z osobistymi szczególnie zainteresowaniami, m.in. z „hobby” danej osoby.

Cechą zawodu jest nie tylko wykonywanie w sposób systematyczny określonego zespołu czynności (prac), ale i to, że ma ono na celu dostarczanie materialnych środków zaspokajających potrzeby jednostki. Z przytoczonej tu definicji (i nie tylko) wynika, że pojęcie zawodu stanowi kategorię nie tylko socjologiczną, lecz także ekonomiczną z uwagi na cel zarobkowy związany z wykonywaniem zawodu.

II. Jednakże trudności związane ze znalezieniem prawnej definicji pojęcia „zawód” nie powinny prowadzić do wniosku, że prawnicy nie interesują się problemami zawodu, że nie ma prawnej definicji tego pojęcia. O problemach zawodu stanowi nasza Konstytucja. Tymi problemami zajmuje się gałąź prawa – „prawo pracy”. O zainteresowaniu prawników sprawami zawodu świadczą przepisy kodeksu pracy, w którym znajduje się szereg postanowień związanych z problematyką zawodu. Obowiązują ustawy, przepisy wykonawcze, mówiące o sprawach zawodów (np. ustawa o zawodzie lekarza, ustawa o radcach prawnych). Znane są akty normatywne określające tabele stanowisk, wymagania kwalifikacyjne i zasady wynagradzania.

Prawnicy podejmowali próby sformułowania prawnej definicji pojęcia „zawód”. Już w 1961 r., w Komitecie Pracy i Płacy, opracowano instrukcję, w której znalazły się zapisy mówiące, że **pod pojęciem zawodu lub specjalności rozumie się wykonywanie w celach zarobkowych wynikającego z podziału pracy zespołu czynności (robót) społecznie użytecznych, oparte na kwalifikacjach (wiadomościach i umiejętnościach)**. Uznano w tej instrukcji, że specjalność jest pojęciem węższym od pojęcia zawodu.

Informacje o tych działaniach znalazłem w dziele stanowiącym studium z zakresu materialnego prawa administracyjnego (K. Wojtczak: *Zawód i jego prawna reglamentacja*, Poznań 1999, wydawca: Przedsiębiorstwo Wydawnicze: „Ars boni et aequi”). W dziele tym znalazłem także sformułowaną przez autorkę definicję zawodu (op. cit., s. 50): **„Zawodem jest osobiste wykonywanie wewnętrznie spójnego zbioru czynności (zadań), wymagających określonych kwalifikacji (wiedzy i/lub umiejętności), systematycznie i odpłatnie, na podstawie i w granicach obowiązującego porządku prawnego”**.

III. Jak z powyższych rozważań wynika przedmiotem zainteresowania prawnika i treścią aktów normatywnych są takie zagadnienia dotyczące zawodu, jak:

1) określenie praw i obowiązków pracowników i pracodawców (Konstytucja RP w art. 65 ust. 1 stanowi: *Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa*. Art. 1 KP, *Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców*),

2) określenie zespołu czynności składających się na określony zawód [(stosowne postanowienia można znaleźć w ustawach; także w ustawach zapisane zostały wyjątki od konstytucyjnej zasady wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, przepisy o reglamentacji wykonywania zawodu, m.in. w związku z art. 17 ust. 1 Konstytucji), obowiązująca ustawa o bibliotekach, w art. 29 ust. 1, mówi, że grupę zawodową bibliotekarzy stanowią pracownicy zatrudnieni na stanowiskach bibliotekarskich, posiadający kwalifikacje bibliotekarskie; ust. 2 tego art. stanowi o dwóch „podgrupach” bibliotekarzy, o pracownikach służby bibliotecznej i o bibliotekarzach dyplomowanych; ust. 3 dopuszcza zatrudnienie w bibliotekach „specjalistów innych zawodów związanych z działalnością biblioteczną”],

3) określenie niezbędnych wymagań kwalifikacyjnych od osób wykonujących dany zawód (najczęściej w przepisach wykonawczych stanowiących o działalności określonych instytucji, m.in. w odniesieniu do bibliotekarzy i bibliotek w przepisach wykonawczych do ustawy o bibliotekach i ustawy o szkolnictwie wyższym),

4) określenie tabeli stanowisk, nazw stanowisk przede wszystkim pracowników działalności podstawowej instytucji (także w przepisach wykonawczych stanowiących o działalności określonych instytucji),

5) określenie zasad kształtowania się wynagrodzeń osób wykonujących określone zawody [(art. 10 § 2 KP: *Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę*; rozdział I w dziale trzecim Kodeksu pracy: *Ustalenie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą*); i tu znowu szczegółowe postanowienia dotyczące wynagrodzeń bibliotekarzy zostały zawarte przede wszystkim w przepisach wykonawczych wydanych w oparciu o postanowienia ustawy o bibliotekach i ustawy o szkolnictwie wyższym].

IV. O sprawach związanych z wykonywaniem zawodu bibliotekarza mówiły przepisy pochodzące z okresu 1918-1939, przepisy wydane przed II wojną światową. Można tu m.in. wymienić następujące (ważniejsze) akty normatywne:

1) ustawę z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. Nr 21, poz. 164; j. t. Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72) (przepisy tej ustawy dotyczyły m.in. stosunku pracy osób zatrudnionych w bibliotekach),

2) ustawę z dnia 13 lipca 1920 r. o szkołach akademickich (Dz. U. Nr 72, poz. 494; rozdz. VI. *Urzędnicy i służba szkół akademickich*), pod rządem ustawy z 1920 r. weszło w życie rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym pracowników państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół (Dz. U. z 1933 r. Nr 76, poz. 551; Tytuł III – *Pomocnicze siły naukowe* – : art. 91-93 i 95-96), w którym znalazły się postanowienia mówiące o powołaniu do pracy w uczelni bibliotekarzy o najwyższych kwalifikacjach (kustoszy),

3) ustawę z dnia 15 marca 1933 r. o szkołach akademickich (j.t. Dz. U. z 1938 r. Nr 1, poz. 6; art. 24 ust. 1); tu tylko jedno zdanie (trzecie) poświęcone trybowi powoływania bibliotekarzy (nazwanych tu „urzędnikami bibliotek”),

4) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 1924 r. o ustanowieniu tabeli stanowisk we władzach i urzędach państwowych (Dz. U. Nr 64, poz. 631); tu w załączniku nr 8 podano stanowiska: dyrektor biblioteki, bibliotekarz, asystent biblioteczny, adiunkt biblioteczny (informacja: Zarzębski Tadeusz: *Katalog aktów normatywnych polskiego prawa bibliotecznego 1773-1983*, Biblioteka Narodowa, Warszawa 1985; poz. 82, s. 23),

5) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 kwietnia 1930 r. o służbie przygotowawczej i egzaminie kandydatów na stanowiska I kategorii w państwowej służbie bibliotecznej (Dz. U. Nr 36, poz. 294),

6) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 kwietnia 1930 r. o służbie przygotowawczej i egzaminie kandydatów na stanowiska II kategorii w państwowej służbie bibliotecznej (Dz. U. Nr 36, poz. 295),

7) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1933 r. o ustanowieniu tabeli stanowisk we władzach, urzędach i instytucjach państwowych (Dz. U. Nr 102, poz. 780); w tabeli występują następujące stanowiska bibliotekarskie: dyrektor Biblioteki Narodowej, kierownik biblioteki, kustosz biblioteki, bibliotekarz, adiunkt biblioteki, asystent biblioteki (informacja: Zarzębski Tadeusz, op. cit.; poz. 144, s. 35).

V. Dekret z dnia 17 kwietnia 1946 r. o bibliotekach i opiece nad zbiorami bibliotecznymi (Dz. U. Nr 26, poz. 163) nie odnosił się bezpośrednio do spraw zawodu bibliotekarza.

Do problemów związanych ze stosunkiem służbowym i uposażeniami bibliotekarzy odniosło się kilka wcześniejszych (sprzed 17 kwietnia 1946 r.) dekretów PKWN, stanowiących o stosunku służbowym i o uposażeniach funkcjonariuszy państwowych, pracowników państwowych, pracowników władz, urzędów, zakładów i instytucji państwowych (informacja: T. Zarzębski, op. cit.; poz. 202-204, s. 45). Stosunek służbowy m.in. bibliotekarzy określał dekret z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. Nr 22, poz. 139) (informacja: Zarzębski Tadeusz, op. cit.; poz. 242, s. 51).

O bibliotekarzach dyplomowanych zatrudnionych w bibliotekach naukowych stanowiło, wydane w oparciu o przepisy ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 lipca 1965 r. (Dz. U. Nr 30, poz. 198; z późniejszymi zmianami). Ta sama ustawa z 1949 r. stanowiła podstawę do wydania rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników służby bibliotecznej (Dz. U. Nr 37, poz. 225). Przepisy te mówiły także o wymaganiach kwalifikacyjnych pracowników służby bibliotecznej (zał.1).

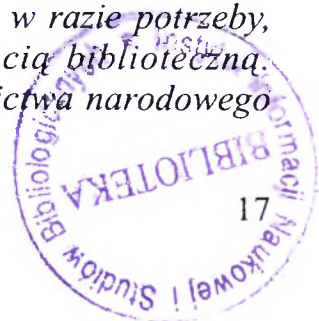
O pracownikach bibliotek stanowiła ustawa z dnia 9 kwietnia 1968 r. o bibliotekach (Dz. U. Nr 12, poz. 63; z późniejszymi zmianami). Art. 29 ust. 1 stanowił: *Pracownicy, zatrudnieni na stanowiskach bibliotekarskich, tworzą zawodową grupę bibliotekarzy*. Dalej, art. 30 ust. 1 mówił, że w bibliotekach naukowych można zatrudniać także inne osoby (pracowników naukowo-badawczych, bibliotekarzy dyplomowanych i pracowników służby bibliotecznej, dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej oraz pracowników inżynierskich, technicznych i równorzędnych). Art. 29 ust. 4 powołanej ustawy stanowił podstawę do wydania przepisów, jednolitych i obowiązujących we wszystkich bibliotekach, także w bibliotekach naukowych, przepisów regulujących zasady wynagradzania bibliotekarzy, a także stanowiących o wymaganiach kwalifikacyjnych dla pracowników służby bibliotecznej – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników placówek upowszechniania kultury, archiwów państwowych i Filmoteki Polskiej (Dz. U. Nr 30, poz. 176). Te przepisy przez około dziesięć lat regulowały problemy związane ze stanowiskami, kwalifikacjami i wynagrodzeniami wszystkich bibliotekarzy.

Przepisy rozporządzenia z 1974 r. zostały zmienione po wejściu w życie przepisów ustawy z dnia 26 kwietnia 1984 r. o upowszechnianiu kultury oraz o prawach i obowiązkach pracowników upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 26, poz. 129; z późniejszymi zmianami). Art. 9 ust. 2 tej ustawy stanowił: *Biblioteki i muzea są także instytucjami i placówkami upowszechniania kultury w rozumieniu ustawy*. W rozdziale 4 tej ustawy: *Pracownicy instytucji i placówek upowszechniania kultury* znalazły się postanowienia (art. 23) stanowiące podstawę do wydania przez ministra kultury i sztuki przepisów (rozporządzenia) określających m.in. wymagania kwalifikacyjne, zasady i tryb stwierdzania kwalifikacji oraz dokonywania ocen kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w instytucjach i placówkach upowszechniania kultury (ust. 6 pkt 1). Ważne były tu postanowienia ust. 2 mówiące o powinnościach pracowników upowszechniania kultury; powinni oni: *1) mieć odpowiednie do zajmowanego stanowiska kwalifikacje ogólne i specjalistyczne, 2) wykazywać się właściwą postawą etyczną i obywatelską, 3) czynnie uczestniczyć w życiu kulturalnym środowiska, 4) akceptować i realizować cele polityki kulturalnej państwa*. Art. 26

stanowił: *Pracownicy upowszechniania kultury, zatrudnieni w instytucjach i placówkach upowszechniania kultury przedsiębiorstw i innych państwowych jednostkach organizacyjnych oraz organizacji spółdzielczych i społecznych, są wynagradzani według zasad określonych w niniejszej ustawie i wydanych na jej podstawie przepisów albo – zgodnie z przyjętym przez tych pracowników wyborem – według zasad obowiązujących w układach zbiorowych pracy lub innych przepisach obowiązujących w ich zakładach pracy.*

Jednolite przepisy o stanowiskach, wymaganiach kwalifikacyjnych oraz wynagrodzeniach pracowników bibliotek (powołane tu wyżej rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników placówek upowszechniania kultury, archiwów państwowych i Filmoteki Polskiej ogłoszone w Dz. U. Nr 30, poz. 176 stanowiło, że stosuje się je m.in. do pracowników zatrudnionych w bibliotekach publicznych i w bibliotekach szkół wyższych) obowiązywały do dnia 1 września 1985 r. Na podstawie art. 23 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 kwietnia 1984 r. o upowszechnianiu kultury oraz o prawach i obowiązkach pracowników upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 26, poz. 129) wydane zostało rozporządzenie ministra kultury i sztuki z dnia 14 listopada 1985 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych, zasad i trybu stwierdzania kwalifikacji oraz dokonywania ocen kwalifikacyjnych, uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w instytucjach i placówkach upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 56, poz. 291), które wprowadziło odmienne, od dotąd obowiązujących, postanowienia w sprawie *stanowisk i kwalifikacji pracowników zatrudnionych w bibliotekach, ośrodkach informacji naukowej oraz przy konserwacji zbiorów bibliotecznych* (zał. 1) pracowników jednostek organizacyjnych, do których odnoszą się przepisy ustawy. Rozporządzenie z dnia 14 listopada 1985 r. wprowadziło m.in. w bibliotekach nowe stanowisko: „starszego kustosza”, stanowisko, którego nie ma np. w bibliotekach szkół wyższych.

Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach (Dz. U. Nr 85, poz. 539, zmiany: Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668, Dz. U. z 2001 r. Nr 129, poz. 1440, Dz. U. z 2002 r. Nr 113, poz. 984) o sprawach pracowników bibliotek stanowi w cytowanym tu już art. 29 (*1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach bibliotekarskich powinni posiadać kwalifikacje bibliotekarskie. Tworzą oni grupę zawodową bibliotekarzy. 2. Do pracowników, o których mowa w ust. 1, należą: 1) pracownicy służby bibliotecznej: młodszy bibliotekarz, bibliotekarz, starszy bibliotekarz, kustosz i starszy kustosz, 2) bibliotekarze dyplomowani: asystent, adiunkt, kustosz dyplomowany, starszy kustosz dyplomowany. 3. W bibliotekach mogą być zatrudnieni, w razie potrzeby, specjaliści innych zawodów związanych z działalnością biblioteczną. 4. Minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego*



w porozumieniu z właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia, wymagania kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji). Te przepisy (art. 29 ust. 4), a także przepisy art. 31 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 1997 r. Nr 110, poz. 721 i Nr 141, poz. 943 oraz z 1998 r. Nr 106, poz. 668), stanowią podstawę wydania rozporządzeń wykonawczych: 1) rozporządzenie ministra kultury i sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji (Dz.U. Nr 41, poz. 419), 2) rozporządzenie ministra kultury i sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. Nr 45, poz. 446 z późniejszymi zmianami).

VI. O sprawach zawodu bibliotekarza zatrudnionego w szkole wyższej stanowiły i stanowią przepisy ustaw określających zasady działania tych instytucji. Należy tu wskazać, że ustawy obowiązujące w latach 1918-1947 problemom bibliotekarzy poświęciły bardzo mało miejsca. Pod rządem ustawy z dnia 13 lipca 1920 r. o szkołach akademickich (Dz.U. Nr 72, poz. 494) weszło w życie rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym pracowników państwowych szkół akademickich... (jednolity tekst w Dz.U. z 1933 r. Nr 76, poz. 551), w którym znalazły się postanowienia mówiące o powołaniu do pracy w uczelni bibliotekarzy o najwyższych kwalifikacjach – kustoszy. To rozporządzenie, z nieistotnymi dla bibliotekarzy zmianami, obowiązywało pod rządem kolejnej ustawy (z dnia 15 marca 1933 r. o szkołach akademickich, jednolity tekst ogłoszony w Dz.U. z 1938 r. Nr 1, poz. 6).

W dekreście z dnia 28 października 1947 r. o organizacji nauki i szkolnictwa wyższego (Dz. U. Nr 66, poz. 415) nie było żadnych postanowień dotyczących pracowników bibliotek uczelnianych. Nic na ten temat nie mówił również kolejny akt normatywny, regulujący zasady funkcjonowania szkół wyższych: ustawa o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki z dnia 15 grudnia 1951 r. (Dz. U. z 1952 r. Nr 6, poz. 38). Natomiast o tych sprawach stanowił, wydany pod rządem tej ustawy, „statut wzorcowy” (Rada Ministrów ustaliła wzorcowy statut szkoły wyższej uchwałą nr 477 z dnia 4 czerwca 1952 r. ogłoszoną w Monitorze Polskim Nr A-57, poz. 883; bibliotek i bibliotekarzy dotyczyły §§ 42-48 tego statutu).

Niewątpliwie bardzo ważną dla bibliotekarzy i dokumentalistów była kolejna ustawa (z dnia 5 listopada 1958 r.) o szkolnictwie wyższym (nowelizowana, Dz. U. z 1973 r. Nr 32, poz. 191). W tym akcie normatywnym, w dziale IV zatytułowanym: *Nauczyciele akademicki i inni pracownicy szko-*

ty, w rozdziale 1: *Nauczyciele akademicki* – po raz pierwszy znalazły się postanowienia o powoływaniu na odpowiednie stanowiska (starszego kustosa dyplomowanego, kustosa dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego, asystenta bibliotecznego, a także starszego dokumentalisty dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego, adiunkta dokumentacji naukowej, asystenta dokumentacji naukowej) bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej (art. 80 i 81). Ponadto art. 128 mówił, że w szkole wyższej, na podstawie umowy o pracę zawartej przez rektora, zatrudnia się, na wniosek dyrektora biblioteki głównej, pracowników służby bibliotecznej. Art. 129 stanowił podstawę do stanowienia, w drodze rozporządzenia, tabeli stanowisk dla pracowników, o których mowa w art. 128 powołanej ustawy (rozporządzenie Rady Ministrów: z dnia 19 września 1958 r.; z dnia 27 sierpnia 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników służby bibliotecznej).

Wg art. 131 ust. 3 ustawy z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 1985 r. Nr 42, poz. 201) bibliotekarze dyplomowani oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji naukowej byli pracownikami naukowo-dydaktycznymi, nauczycielami akademickimi. O ich stanowiskach stanowiły dalsze przepisy tego aktu normatywnego (art. 141 i 142), kolejny art. (143) mówił o ich kwalifikacjach oraz o trybie zatrudniania, a art. 145 ust. 6 o czasie pracy.

Z początkiem roku akademickiego 1990/1991 weszła w życie obowiązująca obecnie ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 z licznymi późniejszymi zmianami). W ustawie tej, w dziale IV *Pracownicy uczelni*, art. 75 ust. 1 stanowi: *Uczelnia zatrudnia nauczycieli akademickich i pracowników nie będących nauczycielami akademickimi*; i dalej w ust. 4: *Pracownikami uczelni nie będącymi nauczycielami akademickimi są: ...2) pracownicy biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowej, ...*. Do pracowników bibliotecznych odnoszą się przepisy art. 77: *1. Przepisy dotyczące pracowników naukowo-dydaktycznych stosuje się odpowiednio do pracowników wymienionych w art. 75 ust. 4 pkt 2 i mających uprawnienia bibliotekarzy dyplomowanych oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach: starszego kustosa i starszego dokumentalisty dyplomowanego, kustosa i dokumentalisty dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego i adiunkta dokumentacji i informacji naukowej oraz asystenta bibliotecznego i asystenta dokumentacji i informacji naukowej, jeżeli ustawa lub przepisy szczególne nie stanowią inaczej. 2. Przepisy dotyczące pracowników dydaktycznych stosuje się odpowiednio do pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach: kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty, jeżeli ustawa lub przepisy szczególne nie stanowią inaczej.* W art. 82 za-

warte zostały delegacje dla ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego do wydania w drodze rozporządzenia (chodzi tu: *1) o warunki, jakie powinien spełniać kandydat na dyplomowanego bibliotekarza oraz na dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej, 2) o zasady oraz tryb postępowania kwalifikacyjnego przyznającego uprawnienia bibliotekarza dyplomowanego i dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej, 3) o zasady awansowania dyplomowanego bibliotekarza i dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej*). Kolejne delegacje zostały zawarte w art. 83 ustawy (*1. Kwalifikacje zawodowe, jakie powinna posiadać osoba zatrudniana na stanowisku dydaktycznym, określa statut uczelni. 2. Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego określi, w drodze rozporządzenia, kwalifikacje zawodowe, jakie powinna posiadać osoba zatrudniona na jednym ze stanowisk, o których mowa w art. 77 ust. 2, uwzględniając staż pracy i praktyki zawodowe*). Te przepisy stanowią podstawę wydania: 1) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 stycznia 1992 r. w sprawie warunków, jakie powinien spełniać kandydat na dyplomowanego bibliotekarza oraz na dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej, zasad i trybu postępowania kwalifikacyjnego, a także zasad awansowania dyplomowanego bibliotekarza i dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej (Dz.U. Nr 15, poz. 59); 2) zarządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 października 1991 r. w sprawie określenia kwalifikacji zawodowych, jakie powinna posiadać osoba zatrudniana w uczelni na stanowisku kustosza bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty (M.P. Nr 36, poz. 266).

O wynagrodzeniach pracowników szkół wyższych stanowi art. 117a ust. 1 ustawy (*Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni państwowej, do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania, określi, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, ...*). Na tej podstawie wydane zostało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 września 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni państwowych (Dz. U. Nr 107, poz. 1182).

Ustawa o szkolnictwie wyższym stanowi także o wymaganiach kwalifikacyjnych od osoby ubiegającej się o stanowisko dyrektora biblioteki głównej uczelni. Art. 66 ust. 1 mówi: *Dyrektorem biblioteki głównej może być osoba posiadająca uprawnienia bibliotekarza dyplomowanego. Dyrektorem biblioteki głównej może być także osoba posiadająca tytuł naukowy*.

Podobne regulacje obowiązują w wyższych szkołach zawodowych. Należy tu wskazać na postanowienia ustawy z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyż-

szych szkołach zawodowych (Dz. U. Nr 96, poz. 590, z późniejszymi zmianami – art. 49 pkt 3 i art. 50 ust. 3).

Do spraw omawianych w tym tekście niewiele wnoszą przepisy ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (Dz. U. z 2001 r., Nr 33, poz. 388 z późniejszymi zmianami), które w zasadzie, w sprawach dotyczących bibliotekarzy, odsyłają do innych przepisów, przede wszystkim do przepisów obowiązujących w szkołach wyższych.

VII. Inaczej przedstawia się sytuacja pracowników bibliotek szkolnych oraz bibliotek innych placówek systemu oświaty *służących realizacji programów nauczania i wychowania, edukacji kulturalnej i informacyjnej dzieci i młodzieży oraz kształceniu i doskonaleniu nauczycieli* (art. 22 ust. 1 ustawy o bibliotekach) oraz bibliotek pedagogicznych (art. 22 ust. 2 cyt. ustawy), *służących potrzebom oświaty i wychowania, w tym kształcenia i doskonalenia kadry pedagogicznej*, nauczycieli – bibliotekarzy bibliotek szkolnych; do tej grupy zawodowej zawsze odnosiły się przepisy odpowiednich ustaw stanowiących o zawodzie nauczyciela, od wielu lat i obecnie jest to ustawa „Karta Nauczyciela”. Powołane tu przepisy (ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela jedn. tekst ogłoszony w Dz. U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 z późniejszymi zmianami) w art. 42 ust. 3 pkt 11 mówią wyłącznie o tygodniowym czasie pracy „nauczycieli – bibliotekarzy bibliotek szkolnych” (to wszystko, co na temat bibliotekarzy szkolnych stanowią wspomniane przepisy). Z powyższych postanowień Karty Nauczyciela wynika, że osoby zatrudnione w bibliotekach szkolnych są przede wszystkim nauczycielami (wykonują zawód nauczyciela), stąd należy wyciągnąć wniosek, że w rozumieniu przepisów nie są one bibliotekarzami, nie reprezentują tego zawodu, są nauczycielami wykonującymi określone zadania w bibliotece szkolnej¹⁾. W tej sytuacji, zdaniem autora, problemy „nauczycieli – bibliotekarzy bibliotek szkolnych” nie muszą być przedmiotem zainteresowania autora tego opracowania. [*O organizacji i zasadach działania publicznych bibliotek pedagogicznych* stanowi rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej ogłoszone w Dz. U. z 1993 r. Nr 52, poz. 243 z późniejszą zmianą.]

Także nie poświęcono tu więcej miejsca przepisom dotyczącym zatrudnienia bibliotekarzy w bibliotekach zakładów opieki zdrowotnej, domów pomocy społecznej, zakładów karnych, poprawczych i schronisk dla nielet-

¹⁾ Warto tu wskazać, że wbrew temu, co zostało zapisane w obowiązującej ustawie o bibliotekach (art. 22 ust. 1 zdanie 2 : „...w każdej szkole publicznej jest prowadzona biblioteka szkolna”) ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 z późn. zm.) w art. 67 ust. 1 stanowi: *Do realizacji celów statutowych szkoła publiczna powinna zapewnić możliwość* (podkr. – BH) *korzystania z: ... 2) biblioteki, ...* Powinna, a więc prowadzenie biblioteki w każdej szkole nie jest, w rozumieniu ustawy o systemie oświaty, *obligatoryjne*. Tę kolizję zapisów ustaw pozostawiam bez dalszych komentarzy.

nich, a także jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Obrony Narodowej i Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji, o których jest mowa w art. 26 ust. 1 ustawy o bibliotekach. Najczęściej do tych bibliotekarzy stosuje się, odpowiednio, przepisy obowiązujące w bibliotekach publicznych. Ustawa o bibliotekach, w art. 26 ust. 2 stanowi: *Właściwi ministrowie, w porozumieniu z właściwym ministrem do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, określają, w drodze rozporządzenia, zasady organizacji obsługi bibliotecznej, o której mowa w ust. 1 oraz zasady współdziałania bibliotek publicznych w wykonywaniu tej obsługi* (m.in. można tu wymienić kilka aktów normatywnych, np. mówiących o *zasadach organizacji obsługi bibliotecznej w zakładach karnych, poprawczych i schroniskach dla nieletnich oraz zasadach współdziałania bibliotek publicznych w wykonywaniu tej obsługi*, – rozporządzenie ogłoszone w Dz. U. z 1999 r., nr 111, poz. 1309; o *zasadach organizacji obsługi bibliotecznej w domach pomocy społecznej oraz zasadach współdziałania bibliotek publicznych w wykonywaniu tej obsługi* – rozporządzenie ogłoszone w Dz. U. z 2000 r., nr 15, poz. 191; o *zasadach organizacji obsługi bibliotecznej w jednostkach organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej oraz zasadach współdziałania bibliotek publicznych w wykonywaniu tej obsługi* – rozporządzenie ogłoszone w Dz. U. z 2003 r. Nr 35, poz. 297).

VIII. Zawód bibliotekarza, w świetle obecnie obowiązujących przepisów ustawy o bibliotekach, jest zawodem otwartym. Aby stać się „bibliotekarzem” wystarczy być zatrudnionym na stanowisku bibliotekarskim, spełniać warunki określone w art. 29 ustawy o bibliotekach. Nie trzeba, ale „**powinno się**” mieć **kwalifikacje bibliotekarskie**; dalej – to już jest sprawa stosownych taryfikatorów, przepisów stanowionych przez odpowiednich ministrów, upoważnionych do tego przez ustawy (np. powoływaną tu już ustawę o bibliotekach bądź też ustawę o szkolnictwie wyższym). Istota reglamentacji zawodu zawiera się w *ograniczeniu dostępu do wykonywania zawodu, na nakazie jego wykonywania w myśl określonych zasad, bądź w ramach określonych organizacyjnoprawnych form działań albo w nakazie zaniechania lub zakazie wykonywania zawodu, niekiedy także w zakazie wykonywania równocześnie dwóch różnych zawodów* (Krystyna Wojtczak, op. cit., s. 124).

Problematyka reglamentacji wykonywania zawodu pozostaje w związku z art. 17 ust. 1 Konstytucji (*W drodze ustawy można tworzyć samorządy zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytyim wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony.*) Te przepisy stanowią wyraz dążenia państwa, aby zawody zaufania publicznego opierały się na samorządach zawodowych, na zawodowych organizacjach, do których obowiąz-

kowo muszą należeć osoby wykonujące dany zawód. Organizacje te sprawują pieczę nad należytym wykonywaniem zawodu *w granicach interesu publicznego i dla jego obrony*. Państwo, w drodze ustawy (ograniczającej wolność wyboru i wykonywania zawodu, zagwarantowaną w art. 65 ust. 1 Konstytucji) powierza samorządom zawodowym wykonywanie określonych funkcji publicznych, m.in. prawo ustalenia, jakie kryteria decydują o dopuszczeniu do zawodu, w trosce o wysoką jakość świadczonych usług. Istotą samorządu zawodowego jest dbałość o wysoki poziom kwalifikacji członków korporacji zawodowej. Organizacja ta realizuje zasady „reglamentacji wykonywania zawodu” w oparciu o przepisy ustaw, zgodnie z art. 65 ust. 1 zd. 2 Konstytucji.

Reglamentacja wykonywania zawodu *oznacza ograniczenie swobody w zakresie dostępu do zawodu i sposobu jego wykonywania za pomocą powszechnie obowiązujących norm zawierających nakazy i zakazy, w ochronie szeroko pojętego interesu publicznego* (K. Wojtczak, op.cit., s.126). Autorka ta, przez interes publiczny rozumie *dobro wspólne, którego ochrona wyznacza granice prawem dozwolonej ingerencji administracji publicznej w stosunki społeczne i gospodarcze oraz w sferę życia prywatnego jednostki*.

Reglamentowane są „zawody zaufania publicznego”, na wykonywanie zawodu lekarza, pielęgniarki, adwokata, radcy prawnego bądź sędziego wpływ mają decyzje, podejmowane w oparciu o postanowienia stosownych ustaw, odpowiednich organów korporacji zawodowych (np. ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza w art. 5 ust. 1 stanowi: *Okręgowa rada lekarska przyznaje ... prawo wykonywania zawodu lekarza albo prawo wykonywania zawodu lekarza stomatologa...*; ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych w art. 24² ust. 2 stanowi: *Wpisu na listę radców prawnych dokonuje rada okręgowej izby radców prawnych na wniosek zainteresowanego. Listę prowadzi rada okręgowej izby radców prawnych właściwa dla miejsca jego zamieszkania. Podstawą wpisu jest uchwała okręgowej izby radców prawnych*. Ustawa może wprowadzać różne ograniczenia, m.in. zakazywać równoczesnego wykonywania dwóch różnych zawodów (np. art. 26 ustawy o radcach prawnych nie pozwala na wykonywanie tego zawodu przez osoby wykonujące m.in. zawody: sędziego, prokuratora, notariusza, komornika ...).

Dlaczego przedstawiam tutaj, w tym opracowaniu, informacje o reglamentacji wykonywania zawodu? Niektóre, związane z tymi sprawami, zupełnie nowe problemy, mogą w najbliższych latach stać się, chociażby w części, istotne dla sytuacji prawnej zawodu bibliotekarza po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Jak wiadomo, każdy kraj, członek Unii, ma obowiązek implementowania dyrektyw Rady Unii Europejskiej. *Dyrektywa Rady 89/48 EEC uznaje stowarzyszenia bibliotekarskie w danym kraju za te, które gwarantują i regulują w poszczególnych państwach członkowskich*

wymagany poziom wykształcenia (*na poziomie co najmniej trzyletnich studiów wyższych*) [(sic !) podkr. BH] do wykonywania zawodu bibliotekarza i pracownika informacji naukowej. Unia Europejska pozostawia w gestii państw członkowskich decyzje o minimalnym poziomie kwalifikacji (w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej), jakie należy osiąść, aby ten zawód wykonywać. Stowarzyszenia bibliotekarskie mają za zadanie weryfikować dyplomy bibliotekarzy obcokrajowców chcących uprawiać ten zawód w danym kraju (Council directive of 21 December 1988 on a general system for the recognition of higher-education diplomas awarded on completion of professional education and training of at least three years duration. Official Journal of the European Communities 1994 No L 19 p. 16-24). (Informacja: M. Grabowska, A. Ogonowska: *Regulacja prawna informacji naukowej w Unii Europejskiej*. W: *Informacja naukowa w krajach Unii Europejskiej. Wybrane zagadnienia prawne*. Zespół Opiniodawczo-Doradczy Komitetu Badań Naukowych do Spraw Krajowej Polityki w Zakresie Informacji Naukowej. Instytut Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Warszawa – Kraków 1997 s. 14).

Dzisiaj, w sytuacji, gdy członkami Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, *samorządnej organizacji społecznej o charakterze fachowym i naukowym, zrzeszającej osoby związane zawodowo lub naukowo ze sprawami bibliotekarstwa i informacji naukowej*, są tylko niektórzy reprezentanci naszego zawodu, trzeba zgłosić wątpliwości, czy nasza organizacja spełnia warunki do tego, by wykonywać zadania przewidziane w dyrektywie. Dlatego trzeba poszukiwać innych rozwiązań. Należy rozważyć, czy nie byłoby celowe stworzenie podstaw prawnych do utworzenia w Polsce organizacji zrzeszających polskie biblioteki. Obecnie, w świetle obowiązujących przepisów („Prawo o stowarzyszeniach”), nie jest to możliwe. Warunki do powołania takich organizacji – związków bibliotek – mogłyby powstać w oparciu o przepisy nowej, podobno aktualnie opracowywanej, ustawy o bibliotekach. Należy zamieścić w niej stosowne postanowienia, takie, jakie są w art. 104 ustawy o prawie autorskim i o prawach pokrewnych, postanowienia pozwalające na tworzenie stowarzyszeń osób prawnych – bibliotek, na zasadach określonych ustawą „Prawo o stowarzyszeniach”. A może stosowne postanowienia znajdą się w ustawie o Krajowym Systemie Bibliotecznym, w akcie normatywnym bardzo potrzebnym.

IX. (Wnioski). Przedstawione tu uwagi, dotyczące statusu prawnego zawodu bibliotekarza, pozwalają na sformułowanie kilku wniosków końcowych.

1. Zawód bibliotekarza jest zawodem otwartym. O tym, czy pracownik posiada kwalifikacje do pracy w bibliotece, decyduje wyłącznie pracodawca w oparciu o obowiązujące przepisy stanowiące o wymaganiach kwalifikacyjnych. Przepisy dotyczące wymagań kwalifikacyjnych dla osób ubiegających

się o pracę w bibliotece nie są rygorystyczne. Stwierdzenie to opiera się przede wszystkim na przepisach ustawowych: art. 29 ust. 1 ustawy o bibliotekach mówi, że bibliotekarzami są osoby zatrudnione na stanowiskach bibliotekarskich, osoby, które **powinny mieć** kwalifikacje bibliotekarskie. Za tymi postanowieniami idą przepisy wykonawcze dopuszczające m.in. do zatrudniania na stanowiskach bibliotekarskich osób posiadających wykształcenie średnie oraz przeszkolenie specjalistyczne, a także osób posiadających wykształcenie wyższe – niebibliotekarskie, odpowiadające wykonywanej specjalności. Należy rozważyć, czy jest to właściwe rozwiązanie, a także, czy sprawy dotyczące zawodu bibliotekarza wykonywanego w bibliotekach różnych rodzajów (może z wyjątkiem nauczycieli – bibliotekarzy szkolnych i bibliotekarzy dyplomowanych – nauczycieli akademickich) nie powinno się uregulować przepisami jednego aktu normatywnego: ustawy o bibliotekach i zawodzie bibliotekarza?

2. Z przedstawionego tu przeglądu najważniejszych, zdaniem autora, przepisów odnoszących się do zawodu bibliotekarza wynika, że nie jest to zawód „jednolity”. Analiza tych aktów normatywnych prowadzi do wniosku, że w ramach tego zawodu można wyróżnić co najmniej trzy grupy pracowników:

- 1) bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach publicznych oraz w innych bibliotekach, do których odnoszą się przepisy art. 26 ustawy o bibliotekach,
- 2) bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach, które wg ustawy mają status „bibliotek naukowych”, przede wszystkim w bibliotekach szkół wyższych – akademickich i zawodowych, bibliotekach jednostek badawczo-rozwojowych, a także w bibliotekach głównych niektórych bibliotek publicznych,
- 3) nauczycieli – bibliotekarzy bibliotek szkolnych.

3. Obowiązująca ustawa o bibliotekach nie jest aktem normatywnym odnoszącym się do wszystkich bibliotek i wszystkich bibliotekarzy. Wynika to przede wszystkim z postanowień art. 2 (*W zakresie nieuregulowanym ustawą do bibliotek stosuje się odpowiednio przepisy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.*) Jest to akt normatywny odnoszący się przede wszystkim do tych bibliotek, do których można, w zakresie nieuregulowanym tą ustawą, zastosować odpowiednio przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Należy rozważyć, czy takie rozwiązanie jest właściwe, czy sprawy bibliotek i bibliotekarzy nie powinny być uregulowane w jednym akcie normatywnym?

4. Wbrew postanowieniom obowiązującej ustawy o bibliotekach (art. 29) w niektórych, licznych i liczących się bibliotekach obowiązują tabele stanowisk oraz wymagania kwalifikacyjne ustanowione w oparciu o inne ustawy, odbiegające w swojej treści od ustalonych w powołanych przepisach ustawy o bibliotekach, w przepisach wykonawczych do tej ustawy. Prze-

pisy wykonawcze do ustawy o szkolnictwie wyższym (np. zarządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 23 października 1991 r. w sprawie określenia kwalifikacji zawodowych, jakie powinna posiadać osoba zatrudniana w uczelni na stanowisku kustosza bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty) przewidują w bibliotekach szkół wyższych inny układ stanowisk bibliotekarskich (np. brak tam stanowiska: starszego kustosza), obowiązują w tych bibliotekach inne wymagania kwalifikacyjne (§ 1. 1. *Na stanowisku kustosza bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty może być zatrudniona osoba, która posiada: 1) tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera, lekarza lub inny równorzędny, 2) określony staż pracy w bibliotece naukowej.*) W bibliotekach publicznych występuje stanowisko starszego kustosza, starszy bibliotekarz nie musi mieć wyższego wykształcenia, natomiast bibliotekarze, którzy muszą mieć wyższe wykształcenie mogą mieć tytuł licencjata, nie wymaga się od nich posiadania „akademickiego” tytułu zawodowego. Te sprawy wymagają uporządkowania!

5. Duża grupa osób wykonujących zadania bibliotekarskie (nauczyciele – bibliotekarze bibliotek szkolnych) utrzymuje swój status nauczycielski, o ich sytuacji prawnej stanowią przepisy ustawy: Karta Nauczyciela.

6. Niezbędne są zmiany w obowiązujących przepisach prowadzące do implementowania przepisów dyrektyw Unii Europejskiej dot. bibliotekarzy. Wg tych przepisów bibliotekarzem jest osoba, która ukończyła studia wyższe (uzyskała co najmniej licencjat). Pozostali pracownicy bibliotek (niemający stosownego wykształcenia), nie są w rozumieniu przepisów obowiązujących w UE bibliotekarzami. W tej sytuacji należałoby ustanowić nowe przepisy o zawodzie bibliotekarza (ustawa o bibliotekach i zawodzie bibliotekarza²⁾, stanowiące, że w bibliotekach są zatrudnieni:

²⁾ Ustawa o bibliotekach i zawodzie bibliotekarza, zawiera postanowienia dotyczące wszystkich bibliotek i bibliotekarzy, z wyłączeniem nauczycieli – bibliotekarzy szkolnych, bowiem stosowne przepisy są w Karcie Nauczyciela, a także bibliotekarzy dyplomowanych – nauczycieli akademickich, bowiem odpowiednie postanowienia powinny pozostać w ustawie o szkolnictwie wyższym. Należy tu wspomnieć, że projekt ustawy z dnia 26 maja 2003 r.: „Prawo o szkolnictwie wyższym” („Monitor Forum” Nr 2-3/2003, s. 1-24) stanowi w art. 86 (i tylko w tym artykule) o sprawach uczelnianego systemu bibliotecznego w sposób bardzo ogólnikowy, dopuszczający różnorodność rozwiązań organizacyjnych w poszczególnych uczelniach, wspomina się w tym art. o uczelnianym archiwum, a nie ma tam wyrazu „biblioteka”. Ponadto ustawa ta powinna zawierać postanowienia pozwalające na tworzenie „związków bibliotek” (podobnie, jak to ma miejsce w art. 104 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych). Stosowne przepisy mogą się znaleźć w potrzebnej (patrz: wnioski z konferencji) ustawie o Krajowym Systemie Bibliotecznym (Biblioteczno-Informacyjnym). Ustawa o bibliotekach (w obecnym brzmieniu) sprawy nie załatwi, to jest w rzeczywistości ustawa „o bibliotekach publicznych” (pozytywnie oceniana przez te biblioteki).

- 1) bibliotekarze dyplomowani (osoby posiadające kwalifikacje określone przepisami ustawy o szkolnictwie wyższym bądź też przepisami wykonawczymi do ustawy, nauczyciele akademicy),
- 2) bibliotekarze [osoby posiadające wyższe wykształcenie, zatrudnione na „ujednoliconych stanowiskach” (trzeba tu rozwiązać sprawę stanowiska st. kustosza, bibliotekarza, który w bibliotece publicznej może mieć wykształcenie wyższe, ale tylko licencjat, wykształcenie inne, niższe niż wymagane od kustosza w szkole wyższej, w której musi to być, koniecznie, magister)],
- 3) inni pracownicy biblioteki (asystenci bibliotekarscy? pomocnicy bibliotekarza? osoby legitymujące się wykształceniem średnim),
- 4) pracownicy techniczni i obsługi (np. magazynierzy, pracownicy reprografii).

7. Należy wyrazić przekonanie, że stosowne nowe przepisy (ustawa o bibliotekach i zawodzie bibliotekarza³⁾, pozostające w zgodzie z dyrektywami Unii Europejskiej, uznające, że bibliotekarzami mogą być wyłącznie osoby legitymujące się wykształceniem wyższym⁴⁾, znacząco wpłyną na podniesienie rangi naszego zawodu, na obraz bibliotekarzy w oczach społeczeństwa. I takie działania powinny być podjęte niezależnie od tego, czy Polska stanie się członkiem UE, czy też pozostanie poza Unią.

X. (Zakończenie). W tym tekście odwoływałem się do wielu przepisów. Ale to nie są wszystkie przepisy, które odnosiły się i odnoszą się obecnie do zawodu bibliotekarza. Różny był i jest stopień ważności tych aktów normatywnych, ich ranga. Uznałem, że powołałem tu przepisy, które wystarczająco dokumentują zaprezentowane w tym opracowaniu poglądy.

Na koniec chciałbym przeprosić moje koleżanki i moich kolegów, pracowników bibliotek publicznych i innych bibliotek, że może zbyt wiele miejsca i czasu poświęciłem przepisom stanowiącym o bibliotekach działających w szkołach wyższych. Obawiam się, że tu mogły wystąpić pewne

³⁾ Stwierdzenie: „bibliotekarzami mogą być wyłącznie osoby legitymujące się wykształceniem wyższym” niewątpliwie obudzi obawy, o dalszy „byt zawodowy”, wielu pracowników bibliotek, osób z wykształceniem średnim i niepełnym wyższym, zajmujących stanowiska bibliotekarskie. Ich sprawy muszą być, dla zainteresowanych możliwie „bezboleśnie”, uregulowane zgodnie z zasadami obowiązującymi w krajach członkowskich UE przez, zdaniem autora tego tekstu, oczekiwane i potrzebne przepisy o zawodzie bibliotekarza. Z postanowień Dyrektywy Rady Unii Europejskiej Nr 89/48 wynika zobowiązanie do podjęcia stosownych działań przez Ministerstwo Kultury. Można tu dodać, że z podobnym problemem musi się zmierzyć Ministerstwo Zdrowia, ponieważ przepisy obowiązujące w UE stanowią, że także pielęgniarki muszą legitymować się ukończeniem co najmniej trzyletnich studiów wyższych. Oznacza to, że w rozumieniu obowiązujących w Polsce przepisów zarówno bibliotekarze, jak i pielęgniarki, muszą mieć co najmniej licencjat.

dysproporcje. Ale to już tak jest, że łatwiej jest pisać o aktach normatywnych dobrze autorowi znanych, o przepisach łatwiej dostępnych, znajdujących się w domowym archiwum autora – emeryta.

Każdy bibliotekarz, którego interesują starsze przepisy „prawa bibliotecznego” (jestem świadomy, że jest to wyłącznie określenie „umowne”), historia „prawa bibliotecznego”, może odwołać się do cytowanego w tym tekście dzieła Tadeusza Zarzębskiego (*Polskie prawo biblioteczne 1773- 1983. Katalog aktów normatywnych polskiego prawa bibliotecznego 1773 -1983* Biblioteka Narodowa, Instytut Książki i Czytelnictwa, Warszawa 1985). Z podjętym tu tematem wiążą się także informacje zawarte w referacie Małgorzaty Kłosowskiej: *Na marginesie klasyfikacji zawodów, wygłoszonym na Konferencji: Zawód bibliotekarza dziś i jutro* [Łódź, 15-16.10.1996 r. („Propozycje i Materiały”, seria wyd. SBP z. 14, s. 101-113)].

Jacek Wojciechowski



BIBLIOTEKARSTWO: ZAWÓD CZY ZATRUDNIENIE

Świadczenie pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzenie oznacza **zatrudnienie**, natomiast nie wyczerpuje znamion zawodu – nie jest z wykonywaniem zawodu tożsame. Zawód bowiem to coś znacznie więcej. Dlatego dla charakterystyki zawodu potrzeba liczniejszych deskryptorów – narzędzi opisu i to deskryptorów innych.

Po co charakteryzować zawód? Żeby ustalić jego istotę, miejsce oraz rangę wśród innych zawodów, wyodrębnionych w ramach społecznego podziału pracy. Oraz jeszcze po to, żeby określić jego perspektywy na przyszłość: na tę najbliższą i na tę dalszą. To szczególnie ważne teraz, wobec zintensyfikowanych przeobrażeń, społecznych i technologicznych.

Ale to jeszcze ważniejsze niż ważne dla zawodu bibliotekarskiego właśnie, z uwagi na liczne zawirowania wewnątrz- i okołozawodowe, w tym zwłaszcza: na rujnację paradygmatu. Naturalnie – jeśli przyjąć, że to nadal jest zawód, a tak właśnie zakładam. W każdym razie dostrzegam potrzebę stosownej refleksji.

Chociaż mam świadomość, że siedemdziesiąt lat temu Marian Łodyński takiej refleksji odmówił [*Bibliotekarstwo polskie*, s.66]. A dzisiaj jest jeszcze trudniejsza niż wtedy.

Co to jest profesja

Wszystko jest bowiem bardziej skomplikowane, a więc niełatwe do uchwycenia. W rezultacie zdefiniowanie każdej profesji jako takiej nasuwa obecnie sporo wątpliwości [Furmanek, s. 421], których być może dawniej nie zauważano.

Z drugiej strony: potocznie, zawód raczej kojarzy się z miejscem zatrudnienia, a to właśnie błąd. Zatrudniona w bibliotece sprzątaczką na pewno nie jest bibliotekarką, a znów lekarz zatrudniony w szpitalu kolejowym nie przestaje być lekarzem. Z kolei pilot myśliwca jest równocześnie lotnikiem oraz żołnierzem. Tak więc proste reguły klasyfikacyjne nie są efektywne.

Dobry, aktualny podręcznik zawodowy nazywa bibliotekarzem pracownika zatrudnionego w bibliotece i wykonującego czynności, związane z jej funkcjonowaniem. Oraz jest zapis dodatkowy, że to kwalifikowany pracownik merytoryczny biblioteki [*Bibliotekarstwo*, s. 382]. To trochę tak, ale nie do końca, nie da się bowiem według tych kryteriów odróżnić bibliotekarza od niebibliotekarza.

Jeszcze inaczej: nie każdy, kto te kryteria spełnia, jest rzeczywiście profesjonalnym bibliotekarzem. W bibliotekarstwie jest bowiem bardzo dużo amatorów [Prins, de Gier, s. 45], którzy chcieliby uchodzić za profesjonalistów i powołują się nawet na różne formalne przesłanki. Tym trudniej więc zidentyfikować, czym zawód bibliotekarski jest, a czym nie jest – oraz kto jest, a kto nie jest, w tym zawodzie profesjonalistą.

Ogólne próby zdefiniowania zawodu (dowolnego) jako pojęcia są liczne ale mało precyzyjne i zmienne oraz niekompletne. No i nawet te najnowsze stanowią zazwyczaj dopełnione wersje prasformułowania Jana Szczepańskiego sprzed 40 lat [Karney, s. 58]. Zamiast więc przywoływać różne definicje, przedstawię tu **rejestr cech**, które – zdaniem różnych specjalistów – składają się na wyznaczniki zawodu [Furmanek, s. 159, 191-192, 421-422; Karney, s. 58-59; Nowacki, s. 68-71; 129, 146]. Oto te cechy.

1. Wynik poziomego i pionowego podziału pracy.
2. Wyodrębnione procesy, wzajemnie powiązane.
3. Stałe wykonywanie wyspecyfikowanych czynności.
4. Rzeczywisty efekt społecznie użyteczny.
5. Źródło utrzymania osób, wykonujących te czynności.
6. Wiedza i zawodowe kompetencje.
7. Umiejętności i kwalifikacje.
8. Instytucje, w których zawód jest wykonywany.
9. Pracownicy wykonujący zawód.
10. Więź zawodowa.
11. Etyka zawodowa.

12. Terminologia.

13. Ogólnospołeczna świadomość profesji.

Dla egzystencji zawodu nie wystarczy więc sam wpis do rejestru zawodów: to skutek, a nie przyczyna. Żeby zawód był zawodem, musi spełnić wszystkie (lub prawie wszystkie) te kryteria **łącznie**.

Odpowiednio – żeby być profesjonalistą, trzeba znacznie więcej, niż tylko podjęcia pracy. Należy mianowicie spełnić wynikające z powyższego rejestru warunki **razem**. Tym zawodowiec różni się od amatora.

Bibliotekarstwo {1, 2, 3, 4, 5, 8, 13} ma swoje miejsce w ogólnym systemie podziału pracy, obejmuje określony kompleks pośrednio lub bezpośrednio powiązanych (niekoniecznie wszystkich) procesów, z czego wynika konieczność wykonywania – za wynagrodzeniem – ustalonych czynności i to nie gdziekolwiek ale w bibliotekach, ich rezultat jest/powinien być społecznie użyteczny, a społeczeństwo postrzega bibliotekarstwo jednak jako profesję. **Bibliotekarz** {1, 2, 3, 4, 5, 8, 13} zaś wykonuje zarobkowo ustalone czynności w instytucji bibliotecznej (konkretnej, nie: wirtualnej), związane z bibliotecznymi procesami – w następstwie ogólnego podziału pracy – z założeniem społecznego pożytku tych czynności (to jest ważny warunek zawodowości), a w świadomości potocznej pracownicy bibliotek, realizujący te czynności, są identyfikowani jako bibliotekarze.

Bibliotekarstwo jako zawód {6, 7} wymaga jednak określenia standardu wiedzy i umiejętności, czyli kompetencji. Bez koniecznych kwalifikacji ta profesja, jak każda inna, po prostu istnieć nie może. Zatem i bibliotekarzem {6, 7} jest dopiero ten, kto takie kwalifikacje zdobędzie – opanuje stosowny zakres i poziom kompetencji.

Ponadto zaś profesja **bibliotekarska** {9, 10, 11, 12} istnieje za sprawą wyodrębnienia się zawodowej grupy bibliotekarzy, połączonej – w różny sposób – więzią zawodową, zdolnej do wypracowania zawodowej terminologii, a przede wszystkim konstytuującej reguły bibliotekarskiej etyki zawodowej. **Bibliotekarz** zatem {9, 10, 11, 12}, czy tego chce czy nie, jako profesjonalista staje się członkiem bibliotekarskiej korporacji zawodowej, zaś obok wiedzy i znajomości terminologii, obowiązuje go przestrzeganie norm zawodowej etyki. To zresztą warunek szczególnie ważny: rzeczywistym profesjonalistą jest dopiero ten, kto honoruje etyczne reguły zawodu, czyli – mówiąc najogólniej – stara się pracować **dobrze**.

Owszem: łatwo zauważyć, że nie wszystkie cechy zawodu osiągają identyczny standard jakościowy. Nie w każdym kraju (właśnie w Polsce nie) obowiązuje formalny kodeks bibliotekarskiej etyki zawodowej [*The ethics*; Żmigrodzki: *Problemy...*]. Także wewnątrz zawodowa świadomość profesji oraz skala więzi zawodowej bywa rozmaita. Doszło już nawet do tego, że w akademickim kształceniu bibliotekarzy oraz w praktyce bibliotekarstwa szkolnego coraz częściej unika się słowa „biblioteka”, tak jakby było

nieprzyzwoite. A i potoczny sposób myślenia o zawodzie, dokładniej zaś: o roli zawodowej [Karney, s. 203], w odniesieniu do bibliotekarstwa oscyluje wokół niezbyt ciekawego stereotypu. Jednak w ogóle bez tych cech – jakiegokolwiek są ich społeczne wyobrażenia – zawód nie byłby zawodem, dobrze więc, że jakieś są.

Tradycja zawodu i zmiany

Bibliotekarstwo ma za sobą tradycję tak długą, że nie jest to już okoliczność jednoznacznie pozytywna. Mianowicie jako zajęcie istniało o wiele wcześniej, zanim w XVIII wieku zaczęły konstituować się pierwsze, początkowo rzemieślnicze formy zawodowe, zresztą o charakterze manualnym i uniwersalnym [Furmanek, s. 123]. Z kolei samo pojęcie profesji wywodzi się od ślubów zakonnych i było pierwotnie kojarzone z powołaniem [Nowacki, s. 25]. Otóż ślady tej genezy – niekoniecznie pożądane – zachowały się w stereotypach niektórych zawodów, m. in. zawodu bibliotekarskiego właśnie.

W rezultacie, w epoce powszechnej automatyzacji, mało kogo niepokoi manualny charakter (wciąż jeszcze wielu) czynności bibliotekarskich, a idea uniwersalizmu jest w tym zawodzie wciąż jeszcze żywa. Jednak najbardziej przeszkadza egzaltowane, bezkrytyczne hasło zawodowego „powołania” – będące czymś zupełnie innym, niż postulat rzetelności oraz aktywności. Tym bardziej więc absurdalny wydaje się, praktykowany obecnie, obyczaj szafowania terminem „misji” bibliotekarstwa, który niepotrzebnie dehibernuje przestarzały stereotyp pojęciowy.

Uwarunkowania tradycyjne nie wszędzie oddziaływały jednakowo i w tym samym czasie: w Polsce pojęcie zawodu bibliotekarskiego konkretyzowało się ostatecznie w okresie międzywojennym. To wtedy pojawiła się koncepcja bibliotekarstwa integralnego, a zaś termin „bibliotekarz” został przypisany (dopiero wtedy!!) do całego zawodu [*Bibliotekarstwo polskie*, s. 16, 87]. Ale nadal nie dookreślono wymagań kwalifikacyjnych ani kompetencyjnych, toteż Adam Łysakowski ostrzegał przed zalewem dyletantyzmu, podobnie jak Józef Grycz, który narzekał na niski prestiż zawodu, spowodowany m. in. brakiem jednostek wybitnych [*Bibliotekarstwo polskie*, s. 95, 237]. Utyskiwania wydają się znajome i nie bez powodu. W tym samym czasie mianowicie ukonstytuowały się však również **stereotypy** bibliotekarstwa – zarówno potoczny (wyobrażenia społeczeństwa), jak i profesjonalny (wyobrażenia bibliotekarzy).

Jeden i drugi (to oczywiste, że wzajemnie powiązane) to spetryfikowane, przestarzałe i karykaturalne wyobrażenia o bibliotekarstwie, ale mają swój

związek z bieżącą praktyką zawodową. W ten sposób bowiem tworzy się **świadomość roli zawodowej**, a więc społecznych oczekiwań wobec zawodu, a konkretnie wobec kompetencji, postaw i umiejętności – mająca znaczny wpływ na postępowanie osób, z zawodem związanych [Karney, s.203].

Publiczność zarzuca bibliotekarzom pasywność [Prins, de Gier, s. 38], konserwatyzm a także nadmierną egzaltację i przesadę w egzekwowaniu regulaminów. Sam zawód uchodzi zaś za łatwy, bezstresowy i nie wymagający żadnych umiejętności. To dlatego tak często organizatorzy kierowanie bibliotekami powierzają byle komu. Zaś opinie, chociaż karykaturalne, mają jednak niejaki uzasadnienie w praktyce i niekoniecznie odbiegają od poglądów samych bibliotekarzy.

Wielu pracowników bibliotek rzeczywiście uważa swoją pracę za spokojną, nie życząc sobie żadnych zmian. Akceptuje się model „bibliotekarki – mrówki” z nastawieniem, żeby robić „swoje”, a wszystko zostanie po starcie [Kołodziejska, s. 46-47; Rusek, s. 17, 23, 54]. Dlatego przez prawie sto lat nie upowszechnił się u nas w pełni wolny dostęp do zbiorów, elektronika często gęsto wywołuje panikę, a nakłady czasopism bibliotekarskich są żałosne, tak jak i wykorzystanie zawodowych podręczników.

Źródłem tych przestarzałych przeświadczeń i praktyk jest zamrożenie, petryfikacja modelu sprzed lat. A pomieściła się w nim długa niezmiennność praktyki, dawna jednorodność zadań, ustawiczny księgocentryzm oraz nastawienie na prewencję. Do tego należy dodać paradygmat oświatowy – dokładniej: oświecający, mentorski – zamiłowanie do sloganiarstwa i prostych recept oraz mitologię „siłaczek”, współcześnie przekształconą w mitologię „misjonarek”, w związku z karierą neosloganu „misja”. To musi wzbudzać awersję.

Tym bardziej, że nie ma umocowania we współczesnej koncepcji zawodu i nie powinno mieć pokrycia w praktyce. Skończyła się przede wszystkim stabilność reguł i procesów, wszystko podlega nieustannym zmianom, toteż istotą tej profesji stało się właśnie nastawienie na zmiany [Haggstrom, s. 257; Samochina, s. 71]. Natomiast ich zakres oraz kierunek nie jest w szczególności zdeterminowany z góry; można je przewidywać tylko ogólnie, a jak będzie naprawdę – to już zależy od postaw profesjonalistów, od zachowań już to pasywnych bądź proaktywnych [Łuczak, s. 125-126] oraz od okoliczności zewnętrznych.

Ale już teraz mnogość technologii i specjalności procesualnych z jednej strony, a znów bogactwo zakresowe zasobów z drugiej, powoduje gigantyczny rozrzut specjalizacji w obrębie bibliotekarstwa, tak technologicznych jak i zakresowo-przedmiotowych. Względna jednorodność zawodu jest więc trudna do zachowania.

Nie ma jej zresztą w obszarze komunikacji: skończyła się dominacja pisma, z którym teraz współlistnieje komunikacja elektroniczna [Walter, s. 94]

i tak odtąd będzie. No i zmienia się również główna rola biblioteki. Aktualnie jest to instytucja coraz wyraźniej nastawiona na mediację pomiędzy komunikacyjną podażą a społeczeństwem. Tak więc synkretyczny, modelowy bibliotekarz przyszłości to głównie **mediator** [Haggstrom, s. 255].

Jednak nad uwspółcześnioną konkretyzacją zawodu (skoro aktualizacja wiedzy nie jest zwyczajem...) zdecydowanie górują przeświadczenia stereotypowe. I to za ich sprawą konotacja bibliotekarstwa jest zła. Często tak dalece zła, że niektórzy eliminują nawet sam termin [Dieriewianko, s. 9; Prins, de Gier, s. 41; Wormell, s. 7], tak jakby był nieprzyzwoity.

W powstałym zamieszaniu pojawiają się również pomysły chybione, swoiste neostereotypy. Sugeruje się mianowicie **rozbrat** pracowników informacji z zawodem bibliotekarskim [Brabazon, s.29; Dieriewianko, s. 9; Sevón, s.115], ale to trudno logicznie i merytorycznie uzasadnić. Czy się bowiem chce, czy nie, pracownicy informacji oczywiście należą do zawodu bibliotekarskiego. Przeszkodą jest tylko nazwa, a dokładniej: złe skojarzenia z tą nazwą, fatalny stereotyp.

No więc trzeba dokonać przebudowy znaczeniowej pojęcia bibliotekarstwa. Określając na nowo co się w nim mieści – a tym samym trzeba odrestaurować i unowocześnić zawodowy paradygmat.

Organizacja. Technologia. Zasoby

W ogólnym profilu bibliotekarskiego zawodu mieszczą się umiejętności i wiedza, związane z organizacją, prowadzeniem i funkcjonowaniem biblioteki jako instytucji. A uważam za oczywiste, że ten zawód przetrwa tak długo, jak długo instytucja biblioteczna będzie istniała w sensie fizycznym.

To jest wiedza i to są umiejętności zorganizowania biblioteki jako sprawnej struktury funkcjonalnej, wprawienia jej w stan aktywny i utrzymania tej aktywności, jak też kierowania aktywnym funkcjonowaniem. Oraz jeszcze: to jest również umiejętność świadomego poddania się temu kierowaniu w trakcie udziału w bibliotecznych procesach. Ta umiejętność wywodzi się oczywiście z wiedzy o organizacji i kierowaniu, ale ma już swoją własną specyfikę.

Mowa bowiem o organizacji **biblioteki** oraz o kierowaniu **biblioteką** – zatem jest to wyraźnie wykrystalizowana kompetencja **bibliotekarska**. Kierowanie biblioteką jest inne aniżeli na przykład supermarketem i z wielu powodów trudniejsze [Usherwood, s.3]. Ta umiejętność oraz ta wiedza jest nieodzowna na wszystkich poziomach kierowania w bibliotece, ale także na poziomie wykonawstwa.

Wygląda więc na to, że jest to umiejętność **obligatoryjna** dla wszystkich, którzy wykonują zawód bibliotekarski. Każdy powinien rozumieć istotę organizacyjnej strukturalizacji biblioteki oraz każdy powinien znać reguły kierowania biblioteką lub jej agendą. Zarazem ta wiedza powinna spowodować, żeby każdy dał **sobą** kierować.

W tym sensie można mówić – na tyle, na ile to możliwe – o swego rodzaju uniwersalnym, obowiązującym wszystkich, segmencie (części takiego segmentu) wiedzy bibliotekarskiej i umiejętności zawodowych. Ale jednocześnie ma też charakter specjalności, nazywanej (okropność!) slangowo „menedżer” biblioteczny. Są mianowicie tacy bibliotekarze, którzy specjalizują się w problematyce kierowania biblioteką.

W bibliotekarstwie kompetencje zawodowe zawsze koncentrowały się na **technologii** wewnętrznej, a więc na umiejętności realizacji poszczególnych procesów i na wiedzy o nich. Był nawet okres szczególnej fetyszyzacji tych kompetencji, kiedy to na wiedzy „technologicznej” miała się opierać cała wiedza zawodowa. To właśnie dlatego pojawiły się sugestie zachowania właściwych proporcji pomiędzy ważnością technik wewnętrznych a ważnością usług [Żmigrodzki: *Patologia*, s. 72].

Obecnie wydaje się, że takiej przesady już nie ma, ale kto wie czy właśnie nie grozi następna. Oto bowiem pojawiła się z kolei nowa, rozbudowana technologia informacyjna, która bazuje na systemie elektronicznym [Jerszowa, Chochłowski, s. 75]. Usługi informacyjne wymagają oczywiście znajomości tej – wysoce zautomatyzowanej – technologii, ale w sensie użytkowym. Tymczasem ta znajomość zaczyna przesłaniać inne aspekty zawodowej wiedzy. Pojawia się więc nowy fetysz. Który trzeba koniecznie odrzucić, przywracając umiejętnościom technicznym i wiedzy technologicznej odpowiednie miejsce w obszarze kompetencji profesjonalnych. Ważne, ale przecież niedominujące.

Jest to bez wątpienia składowa część zawodowej wiedzy ogólnej. Ale równocześnie niektóre biblioteczne technologie wymagają orientacji pogłębionej i wtedy powstają określone zakresy specjalizacyjne. Niektóre z nich, najbardziej rozbudowane i najważniejsze, to megaspecjalności. Jest nią m. in. sztuka **tworzenia kolekcji**.

Odrzucając koncepcję biblioteki czysto wirtualnej – inaczej rozważania o zawodzie nie miałyby sensu – trzeba przyjąć, że każda biblioteka musi posiadać kolekcję zasobów własnych [Weingand: *Administration*, s. 159]. To nic nowego, ale inna jest teraz ogólna idea tworzenia takich kolekcji.

Nie są to już i nie będą zbiory jednorodne, więc ani tylko drukowane, ani tylko elektroniczne, biblioteki bowiem stają się jednostkami coraz bardziej hybrydalnymi, tj. z zasobami mieszanymi [Jerszowa, Chochłowski, s. 77]. Zmianom podlegają również przedmiotowe reguły tworzenia kolekcji, które powinny być bardziej uniwersalne – tym silniej, im mniejsze są biblioteki

[Weingand: *Administration*, s. 109]. Przestaje też potwierdzać się dawna zasada, że tym lepsza jest biblioteka, im większa jest kolekcja jej zbiorów. Owszem, duże zasoby mają swoje zalety, ale w oparciu o mniejsze też można funkcjonować sprawnie, przy założeniu międzybibliotecznej kooperacji.

Zatem istnieje potrzeba wskazania granicznej wielkości kolekcji w każdej bibliotece i poniechania przyrostowego gromadzenia zbiorów, na rzecz zasobów tylko użytecznych i współdzielonych z innymi bibliotekami [Górny, s. 114-116]. Tak więc nie wielkość, ale użytkowość zbiorów stanowi główny walor kolekcji. W ten sposób dochodzi się do zasady **zerowego** przyrostu zasobów, a więc usuwania (selekcji) tylu zbiorów, ile z kolei wprowadzi się do kolekcji. No i trzeba to robić w międzybibliotecznej konsultacji.

Tworzenie takich kolekcji, a więc gromadzenie oraz usuwanie zasobów przedmiotowo (zakresowo) oraz komunikacyjnie (nośniki drukowane i elektroniczne) zróżnicowanych, jeszcze w warunkach międzybibliotecznej współpracy, jest niezwykle trudne. Mowa wszak o zasobach informacyjnych oraz nieinformacyjnych także, więc praktycznie o wszystkich, toteż potrzebne są wyjątkowo wysokie umiejętności [Sharp, s. 102; Usherwood, s. 104].

No więc jest to szczególna megaspecjalność bibliotekarska, a dokładniej: rozległy zespół specjalności zawodowych, w istotnej mierze współtworzących całą profesję. Co ważne – jest to taka megaspecjalność, w której biorą udział zarówno stosownie wykształceni bibliotekarze, jak i specjaliści przedmiotowi z różnych dziedzin, toteż w rezultacie zakres pojęcia zawodu bibliotekarskiego ulega rozszerzeniu.

Jest to poza tym megaspecjalność kluczowa, decyduje bowiem o istnieniu bibliotek i bibliotekarstwa. To z nią wiąże się wartość w bibliotekarstwie **dodana** [Grygrowski, s. 184], ponieważ wytwarza coś, co inaczej nie istnieje. Mianowicie specjalnie zorganizowane i usystematyzowane **kolekcje** biblioteczne, stanowiące wartości oryginalne i w swoim rodzaju jedyne.

Informacja

Od szeregu lat uwagę znawców problematyki bibliotecznej zaabsorbowały bez reszty procesy informacyjne. Chwilami można odnieść wrażenie, że innych procesów w bibliotekarstwie już nie ma. Pojawił się nawet pogląd, że „wszystko jest informacją” – zatem mielibyśmy do czynienia z teorią wszystkiego. Jednocześnie, pomimo oczywistej konkluzji, że obok zasobów digitalnych muszą nadal istnieć w bibliotekach zasoby drukowane [Brabazon, s. 33], lansowane są wszędzie opinie, że tylko elektroniczne bazy informacyjne stanowią podstawę egzystencji społeczeństwa informacyjnego oraz –

że informacja opiera się tylko na formach skomputeryzowanych [Jerszowa, Chochłowski, s. 75; *New*, s.88].

Tak więc narodził się nowy, mitologiczny paradygmat bibliotekarstwa wyłącznie informacyjnego; to jest swego rodzaju informacyjny fundamentalizm określający, że **jedyną** funkcją biblioteki jest rozpowszechnianie informacji [Apostole, Raymond, s. 1, 7, 135; Fonotow, s.37-39]. Konsekwentnie wobec tego bibliotekarzy uznaje się tylko za pracowników informacji [Brabazon, s. 29; Dieriewianko, s. 9; Sevon, s. 115]. Przed takim oto modelem bibliotekarstwa (??) wielu leży plackiem, niezależnie od faktu, że nie można wszystkich zasobów komunikacyjnych zaliczyć przecież do sfery informacji [Apostole, Raymond, s. 8; Fonotow, s. 42].

Oczywiście: wspaniały rozwój technologii informacyjnej stworzył dla społecznego obiegu informacji zupełnie nową sytuację. Ale mitologię informacyjną napędzają głównie krzykliwe lansowane opinie „twardych” kognitywistów o rzekomej możliwości skonstruowania sztucznego, komputerowego umysłu, przetwarzającego (właśnie!) informacje i tylko informacje. Tymczasem z opinii poważnych psychologów wynika niezbicie, że programy komputerowe nie mają z naturą myślenia nic wspólnego, a język mowy nie jest do języków elektronicznych w niczym podobny [Kennedy, Eberhart, Shi, s. 26, 426].

Pora zatem na ograniczenie perspektywy i redukcję emocji oraz na potraktowanie informacji w kontekście bibliotekarstwa w sposób racjonalny. Takie postawy trafiają się coraz liczniej.

Otóż informacja to następna megaspecjalność w zakresie bibliotekarstwa, niezwykle istotna, być może fundamentalna, ale przecież nie jedyna. Stanowi siatkę specjalności szczegółowych, powiązanych z procesami cząstkowymi, które łącznie składają się na **informowanie**. To mianowicie tworzenie, opracowanie, wyszukiwanie, preparowanie, gromadzenie, przechowywanie, rozpowszechnianie i udostępnianie informacji, a także promocja, doradztwo oraz przygotowanie publiczności do korzystania z informacji. No i jeszcze: technologia informacyjna, programowanie, jak również rozwijanie narzędzi informacyjnych.

To nie są specjalności możliwe do łącznego opanowania. Dlatego pojawiły się nowe określenia specjalistów, np. twórca baz danych, nawigator sieci, menedżer internetu, opiekun urządzeń wejściowych, a nawet – szperracz [Dieriewianko, s. 10; *New*, s. 29]. Jest ich zresztą o wiele więcej. Natomiast nie ma żadnego racjonalnego powodu, żeby wyodrębnić je poza obszar bibliotekarstwa.

Co jest w tym wszystkim nowego, to głównie technologizacja i automatyzacja procesów oraz gigantyczne rozmiary zjawiska. Niewyobrażalna jest zwłaszcza skala **realnie** możliwej podaży informacji oraz szybkość wszystkich operacji. A także – wielkość publiczności odbiorczej. Pół wieku temu trudno było to przewidzieć.

Nic dziwnego, że w tych warunkach bardzo silnie podkreśla się ważność tych szczególnych specjalności profesjonalnych, które służą biblioteczno-informacyjnemu przysposobieniu publiczności do korzystania z informacyjnej oferty oraz wspomagają to korzystanie. Mowa więc o bibliotekarzu jako doradcy, przewodniku i nauczycielu w procesach użytkowania informacji [Dierewianko, s. 10; Grygrowski, s. 188; Jerszowa, Chochłów, s.77; New, s. 29; Sharp, s. 100; Usherwood, s. 38; Wormell, s. 9]. Tego dawniej w takim stopniu nie postulowano: nie było powodu. Ale to są postulaty odnoszące się wciąż do **tego zawodu**.

Skala i zakres oferty informacyjnej wywołały jeszcze jedno zjawisko, uprzednio ignorowane. Otóż do wspierania publiczności w wyszukiwaniu i korzystaniu z informacji w tak rozległej skali, potrzebni są **merytoryczni** znawcy treści informacyjnych – więc inni, niż specjaliści w zakresie informacyjnych technologii [Dierewianko, s. 9]. I oni także przynależą do zawodu bibliotekarskiego.

Udostępnianie. Mediacja. Promocja

Jest w bibliotekarstwie jeszcze jedna odwieczna i kluczowa megaspecjalność, mianowicie **udostępnianie zasobów**, grupująca wokół siebie także inne specjalności (na razie) satelitarne, wspomagające udostępnianie, mianowicie pośrednictwo oraz promocję. Tradycyjnie, udostępnianie zbiorów (co ważne: **bezpłatne!**) było – oraz nadal jest – zespołem procesów, finalizujących pozostałe procesy biblioteczne, uzasadniając tym samym egzystencję bibliotek.

Dziś tę swoją kluczową pozycję współdzielili z rozpowszechnianiem informacji: to dwa równorzędne paradygmaty zawodowe [Apostle, Raymond, s. 1]. Zachodzące na siebie i powiązane tak ściśle, że trudne lub nawet niemożliwe do precyzyjnego rozgraniczenia, a jednak odrębne. Najogólniej biorąc – biblioteki po to właśnie są, żeby te procesy były realizowane – toteż trzeba je znać i umieć realizować. Otóż na tym polega istota tej megaspecjalności.

W stosunku do praktyk minionych, współczesne rozumienie udostępniania zasobów różni się wyraźnie – nie tylko tym, że odrębnie konkretyzuje się teraz informowanie. Przede wszystkim nastąpiło jednoznaczne podporządkowanie udostępnianiu i informowaniu pozostałych procesów bibliotecznych (z tworzeniem kolekcji włącznie), w konsekwencji zdecydowanego nastawienia na publiczność, na jej satysfakcję i pożytek [Prins, de Gier, s. 43; Żmigrodzki: *Patologia*, s. 74]. Szeroka ekspansja strategii marketingowych, także w bibliotekarstwie wywołała istotną zmianę priorytetów, z prewencji

na rotację, właśnie usługom (informowaniu i udostępnianiu) przypisując absolutny prymat [Modigh, s. 4; Sharp, s. 101; Żmigrodzki: *Patologia*, s. 72].

Stało się już zwyczajem, że w pojęciu udostępniania zawiera się zarówno transmisja zasobów własnych, jak i pośrednictwo w transmisji zasobów cudzych [Weingand: *Administration*, s. 158]. Lecz udostępnianie to teraz nie tylko dostarczanie materiałów, ale też umożliwienie tego dostarczania, więc zapewnienie łatwego dostępu [Jerszowa, Chochłow, s. 74] oraz jeszcze – czynności naddane nad samym udostępnianiem, mianowicie praca z użytkownikiem, mediacja oraz promocja. Zakres tej megaspecjalności jest więc bardzo szeroki, trudny lub wręcz niemożliwy do opanowania przez tych samych specjalistów.

Usługowy charakter bibliotek, z natury rzeczy, narzucał im rolę pośredniczącą pomiędzy zawartością oferty a publicznością, ale rola ta (jako naturalna) nie skupiała na sobie szczególnej uwagi profesjonalistów. Chyba, że ewentualnie ta jej część, która realizuje się obok („ponad”) usług, mianowicie praca z użytkownikiem.

Jednak nowe okoliczności (niebawem wzrost podaży materiałów, elektronizacja informacji, szerokie nastawienie edukacyjne) sprawiły, że pośrednictwo czyli **mediacja** stała się już odrębną, autonomiczną specjalnością (choć powiązaną z usługami) – z wyraźną tendencją do przekształcania się w megaspecjalność, ponieważ wszystko na to wskazuje, że to ona właśnie zacznie już w najbliższej przyszłości (wchłaniając w swój obszar usługi) określać istotę i sens bibliotekarstwa. Stanie się głównym członem paradygmatu.

W dzisiejszym rozumieniu mediacja ogniskuje idee zapewnienia użytkownikom (także potencjalnym) stosownych informacji oraz materiałów, a wobec tego wymaga znajomości nie tylko technologii bibliotecznej oraz informacyjnej, ale nade wszystko **treści** zasobów i baz danych, jak też **oczekiwań** publiczności oraz jeszcze: opanowania reguł psychotechnicznych i socjotechnicznych [Samochina, s. 71; Walter, s. 104]. To zatem już jest specjalność wielozakresowa oraz wielopoziomowa, opiera się bowiem na wiedzy nie tylko techniczno-bibliotecznej, ale również multidyscyplinarnej (z rozmaitych dziedzin). W gruncie rzeczy zatem tradycyjne pojęcie bibliotekarstwa jest w ten sposób częściowo rozsadzane od wewnątrz.

W praktyce nie ma już w tej chwili takich opinii o bibliotekarstwie, które nie podkreślałyby mediacyjnych powinności bibliotek i bibliotekarzy [Grygowski, s. 132, 153, 188; Haggstrom, s. 255; Jerszowa, Chochłow, s. 77; Sharp, s. 103; Walter, s. 123; Weingand: *Administration*, s. 159; Wormell s. 9]. Przy tym nieodmiennie mowa o **pośrednictwie aktywnym**, a więc zawierającym elementy konsultacji, wspierania, pomocy i propozycji [Dieriewianko, s. 10-11; New, s. 29; Usherwood, s. 56; Wormell, s. 11], opartym o dobre kontakty z publicznością oraz o umiejętność pracy z użytkownikiem [De-

wey, s. 153; Usherwood, s. 61; Weindgand: *Customer*, s. 79]. Wobec zaś coraz bardziej skomplikowanych form komunikowania, mediacja musi obejmować też **przygotowanie** użytkowników do korzystania z oferty biblioteki – jej zasobów, ale również urządzeń i aparatury.

Mediacyjna aktywność jest już też wyraźnie łączona i coraz szerzej dopełniana przez **promocję** biblioteki (dawniej używano sformułowania: propaganda) – jej oferty jako całości oraz poszczególnych składników, zasobów, a także usług międzybibliotecznych [*Bibliotekarstwo*, s. 208, 338, 341, 344-348; Haggstrom, s. 255; Modigh, s. 5; Usherwood, s. 108; Walter, s. 123]. Świadomość, że promocja biblioteki jest niezbędna, rozpowszechnia się w kręgach profesjonalnych stopniowo, głównie pod wpływem ogólnych tendencji promarketingowych, a i rzeczywiste procesy promocyjne są realizowane lepiej lub gorzej, ale coraz powszechniej. Swoją użyteczność potwierdza również forma promocji pośredniej, znana jako Public Relations.

Na razie promocja biblioteczna nie jest jeszcze w pełni autonomiczną specjalnością zawodową. Trzeba jednak liczyć się z tym, że z czasem będzie to proces (zespół procesów) całkowicie odrębny, wymagający w realizacji specjalnej wiedzy i określonych umiejętności – tak jak to jest w wielu innych zawodach.

Wiedza i kształcenie

W ogólnym polu bibliotekarstwa mieści się więc sporo megaspecjalności oraz całe mnóstwo specjalności o węższych zakresach, przy czym ich obecny rejestr nie jest ani stały, ani ostateczny. Oznacza to, że i obszar **wiedzy** zawodowej jest bardzo rozległy oraz (należy przypuszczać) modyfikowalny, odnosi się bowiem do wszystkich tych specjalności i do megaspecjalności razem.

A można ją scharakteryzować jako znajomość (również teoretyczną) odnośnych procesów – oraz (i stąd biorą się kłopoty) bezpośredniego otoczenia, kontekstu, zaplecza tych procesów – jak też umiejętność ich realizowania. Zawód ma charakter praktyczny, naturalne jest więc, że to praktyka rozstrzyga o zakwalifikowaniu wiedzy do zakresu bibliotekarstwa lub o usytuowaniu jej poza nim. I tak zapewne należy rozumieć pojęcie bibliotekarskiej wiedzy zawodowej, którą znawcy profesji określają jako niezbędną, ale zwykle bez konkretyzacji szczegółowej [Bakken, s. 82; Samochina, s. 71; Usherwood, s. 36].

W jej obszarze mieści się, rzecz jasna, wiedza o wszystkich procesach bibliotecznych oraz (o ile trzeba to wyodrębnić) informacyjnych, o społecznej komunikacji, o zasadach realizacji usług bibliotecznych i o psychospo-

tecznych uwarunkowaniach zachowań publiczności [Dewey, s. 146; 152-153; Walter, s. 115]. W gruncie rzeczy zatem jest to wiedza o każdym ze zjawisk, które ma jakikolwiek związek z procesami bibliotecznymi lub pozwala na ich objaśnienie; o stosownym zaliczeniu rozstrzyga „nachylenie” ku praktyce bibliotecznej.

W tej sytuacji trudno, lub nawet nie można w ogóle, zespolić tej wiedzy w jeden zwarty blok, w niepodzielną całość. Ale to nic nadzwyczajnego: współcześnie w wielu innych zawodach też już nie jest to możliwe.

Zespolenie, a zwłaszcza zamknięcie obszaru wiedzy, jest w bibliotekarstwie szczególnie trudne lub wręcz wykluczone, także z innych jeszcze powodów. Otóż funkcjonowanie bibliotek ma miejsce w otoczeniu społecznym, zaś wiedza o tym otoczeniu zmienia się nieustannie. Zatem stały jej dopływ do bibliotekarstwa – więc i otwarcie się na nią – jest warunkiem koniecznym rozwoju oraz przetrwania bibliotekarstwa jako zawodu.

Z drugiej strony: w **tym** zawodzie istnieje też ponadzawodowa wiedza profesjonalna. Mianowicie powinność mediacji narzuca potrzebę dobrego, profesjonalnego opanowania przez niektórych pracowników bibliotek, merytorycznej wiedzy **przedmiotowej** z tych zakresów, których mediacja dotyczy. Trzeba zatem przyjąć, że w bibliotekarstwie profesjonalistami mogą być/są także znawcy innych dziedzin wiedzy, którzy opanują elementarną znajomość podstawowych procesów bibliotecznych i/lub informacyjnych [Dierewianko, s. 9]. Umiejętność realizacji tych procesów, w **połączeniu** z (określoną wyżej) wiedzą przedmiotową, wyznacza dodatkowy obszar bibliotekarskiej wiedzy (ponad)zawodowej.

Ta zawodowa wiedza jako całość stanowi podstawę i główne spoiwo bibliotekarskiej profesji. Zdobywanie jej, a następnie systematyczne odnawianie i uzupełnianie (bo zmienia się sukcesywnie), należy więc do elementarnych powinności profesjonalnych każdego bibliotekarza [Haggstrom, s. 259; Żmigrodzki: *Patologia*, s. 73] i to ona różni go od zatrudnionego w bibliotece amatora. Niestety, praktyka w tym zakresie jest żałosna (bo też trzeba mieć co odnawiać) i wprawdzie nie tylko w Polsce, ale to żadne pocieszenie.

Mikroskopijne są nakłady bibliotekarskich czasopism zawodowych oraz naukowych. Niewiele wyższe nakłady bibliotekarskich publikacji książkowych rozchodzą się z trudem, bądź nie rozchodzą się w ogóle. Na każdym kroku, gołym okiem, widać rozbrat z bieżącą wiedzą o bibliotekarstwie, a bywa też, że stan tej wiedzy w niektórych bibliotekach jest właściwie zerowy.

Zdarzają się nawet publikacje, według nomenklatury: „naukowe”, gdzie z treści oraz z rejestru przywołań jednoznacznie wynika, że autorska świadomość przedmiotowa uległa petryfikacji. W sumie aktualizacja wiedzy zawodowej jest udziałem niewielkiego kręgu osób. W rezultacie granica pomiędzy profesjonalizmem i amatorszczyzną ulega w bibliotekarstwie sil-

nemu zatarciu. I to właśnie stąd biorą się potoczne, nieprzyjemne nam stereotypy zawodu, jak też patologiczne praktyki powoływania amatorów na stanowiska dyrektorów bibliotek.

Nie ulega wątpliwości, że podstawowy (niejako bazowy) zakres bibliotekarskiej wiedzy zawodowej powinien być opanowany przez bibliotekarzy w trybie **kształcenia** sformalizowanego. To znaczy: zawodowy bibliotekarz musi osiągnąć **formalny** próg kwalifikacji profesjonalnych, co najmniej na poziomie pomaturalnym. Obecny zwyczaj, kiedy to zawodowe stanowisko „młodszego bibliotekarza” jest dostępne dla osób z ogólnym tylko wykształceniem średnim, nie powinien być kontynuowany.

Stanowi bowiem relikw bezkwalifikacyjnego przystępowania do zawodu – z założeniem, że cała wiedza zawodowa zostanie opanowana w trakcie praktycznego udziału w procesach. W tej postaci to anachronizm. „Ask for it Nelly”: sto lat temu występował taki tryb kwalifikowania, ale to już przeszłość.

Praktyka oczywiście jest jednym ze sposobów częściowego opanowania wiedzy profesjonalnej, ale to sposób **uzupełniający** formalnie uzyskane kwalifikacje i umiejętności. Skoro o tym mowa: specjalnie organizowana praktyka jest nawet dopełnieniem koniecznym, zarówno studiów, jak też wstępnego okresu pracy zawodowej i źle, że obecnie w polskich warunkach realizuje się kiepsko. Praktyka jest również źródłem doświadczeń dla wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów. Natomiast nie może zastępować fundamentalnego kształcenia zawodowego w trybie sformalizowanym.

Wprowadzone u nas poziomy bibliotekarskiego kształcenia profesjonalistów – więc pomaturalny, licencjacki, magisterski oraz doktorski – odpowiadają rozwiązaniom zagranicznym, tyle że nie jest w pełni zagwarantowana ciągłość i drożność tego kształcenia. Powstały też możliwości uzupełniającego kształcenia na postlicencjackich studiach magisterskich oraz na studiach podyplomowych, dla absolwentów innych kierunków studiów, co jest pożyteczne. Pod warunkiem, że jest to coś więcej, niż rozdawnictwo dyplomów – oraz że studia podyplomowe realizują uczelnie ze stosownymi uprawnieniami. Otóż tak nie zawsze jest.

Przy tak rozległych zakresach bibliotekarskiej wiedzy zawodowej – dopełnianej wszak jeszcze różnymi obszarami wiedzy ponadzawodowej – nie da się zagwarantować całkowitej jednolitości **programowej** profesjonalnego kształcenia. Natomiast można wytyczyć wspólny, elementarny **kanon** treściowy, swego rodzaju ekstrakt, kształcenia **ściśle** zawodowego, obowiązujący w stosownych proporcjach na wszystkich poziomach tego kształcenia. I w wielu krajach tak właśnie jest.

W Polsce zrobiono w tym kierunku poważny krok. Od niedawna mianowicie obowiązuje zasada akredytacji licencjackich oraz magisterskich (pomaturalnych i podyplomowych jednak nie) programów kształcenia (nie tylko) bibliotekarzy. Jednym z warunków akredytacyjnych jest realizacja zajęć

dydaktycznych z zakresów, uznanych za „kanoniczne”. To jest rozwiązanie słuszne i ważne, również dlatego, że kontynuowane, nie jednorazowe.

Natomiast słabość obecnej akredytacji polega na tym, że programy nauczania nie podlegają weryfikacji, lub choćby konsultacji, praktyków. Nie ma nawet stosownych procedur. W tym zawodzie to istotny mankament, zresztą dostrzegalny również w kształceniu specjalistów dla innych profesji. Praktycznym weryfikatorem kształcenia zawodowego jest więc, a raczej powinien być, stopień zatrudnialności absolwentów w bibliotekach, ale w warunkach gigantycznego bezrobocia taka weryfikacja okazuje się niemożliwa.

Z kolei ocena **jakości** oraz zawartości **programowej** różnych form kształcenia bibliotekarzy wymaga odrębnych analiz; opinie intuicyjne są bez wartości. Wypowiadałem się na ten temat nie tak dawno temu [Wojciechowski, s. 53-67] i niczego nowego do dopowiedzenia nie mam.

Z badań zagranicznych wynika jednak niepokojąca konkluzja, że mianowicie niewielu absolwentów studiów bibliotekarskich robi potem w pracy to, czego ich uczono [Apostle, Raymond, s. 98]. Błędem byłoby przypuszczać, że ta frustrująca konstatacja nie odnosi się również do praktyki polskiej. Mimo to, na podstawie przekrojowych analiz porównawczych uważam, że **kształcenie bibliotekarzy stanowi jeden z mocniejszych filarów naszego bibliotekarstwa**.

Dezintegracja zintegrowana

Dokonujące się zmiany, zarówno wewnątrz profesji jak i w jej otoczeniu, wywołały w bibliotekarstwie sytuację rozchwiania i niebezpieczeństwo dezintegracji. Obszar tego zawodu rozszerzył się i skomplikował tak dalece, że to jest dziś raczej zagregowany zbiór wielu megaspecjalności, nie zawsze wyraźnie powiązanych, aniżeli zwarta, jednolita całość. W związku z tym zachodzi pilna potrzeba ponownej reintegracji i wypracowania na nowo wspólnego paradygmatu. To jest wykonalne: stosowne czynniki i mechanizmy integracyjne ciągle wszak istnieją, trzeba je tylko uaktywnić i stosownie wykorzystać.

Elementarnym czynnikiem integracyjnym jest umocowanie bibliotekarstwa jako całości w społecznym systemie **podziału pracy** i w społecznej świadomości. Powszechnie uważa się, że jest taki zawód, a potwierdzenie formalnoprawne zawiera się w ustawie o bibliotekach oraz w innych aktach prawnych.

Integruje także społeczny pożytek: cel istnienia całego bibliotekarstwa. Współcześnie – i taki może być aktualny paradygmat zawodu – jest to realizacja **usług** komunikacyjnych oraz **mediacja** pomiędzy wytworami komunikacji publicznej a społeczeństwem.

Do elastycznej wprowadzić, ale przecież jedności bibliotekarstwa przyczyniają się **instytucje** biblioteczne, realizujące procesy częściowo podobne i funkcjonujące według zbieżnych reguł oraz dla tego samego celu ogólnego. A jeszcze bardziej – jak w każdym zawodzie [Nowacki, s. 71] – przyczynia się do tego istnienie zawodowej grupy bibliotekarzy.

To profesjonaliści, a dokładniej: ich zawodowa **świadomość**, w znacznym stopniu rozstrzygają (na ogół intuicyjnie) co mieści się w pojęciu bibliotekarstwa, a co jest poza nim oraz kto jest, a kto nie jest, w tym zawodzie profesjonalistą. Również: jaka jest albo może być przyszłość tego zawodu, istnienie bowiem perspektywnej wizji stanowi warunek względnej trwałości i stabilności profesji [Usherwood, s. 127]. Otóż nie jest tak, żeby takiej refleksji w ogóle nie było.

Spoiwem zawodu jest lub powinna być **wiedza** zawodowa, a przy rozchwianiu – jej elementarny zakres, rdzeń, powszechnie uznany za kanon dla profesji jako całości. Mimo trudności konkretyzacyjnych, taki kanon istnieje: właśnie była o nim mowa.

Na kanwie tej wiedzy oraz praktyki wytworzyła się z kolei zawodowa **terminologia**, także stanowiąca rodzaj wewnątrz zawodowej więzby [Nowacki, s. 71]. Zaś jeszcze ważniejszym spoiwem ogólnoprofesjonalnym jest etyka zawodowa [Nowacki, s. 71], wyznaczająca w sposób formalny lub zwyczajowy normy zachowań i postaw pożądanych i akceptowanych w obrębie całego zawodu. W wielu krajach etyczne normy odnoszące się do bibliotekarstwa, istnieją w postaci skodyfikowanej i do tego w Polsce też trzeba dążyć: w każdym razie podstawy istnieją.

Wreszcie integracja zawodowa może i powinna opierać się na zewnętrznych **związkach** instytucji oraz osób, wykonujących ten sam zawód [Furmanek, s. 308; Nowacki, s. 71]. Otóż tak w Polsce, jak i w innych krajach, są podejmowane różne kroki – mniej lub bardziej skuteczne – sformalizowanego (organizacyjnego) lub procesualnego (spontanicznego) powiązania i skooperowania różnych bibliotek. Jest to jednak trudne, z uwagi na inkorporację wielu bibliotek do struktur pozabibliotecznych.

Z kolei sami bibliotekarze powołują do życia organizacje i stowarzyszenia zawodowe, w celach zawodowej integracji właśnie. Czemu mają służyć również czasopisma profesjonalne, jednak w Polsce – z uwagi na wspomniany tu już, mizerny ich obieg – oddziaływanie konsolidacyjne jest znikome.

Zresztą zawodowe stowarzyszenia też nie radzą sobie z tym zadaniem. Z jednej strony bowiem ogromna większość bibliotekarzy, szczególnie młodszych (a bez nich nie ma o czym mówić), nie zrzesza się nigdzie. Z drugiej zaś: ilość tych organizacji rośnie w odwrotnej proporcji do liczby członków i granice rozsądku zostały już przekroczone. W rezultacie czynnik, w założeniu integracyjny, działa na rzecz dezintegracji. Ale może być inaczej.

Mimo wszystko jest sporo, a nawet wystarczająco dużo, czynników integrujących, żeby mówić o zawodzie bibliotekarskim jako o całości – nie ingerując w jego obszarową rozległość ani nie naruszając autonomii wszystkich megaspecjalności. Niezbędna jest jednak stosowna świadomość oraz potrzebna jest chęć.

No i trzeba pozostawić temu zawodowi – tak jak chciał kiedyś Adam Łysakowski [*Bibliotekarstwo polskie*, s. 87] – tradycyjną nazwę ogólną. Nie ma żadnego racjonalnego powodu do zmiany, a nieprzyjemnej konotacji trzeba pozbyć się stopniowo. W sumie jest to taki sam zawód, jak każdy inny. Jeżeli profesjonalnie wykonywany.

Publikacje wykorzystane

- Apostle Richard, Raymond Boris: *Librarianship and the information paradigm*. Lanham: The Scarecrow Press, 1997.
- Bakken Frode: *The possible role of libraries in the digital future*. „Libri” 1998 nr 2 s. 81-87.
- Bibliotekarstwo*. Red. Zbigniew Żmigrodzki. Wyd. 2 uzup. i rozszerz. Warszawa: Wydaw. SBP, 1998.
- Bibliotekarstwo polskie 1925-1951 w świetle korespondencji jego współtwórców*. Wybór, wstęp, przypisy, indeks: Maria Dembowska. Warszawa: Wydaw. SBP, 1995.
- Brabazon Tara: *Double fold or double take? Book memory and the administration of knowledge*. „Libri” 2002 nr 1 s. 28-35.
- Dewey Barbara L.: *Preparation of librarians as agents of change*. [W:] *Creating the future. Essays on librarianship in an age of great change*. Ed. Sally Gardner Reed. Jefferson: McFarland & Co., 1996 s. 144-161.
- Dieriewianko Jekatierina: *Nawigatory znania: budzące bibliotecznej i informacyjnej profesji*. „Bibliotekowiedzenie” 2000 nr 2 s. 8-11.
- Fonotow Gieorgij: *O prirodzie bibliotek: informacyjny li ani ucześnie-nija?* „Bibliotekowiedzenie” 2002 nr 4 s. 36-47.
- Furmanek Waldemar: *Podstawy edukacji zawodowej*. Rzeszów: Wydaw. Oświatowe FOSZE, 2002.
- Górny Mirosław: *Od gromadzenia zbiorów do zarządzania zasobami*. [W:] *Stan i potrzeby polskich bibliotek uczelnianych*. Poznań: Biblioteka Uniwersytecka w Poznaniu, 2002 s. 107-124.
- Grygowski Dariusz: *Dokumenty nieksiążkowe w bibliotece*. Warszawa: Wydaw. SBP, 2001.
- Haggstrom Britt Marie: *Roundabouts to the professional highway on the development of a code of ethics for Swedish libraries*. [W:] *The ethics of*

- librarianship: an international survey*. Ed. Robert W. Vaagan. Munchen: K.G. Saur, 2002 s. 245-264.
- Jerszowa Tatiana W., Chochłow Jurij E.: *Migration from the library of today to the library of tomorrow: re-or-e-volution*. [W:] *Libraries in the information society*. Munchen: K. G. Saur, 2002 s. 74-81.
- Karney Janina E.: *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa: Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, 2000.
- Kennedy James, Eberhart Russel C. with Shi Yuhui: *Swarm intelligence*. San Diego: Academic Press, 2001.
- Kołodziejska Jadwiga: *Drukowany świat*. Warszawa: Wydaw. SBP, 2003.
- Łuczak Julita: *Tworzenie scenariuszy przyszłości w świetle pracy Michel Godeta*. „Polska 2000 Plus” 2002 nr 2 s. 125-139.
- Modigh Brigitta: *From lending library to public meeting place*. „Scandinavian Public Library Quarterly” 2001 nr 3 s. 4-5.
- New library: the people's network*. London: Library and Information Commission, 1997.
- Nowacki Tomasz W.: *Zawodoznawstwo*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji, 1999.
- Prins Hans, Gier Wilco de: *Status, image and reputation of librarianship*. [W:] *The status, reputation and image of library and information profession*. Ed. Russell Bowden, Donald Vijasuriya. Munchen: Saur, 1994, s. 36-48.
- Rusek Adam: *Sól zawodu. Wykształcenie, praca i bibliotekarstwo w oczach pracowników bibliotek publicznych*. Warszawa: Biblioteka Narodowa, Instytut Książki i Czytelnictwa, 1993.
- Samochina Margarita: *Prioritetnyje profiesjonalnyje zadaczi*. „Bibliotiekowiedienije” 1995 nr 1 s. 60-71.
- Sevon Kerstin: *Professional ethics - a Finnish outlook*. [W:] *The ethics of librarianship: an international survey*. Ed. Robert W. Vaagan. Munchen: K. G. Saur, 2002 s. 96-122.
- Sharp Kate: *Internet librarianship – traditional roles in the new environment*. [W:] *Libraries in the information society*. Munchen: K.G. Saur, 2002, s. 100-104.
- The ethics of librarianship: an international survey*. Ed. Robert W. Vaagan. Munchen: K. G. Saur, 2002.
- Usherwood Bob: *Rediscovering public library management*. London: Library Association Publishing, 1996.
- Walter Virginia A.: *Children and libraries. Getting it right*. Chicago: American Library Association, 2001.
- Weingand Darlene E.: *Administration of the small public library*. Ed. 3. Chicago: American Library Association, 1992.

- Weingand Darlene E.: *Customer service excellence. A consise guide for librarians*. Chicago: American Library Association, 1997.
- Wojciechowski Jacek: *Idee i rzeczywistość: bibliotekarstwo pragmatyczne*. Warszawa: Wydaw. SBP, 2002.
- Wormell Irene: *Wezwanie do strategicznego pragmatyzmu we współczesnym zawodzie bibliotekarza i pracownika informacji*. „Praktyka i Teoria Informacji Naukowej i Technicznej” 2002 nr 1 s. 4-11.
- Żmigrodzki Zbigniew: *Patologia biblioteczna*. Katowice: Wydaw. Uniwersytetu Śląskiego, 1996.
- Żmigrodzki Zbigniew: *Problemy bibliotekarskiej etyki zawodowej*. Katowice: Wydaw. Uniwersytetu Śląskiego, 1991.



Prezydium: St. Czajka, J. Wołosz, R. Bania



Sala obrad

Elżbieta Barbara
Zybert



SZCZĘŚLIWY KLIENT → SZCZĘŚLIWY PRACOWNIK... CZYLI O SATYSFAKCJI BIBLIOTEKARZY

W bogatej literaturze przedmiotu częste są rozważania odnoszące się do zawodu bibliotekarza. Podkreśla się w nich, że bibliotekarze, obok zbiorów są najcenniejszym zasobem biblioteki. Ich wiedza, cechy osobowe, wkład pracy, wykształcenie stanowią kapitał, który powinien być traktowany w taki sposób, aby pracownik był zadowolony i dumny z tego, co robi oraz by mógł wykazywać inicjatywę i nie obawiał się, że będzie ona zmarnowana¹. Te cechy składają się na obraz kultury organizacyjnej w każdej bibliotece i współdecydują o wizerunku swoich bibliotek. Inwestowanie w jak najlepszy personel i profesjonalne wykorzystanie jego potencjału jest kluczem do sukcesu biblioteki. Od nich i ich kompetencji zależy urzeczywistnianie wizji i misji biblioteki decydujących o jej roli i miejscu w społeczeństwie. Również od tego personelu zależy skuteczność w docieraniu do wiedzy i informacji będących podstawą społeczeństwa informacyjnego.

Aby przypisywana bibliotekarzom rola mogła być spełniona niezbędne są, jak wiadomo, odpowiednie kwalifikacje. Nie jest to jednak zestaw trwałych ani niezmiennych wartości.

Dokonujące się wokół przeobrażenia w istotny sposób oddziałują bowiem na kwalifikacje pracowników bibliotek i ośrodków informacji, na zawód, na profile kształcenia, a także nazwę kierunku studiów dających kwalifikacje w tym zakresie².

¹ A. S. Lewicki: *O teorii zarządzania W.E. Deminga. (Skrót zagadnień)*. „Transformacje” 1995/1996 nr 3-4 s. 16.

² Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra ENiS z 20 maja 2003 r. (par.1, zał. do rozporządzenia, par.7) nastąpiła zmiana nazwy kierunku z bibliotekoznawstwo

Sondaże wśród studentów i absolwentów bibliotekoznawstwa wskazują, iż wysoko oceniają oni programy kształcenia pod kątem przydatności do pracy³. W związku z tym mogłoby się wydawać, że osoby profesjonalnie przygotowane, dysponujące aktualną wiedzą i podejmujące pracę w bibliotece zgodnie ze swoimi zainteresowaniami będą tą pracą usatysfakcjonowane, ich kwalifikacje w pełni wykorzystane, a sam zawód będzie się cieszył prestiżem. A czy tak jest? Raczej nie.

Rozważania o satysfakcji pracownika nie mają charakteru jedynie akademickiego. Wiadomo bowiem, że **istnieje ścisły związek między satysfakcją zatrudnionych a satysfakcją klienta**. Satysfakcja klientów wpływa bezpośrednio na motywację pracowników, a zmotywowany zespół pracujący z pełnym entuzjazmem i zaangażowaniem przyczynia się do zwiększenia satysfakcji klientów⁴. Badania prowadzone wśród studentów bibliotekoznawstwa zdają się potwierdzać brak zadowolenia bibliotekarzy, u których badani postrzegają apatię, beznadziejność, ciągłą frustrację, malkontenctwo a także stale demonstrowane niezadowolenie, które przekłada się na niezadowolenie użytkowników. Wynikające z badań wnioski wskazują na istnienie wśród bibliotekarzy syndromu „wypalenia się”, który na poziomie emocji objawia się w przedstawiony wyżej sposób⁵.

Spśród licznych badań amerykańskich dotyczących satysfakcji bibliotekarzy z wykonywanej pracy szczególnie interesujące wydają się badania sondażowe przeprowadzone wśród bibliotekarzy przez Johanna van Reena⁶ z Uniwersytetu w Nowym Meksyku, których wyniki zestawiono z analogicznymi badaniami Instytutu Gallupa oceniającymi satysfakcję w innych zawodach. Pytano o: 1) poziom zadowolenia z pracy, 2) możliwość realizowania wyzwań, 3) możliwość nauki i szkolenia, 4) poczucie wykorzystania własnego potencjału twórczego i możliwości, 5) odczucia odnośnie wpływu rozwoju nowych technologii na wykonywany zawód, 6) chęć pozostania w obecnym miejscu pracy aż do emerytury.

Z badań tych wynika, że poziom zadowolenia bibliotekarzy z wykonywanego zawodu jest w USA zdecydowanie wysoki i wynosi ponad 80%. Nato-

i informacja naukowo-techniczna na informacja naukowa i bibliotekoznawstwo. Jak wynika z sondaży wśród studentów jest to zmiana pożądana i ważna dla nich. Jednak dla pracujących już bibliotekarzy zmiana ta wydaje się mieć znacznie mniejsze znaczenie.

³ I. Socha: *Losy zawodowe absolwentów bibliotekoznawstwa Uniwersytetu Śląskiego i ich opinie o studiach*. W: *Kształcenie bibliotekarzy dla przyszłości*. Warszawa 1996 s. 215.

⁴ M. Mieczkowska: *Wszystko dla sprzedaży. Badania ankietowe pracowników wspomagające realizację strategii firmy*. „Personel” 2002 nr 20 s. 47.

⁵ M. Witkowska: *Bibliotekarstwo zawodem stresującym? Syndrom „wypalenia się” w pracy bibliotekarza*. „Bibliotekarz” 1997 nr 10 s. 6.

⁶ J. Van Reenen: *Librarians at work: are we as satisfied as other workers?* „Information Outlook” vol. 2: 1998 nr 7 s. 23-27. Badania przeprowadzono pomiędzy grudniem 1995 a październikiem 1997 r. wśród 132 bibliotekarzy uczestniczących w różnego rodzaju szkoleniach.

miast grupa osób deklarujących swoje niezadowolenie stanowiła 19,6% badanych. Poziom satysfakcji zawodowej bibliotekarzy jest jednak niższy niż poziom satysfakcji wśród innych zawodów, który wynosił aż 91%. Wśród badanych bibliotekarzy 57,8% respondentów uważało, iż ma możliwość wykazywania się w pracy, realizowania wyzwań, sprawdzania się, podczas gdy 82% Amerykanów związanych z innymi zawodami miało takie odczucia. 63% bibliotekarzy miało poczucie, iż ich wiedza i potencjał twórczy są wykorzystywane, natomiast w innych zawodach było o tym przekonanych 78% badanych. 91% badanych bibliotekarzy oceniło, iż wykonywany zawód wymaga od nich podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego i jednocześnie wykonywana praca zapewnia taką możliwość. W przypadku innych zawodów uważało tak 84% badanych.

53% badanych bibliotekarzy deklarowało, iż nie planuje zmiany miejsca pracy aż do emerytury, podczas gdy 65% badanych reprezentujących inne zawody miało takie plany. Zagrożeń dla wykonywanego przez siebie zawodu z powodu rozwoju nowych technologii nie widziało 86% badanych bibliotekarzy i 88 % przedstawicieli innych zawodów.

Podobne badania, wykorzystujące niektóre z pytań z badania J. van Reena przeprowadzono w Warszawie wiosną 2002 r⁷. Ich celem była z jednej strony chęć porównania odczuć bibliotekarzy polskich z amerykańskimi, a z drugiej ustalenie stopnia zadowolenia z pracy i wpływu metod motywujących na satysfakcję zawodową. Sondażem objęto 100 bibliotekarzy⁸. Badania przeprowadzono podczas szkoleń w Wojewódzkiej Bibliotece Pedagogicznej im. Komisji Edukacji Narodowej w Warszawie oraz w Centrum Edukacji Bibliotekarskiej Informacyjnej i Dokumentacyjnej⁹. Aczkolwiek grupa badanych osób nie miała charakteru reprezentatywnego i wniosków płynących z badań nie można uogólniać na całą populację, to jednak pewne

⁷ K. Kitlińska: *Metody zarządzania, motywowanie pracowników a satysfakcja z wykonywanej pracy – na przykładzie bibliotekarzy polskich*. Niepubl. praca magisterska. Warszawa: IINiSB, 2002 s. 53-91.

⁸ (Odpowiedzi uzyskano od 91.)

⁹ Wyniki dotyczą osób, które w 33% (29 osób) mają wykształcenie wyższe magisterskie, średnie 43% (38 osób), wyższe zawodowe 7 osób (8%), podyplomowe 14 osób (16%), trzy osoby nie określiły swojego wykształcenia. 51 osób było w grupie wiekowej do 40 lat (22-25 lat – 22 osoby, 25-35 lat – 8 osób, 35-40 lat – 23 osoby); powyżej 40 lat było 36 osób (40-45 lat – 19 osób, powyżej 45 lat – 17 osób), 2 osoby nie udzieliły odpowiedzi. Badane osoby reprezentowały różne sieci biblioteczne. Najliczniejszą grupę stanowili bibliotekarze z bibliotek szkolnych 54 osoby (59%), bibliotek publicznych 22 osoby (23%), bibliotek naukowych 6 osób (7%), z bibliotek innych było 7 osób, 3 osoby nie udzieliły odpowiedzi. Nie wszystkie osoby badane udzieliły odpowiedzi odnośnie posiadanego stażu. Największą 29-osobową grupę (36%) stanowili pracownicy z krótkim stażem pracy (do 2 lat), od 3-10 lat pracowało 21 osób (28%), powyżej 10 lat 27 osób (36%), 13 osób nie udzieliło odpowiedzi.

spostrzeżenia mogą mieć charakter uniwersalny, nie odnoszący się jedynie do grupy respondentów. Jednakże fakt, iż w badaniach uczestniczyli respondenci, którzy podjęli trud podnoszenia i uzupełniania swoich kwalifikacji świadczy o istnieniu uprzednich działań motywacyjnych.

Z badań wynika, iż zadowolenie z pracy (poziom bardzo wysoki i wysoki) osiąga 57 osób (62,6%), średni 23 (25,3%) i 8 (8,8%) niski. Wśród osób osiągających wysoki stopień satysfakcji najwięcej (10), jest osób z grupy wiekowej 20-35 lat, a najmniej (5 osób) z grupy wiekowej powyżej 35 lat. O niskiej satysfakcji mówi 8 osób, w tym 7 z grupy wiekowej powyżej 35 roku życia. O najwyższej satysfakcji mówią osoby ze średnim wykształceniem, ale także w tej grupie najwięcej jest osób oceniających swoją satysfakcję jako niską. Jak wynika z wcześniejszych danych są to osoby powyżej 35 roku życia.

Istotnym czynnikiem wpływającym na zadowolenie i satysfakcję zawodową jest staż pracy. Największy odsetek osób deklaruujących wysoki poziom satysfakcji jest wśród osób z krótkim stażem – 40% badanych, ale także 49% badanych z tej grupy ocenia swoją satysfakcję zawodową jako niską.

Satysfakcja zawodowa ma duży związek z wykorzystaniem kompetencji zawodowych potencjału twórczego i możliwości pracowników. Bibliotekarz, którego wiedza i kompetencje są przynajmniej zauważane czuje się silniej motywowany do dalszej pracy zawodowej. Potwierdzają to wyniki badań. Osoby, których wiedza i kompetencje są wykorzystywane mają „bardzo wysoką” (93%) i „wysoką” (62%) satysfakcję zawodową. Natomiast jeśli pracownik ma poczucie, że jego kompetencje i wiedza nie są odpowiednio wykorzystywane to jego satysfakcja jest „średnia” (70%) lub wręcz „niska” (86%). W odniesieniu do stopnia wykorzystania wiedzy i kompetencji 51% badanych uważa, że są one wykorzystywane, 42%, że nie, a 7% nie udzieliło odpowiedzi.

Wyniki badań dotyczących poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy mają również swoje odbicie w wiązaniu przez pracownika swojej przyszłości zawodowej z daną placówką, czy szerzej z bibliotekarstwem. Zaledwie 24,1% badanych deklaruje gotowość pracy w zawodzie do emerytury, 34% nie planuje, a 29,7% nie jest zdecydowana. Takie deklaracje są ściśle skorelowane z określonym wcześniej poziomem satysfakcji. U osób, które osiągały niski lub średni poziom zadowolenia chęć pozostania w zawodzie była znikoma. Wśród respondentów, których poziom satysfakcji jest „wysoki” 38% nie umiało powiedzieć czy pozostanie w bibliotece do czasu emerytury, „raczej tak” zadeklarowało 28%, „tak” 3%, „raczej nie” 14 % i „zdecydowanie nie” 17%. Także wśród osób, których poziom satysfakcji jest bardzo wysoki aż 33% nie planuje („raczej nie” lub „zdecydowanie nie”) pozostania w bibliotekarstwie do czasu emerytury.

Bibliotekarze zapytani czy boją się, że na skutek rozwoju nowych technologii praca, jaką wykonują będzie przestarzała lub zbędna w 63,7% stwier-

dzili, iż nie widzą takiego zagrożenia, natomiast 24 (26,3%) potwierdziło taką obawę.

Gdyby zestawić dane z badań amerykańskich i polskich to:

- Satisfakcję z wykonywania zawodu bibliotekarza ma:
 - 80% bibliotekarzy amerykańskich,
 - 62,6% bibliotekarzy polskich.
- Możliwość wykazania się w pracy, realizowania wyzwań ma:
 - 57,8 % bibliotekarzy amerykańskich,
 - 54,95 bibliotekarzy polskich.
- Odczucie, iż wykorzystany jest ich potencjał twórczy ma:
 - 63% bibliotekarzy amerykańskich,
 - 51% bibliotekarzy polskich.
- Zagrożeń ze strony nowych technologii nie obawia się:
 - 86% bibliotekarzy amerykańskich,
 - 63,7% bibliotekarzy polskich.

Z badań wynika, że **znaczna grupa badanych polskich bibliotekarzy nie czuje satysfakcji z wykonywanego zawodu**. Zdając sobie sprawę ze znaczenia satysfakcji pracownika dla efektywności jego pracy i realizacji celów biblioteki warto zastanowić się, co robią przełożeni i co należałoby zrobić, aby umożliwić pracownikom osiąganie zadowolenia. Próba odpowiedzi na te pytania była druga część cytowanych wcześniej warszawskich badań odnoszących się do kierowania zachowaniami organizacyjnymi i działań motywacyjnych stosowanych w bibliotekach. Badania miały także na celu ustalenie jakie czynniki motywacyjne mają najważniejsze znaczenie dla respondentów i które z nich występują w ich miejscach pracy.

Respondenci dokonywali wyboru spośród przedstawionego zestawu¹⁰ i określali ich ważność (bardzo ważne, ważne, średnio ważne, mało ważne i nieważne). Rozkład wskazań w podziale na grupy wg kryterium ważności wyglądał następująco:

– Jako bardzo ważne czynniki motywacyjne uznane zostały: stałość zatrudnienia (60,4%), miłe i bezpieczne warunki pracy (56%), dobra organizacja pracy – harmonijne warunki w pracy (50,5%), płace (49,5%) i niestresujące tempo pracy (46,2%). Do tej grupy czynników zaliczone też zostały świadczenia emerytalne (97,8%), ZUS (80,2%), opieka medyczna

¹⁰ Były to: dobór pracowników do zadań, płace, stałość zatrudnienia, miłe i bezpieczne warunki pracy, szkolenia, planowanie kariery, duma z pracy w firmie, dobra organizacja pracy, harmonijne stosunki w firmie, dodatki socjalne, partycypacja w zarządzaniu, nagrody, możliwość zdobywania wiedzy, praca wśród fachowców, jasna ścieżka kariery, twórcze otoczenie, odpowiedzialność stanowiska, szybki awans, możliwość wpływania na działalność firmy, gwarancje bezpieczeństwa zatrudnienia, podróże służbowe i niestresujące tempo pracy.

(94,5%). Ale jest to zupełnie inna grupa czynników motywacyjnych, niezależna od konkretnej instytucji, a właściwa dla instytucji budżetowych.

– Do bardzo istotnych dla respondentów czynników motywacyjnych zaliczone zostały te, które są czynnikami higieny, zewnętrznymi w stosunku do samej pracy. Stanowią one tzw. **motywację zewnętrzną**, która ma swoje źródła w czynnikach nie związanych bezpośrednio z samą pracą, jak: korzyści materialne, warunki pracy, potrzeba bezpieczeństwa lub potrzeba przynależności¹¹.

– Jako ważne i średnio ważne czynniki motywacyjne respondenci uznali: pracę wśród fachowców (62,6%), odpowiedzialność stanowiska (58,2%), szkolenia (58,2%), nagrody (57,1%) i jasną ścieżkę kariery zawodowej (51,6%).

Jako najmniej ważne czynniki motywacyjne respondenci wskazali: podryżę służbowe (44%), ale także dodatki socjalne (12,1%) oraz dumę z pracy w firmie (12,1%).

Spośród wymienionych wcześniej czynników motywacyjnych jedynie niektóre z nich są wykorzystywane w miejscu pracy respondentów. Z analizy materiału badawczego wynika, iż najczęściej stosowanym motywatorem jest **zapewnienie pracownikom pewności i stałości zatrudnienia** (50,5%), w dalszej kolejności miłe i bezpieczne warunki pracy (37,4%), dobra organizacja pracy – harmonijne stosunki w pracy (30,8%) a także możliwość zdobycia nowych kwalifikacji (22%). Natomiast najrzadziej stosowanymi czynnikami motywacyjnymi są: możliwość awansu (26,4%), konkursy i wyróżnienia (17,6%) oraz planowanie kariery (15,4%). Według 11% badanych osób najrzadziej stosowanymi motywatorami są płace.

Cytowane badania zwracają uwagę na fakt, iż czynniki motywacyjne, które mogłyby w istotny sposób wpływać na osiągnięcie satysfakcji, odnoszące się do pracy samej w sobie, w niewielkim stopniu są identyfikowane przez samych bibliotekarzy. Niepokojące jest również to, iż pracodawcy w niewielkim stopniu stosowali czynniki wzbogacające pracę, a więc wpływające bezpośrednio na zadowolenie z pracy, takie jak: odpowiedzialność stanowiska, praca wśród fachowców, nagrody za osiągnięcia, jasna ścieżka kariery zawodowej, umożliwianie pracownikom partycypowania w procesach decyzyjnych, stwarzanie warunków do autonomii, samorealizacji czy doświadczania społecznego prestiżu. Ponadto arsenał tych środków był stosunkowo niewielki.

Także poziom świadomości bibliotekarzy odnośnie rozumienia motywowania był bardzo zróżnicowany. Ponadto znaczna część pracowników nadal odbiera czynniki motywujące jako coś, co im się należy „z urzędu”, jak podkreśla Artur Jazdon, i tym samym deprecjonuje ich motywacyjny charakter. Pracownicy wiedzą co dla nich może być awansem, ale dla połowy z nich awans to tylko większe pieniądze¹².

¹¹ Cz. Sikorski: *Kultura organizacyjna*. Warszawa 2002 s. 130-131.

¹² A. Jazdon: *Drogi awansu i motywowania pracowników*. W: *Wdrażanie nowoczesnych*

Dlatego słuszne wydaje się opracowanie w każdej bibliotece zestawu czynników motywacyjnych i upowszechnianie go wśród załogi. Powinny zostać określone:

- klarowne ścieżki kariery zawodowej i awansowania, wymagające spełnienia różnych warunków, nie tylko formalnych;
- kryteria ewaluacji pracownika i zasad jej prowadzenia;
- formy (pozytywne i negatywne) motywowania, którymi dysponuje przełożony;
- rozróżnienie form awansu: płacowego, kwalifikacyjnego, kierowniczego¹³.

Wydać się, iż **pracownik może osiągnąć satysfakcję wówczas gdy zachowana jest równowaga pomiędzy wniesionym przez niego wkładem, a otrzymywanym w zamian ekwiwalentem**, outputem, co podkreślał Chester Barnard przedstawiciel nurtu samorealizacji w teorii zarządzania¹⁴. Wkład pracowniczy obejmuje wiedzę, kwalifikacje, jego kompetencje a także odpowiednie predyspozycje, posiadanie których bywa często jednym z istotnych warunków otrzymania pracy.

Output otrzymywany przez bibliotekarza powinien obejmować 4 specyficzne czynniki: 1) materialne, takie jak pieniądze i inne fizyczne zabezpieczenia 2) osobiste niematerialne możliwości dla wyróżnienia, prestiżu i osobistej siły, 3) pożądane fizyczne warunki pracy i 4) idealne dobrodziejstwa takie jak: duma z bycia członkiem danego zespołu, lojalność w stosunku do organizacji¹⁵.

Te punkty dotyczą czynników wiążących się z pracą samą w sobie i czynników higienicznych, które decydują o satysfakcji i/lub niezadowoleniu pracownika. Ich spełnienie (poza wynagrodzeniem uczciwym i satysfakcjonującym bibliotekarza) zazwyczaj jest w gestii przełożonych i kształtowanej przez nich kulturze organizacyjnej.

Warszawskie badania wykazały, iż nie są zaspokajane czynniki higieniczne (warunki pracy, płacy, dobra organizacja pracy, atmosfera), dlatego tak często polscy bibliotekarze deklarują swoje niezadowolenie. Dobra atmosfera pracy, stałość pracy, zapewnienie godnych uposażeń, świadczeń socjalnych to zdaniem Herzberga¹⁶ dopiero punkt wyjścia do budowania satysfakcji i zadowolenia. Spełnienie ich może być gwarantem, iż inne czynniki wiążące się z treścią pracy samej w sobie mogą doprowadzić do samorealizacji pracownika.

technik zarządzania w instytucjach non profit na przykładzie naukowej biblioteki akademickiej. Kraków 1998 s. 109.

¹³ A. Jazdon: Tamże.

¹⁴ R. D. Stuart, B. B. Moran: *Library management*. Littleton, Col. 1987 s. 12.

¹⁵ Tamże.

¹⁶ J. A. F. Stoner, C. Wankel: *Kierowanie*. Warszawa 1994 s. 368.

Herzberg stwierdza, iż kiedy pracownik mówi o tym, iż nie jest zadowolony, usatysfakcjonowany z pracy, to zazwyczaj wiąże się to z czynnikami higieny. Natomiast gdy mówi o satysfakcji z pracy jest to związane z wartościami dotyczącymi samej pracy, czynnikami, które odpowiadają poziomom od trzeciego wzwyż wg hierarchii potrzeb A. Masłowa (a więc potrzeby szacunku i samorealizacji).

Dla pracowników bibliotek, podobnie jak i innych instytucji, istotne znaczenie ma zespół najbliższych im współpracowników. Dobra atmosfera pracy, wzajemne zaufanie, życzliwość, brak konfliktów i powszechna chęć harmonijnej współpracy powodują powstawanie uczucia zadowolenia z przynależności do zespołu, umacniają więź z nim, zwiększają ogólny poziom zadowolenia z pracy, a tym samym sprzyjają wysokiej wydajności. Jeśli warunki te nie są spełnione, to nawet najsprawniejsze zorganizowanie pracy na zasadach naukowego zarządzania czy klasycznego administrowania nie zapewni pożądanego poziomu aktywności zawodowej pracownika¹⁷.

Aby pracownik mógł efektywnie pracować i mieć satysfakcjonujące go osiągnięcia konieczne jest zapewnienie zgodności celów biblioteki i indywidualnych celów pracownika. Realizacja celów biblioteki powinna prowadzić do realizacji celów poszczególnych pracowników. A więc przy nakreślaniu celów, wizji czy misji biblioteki powinna uczestniczyć jak największa grupa pracowników, bo jedynie cele uznane za własne, lub przy tworzeniu których uczestniczą pracownicy mają szansę być realizowane w sposób satysfakcjonujący obie strony. **Trzeba stworzyć warunki, aby sukces biblioteki, jej prestiż i wizerunek były także pojmowane jako sukces pracownika.**

Wspólnota celów pobudza dwustronny proces uczenia się: organizacja czerpie korzyści z kreatywności pracowników, a z kolei każdy pracownik może liczyć na pomoc organizacji w realizacji jego własnych planów rozwojowych. Dzięki czemu dokonuje się rozwój zarówno organizacji, jak i jednostki¹⁸.

W związku z tym niezbędne jest także **zapewnienie bibliotekarzowi motywacji wewnętrznej**, która oznacza wiodącą rolę takich potrzeb, jak doświadczenie społecznego prestiżu, poczucie autonomii, samorealizacja i własny rozwój. Można to osiągnąć stwarzając pracownikowi okazję do bycia dojrzałym, jak określił to Chris Argyris¹⁹, umożliwiać mu partycypowanie w procesach decyzyjnych, bycie twórczym, wzbogacać jego prace wertykalnie a nie horyzontalnie, umożliwiać mu ustawiczne doskonalenie swoich umiejętności i uczestniczenia w różnego rodzaju szkoleniach tak wewnętrznych w danej bibliotece, jak i poza nią. Satysfakcja może być związana z wykonywaniem czynności zawodowych, które są zgodne z zamiłowaniem i zainteresowaniem pracownika lub z wynikami pracy, które dają poczucie sukcesu i dumy.

¹⁷ W. Piotrowski: *Organizacje i zarządzanie – kierunki, koncepcje, punkty widzenia*. W: *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Red. nauk. A. Koźmiński, W. Piotrowski. Warszawa 1996 s. 608.

¹⁸ Cz. Sikorski: *Kultura organizacyjna*. Warszawa 2002 s. 131.

¹⁹ R. D. Stueart, B. B. Moran: *Library management...* op. cit. s.157.

Motywacja wewnętrzna, jak podkreśla Czesław Sikorski, wynika z poczucia znaczenia wykonywanej pracy i osobistej odpowiedzialności za jej wyniki oraz z wiedzy na temat aktualnej oceny tych wyników, dokonywanej przez tych, dla których są one przeznaczone. Podstawowymi cechami pracy, umożliwiającymi osiągnięcie wewnętrznej motywacji są:

- charakter pracy, odznaczający się wysokim stopniem jej trudności, złożoności i ważności,

- autonomia pracowników, którzy mają uprawnienia decyzyjne,

- sprzężenie zwrotne polegające na częstych i bezpośrednich kontaktach między pracownikami a klientami, na rzecz których praca jest wykonywana, które zapewnią szybką informację o własnych osiągnięciach zawodowych²⁰.

Jeszcze do niedawna motywację wewnętrzną uważano za rzadkość w procesach pracy, a jak pokazują zagraniczne wzorce jest to metoda rewitalizacji biblioteki, dająca pożądane efekty, zwłaszcza w sytuacji różnorodnych transformacji środowiskowych i wynikających z tego zmian w funkcjonowaniu biblioteki. Generalnie motywację wewnętrzną wiąże się z poziomem wykształcenia; im wyższe kwalifikacje, tym bardziej wydaje się ona możliwa. A kwalifikacje formalne bibliotekarzy polskich są coraz wyższe i niewykorzystywanie ich jest powodem frustracji rozpoczynających pracę bibliotekarzy. Motywacja wewnętrzna, a szczególnie motywacyjna funkcja wiedzy oznacza większe poczucie pewności siebie, umożliwia spojrzenie z dystansu na rozmaite wzory kulturowe, bycie bardziej elastycznym i skłonny do innowacji, wreszcie motywacyjna funkcja wiedzy wiąże się z poczuciem własnej wartości pracownika, które sprzyja ambicji i wysokim aspiracjom zawodowym a także umiejętności dopasowania się do zmieniających się warunków pracy²¹. Bibliotekarze uważają, że są w stanie dostosować się do zmieniających się warunków, metod i narzędzi pracy, na bieżąco śledzą nowinki technologiczne, nie boją się zmian i co ważne – nie widzą w nich zagrożenia dla swojej pracy, lecz jej ułatwienie.

Istotne jednak jest aby pracodawcy nie zabili tej wewnętrznej motywacji, ale by ją umieli wzbudzić i wykorzystać dla celów organizacyjnych.

Mówiąc o satysfakcji nie sposób nie zwrócić uwagi na sprawy bardziej ogólne, ale istotne i rzutujące na jej osiąganie, mianowicie na konieczność dopasowania pracownika do wymogów stanowiska, tak z punktu widzenia kwalifikacji formalnych jak i predyspozycji, i cech osobowych.

Zmiany w kwalifikacjach bibliotekarza i oczekiwaniach pod jego adresem są w chwili obecnej tak duże, iż „przesuwają listę wymagań stawianych potencjalnym bibliotekarzom z grona absolwentów studiów na grono kandydatów do nauki”²². Dlatego też coraz częściej w rozważaniach na temat zawo-

²⁰ Ibidem s.132.

²¹ Cz.Sikorski: *Kultura organizacyjna*. Warszawa 2002 s. 132.

²² B.Olander: *Recruitment based on applied research: admission test for new LIS student*. <http://www.ifla.org/IV/ifla68/prog02.thm> cyt. za: M.Kisilowska: *Kształcenie bibliotekarzy i użytkowników – uwarunkowania i zadania z perspektywy międzynarodowej*. „Bibliotekarz” 2002 nr 11 s. 17.

du bibliotekarza i pracownika informacji zwraca się uwagę na konieczność odpowiedniego doboru kandydatów do zawodu już na etapie rekrutacji na studia²³, a później przeprowadzenie testów kompetencji, predyspozycji zawodowych i cech osobowych²⁴ przed podjęciem pracy, ukierunkowanych na wykonywanie konkretnego, ale specyficznego zadania wymagającego przykładowo: precyzji, taktu, umiejętności kontaktu z dziećmi, cierpliwości.

Brak takiej zgodności często przesądza o niemożności osiągnięcia kariery zawodowej i satysfakcji. Zwłaszcza, że wśród pracowników bibliotek popularnością cieszy się pogląd, że kwalifikacje fachowe nie są tak ważne jak praktyka, zaangażowanie i predyspozycje²⁵. W związku z czym absolwenci przygotowani merytorycznie do zawodu często nie spełniają oczekiwań pracodawców odnoszących się do ich cech osobowych i predyspozycji. A zestaw oczekiwań pracodawców w tym zakresie jest bardzo zróżnicowany. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez studentkę krakowskiego Instytutu Bibliotekoznawstwa oczekiwania te w układzie hierarchicznym przedstawiają się następująco: łatwość nawiązywania kontaktów, uczciwość, pracowitość, inteligencja, operatywność, energiczność, sumienność, rzetelność, solidność, komunikatywność, fachowość, dyspozycyjność, punktualność, otwartość, obowiązkowość, kreatywność, spryt, przebojowość, talent, odpowiedzialność, prezencja, cierpliwość, bezkonfliktowość, bystrość, spostrzegawczość, cięty język, błysk w oku, zaradność, pasja, dar przekonywania, systematyczność, obrotność, lojalność, koleżeństwo, młodość, pogodność, uprzejmość, dokładność, dyskrecja, kultura osobista, elastyczność²⁶.

W powyższym, bogatym zestawie określeń składających się na profil osobowy i psychologiczny kandydata zawarte są bardzo istotne informacje odnoszące się do prezentowanego przez daną osobę systemu wartości i wzorów kulturowych, pozwalające jej stwierdzić czy nadaje się na dane stanowisko czy nie. **Profil psychologiczny** obejmuje sfery umysłu, osobowości, temperamentu ujęte w ramach: 1) **predyspozycji**: tj. poziom inteligencji, innowacyjność, dokładność, logiczność, szybkość myślenia, ekstrawersja-introwersja, dominacja-podporządkowanie, analityczność-syntetyczność

²³ B. Olander: *Recruitment based on applied research: admission test for new LIS student*. <http://www.ifla.org/IV/ifla68/prog02.thm>

²⁴ Na wzór kwestionariuszy H.Gougha dla potrzeb dokonywania selekcji czy przewidywania sprawności zawodowej różnych grup pracowniczych. Zob. P. Zimbardo: *Psychologia i życie*. Warszawa 2001 s. 574.

²⁵ A. Rusek: *Zawód bibliotekarza okiem socjologa. Czy badania środowisk bibliotekarskich mogą przydać się praktykom-reformatorom?* W: *Zawód bibliotekarza dziś i jutro. Materiały z konferencji Łódź 15-16.10.1996*. Warszawa 1997 s. 94.

²⁶ S. Majcher: *Oczekiwania pracodawców wobec pracowników 1996 r.* (na podst. badań w ramach pracy magisterskiej w UJ nt. „Rynek pracy a studia bibliotekoznawstwa i informacji naukowej”). W: *Rynek pracy a studia bibliotekoznawstwa i informacji naukowej w Polsce*. Red. M.Kocójowa. Kraków 1997 s. 195.

i inne, 2) **kompetencji**: komunikatywność, umiejętności kierownicze, szybkość podejmowania decyzji, elastyczność działania, samodzielność, umiejętność pracy w zespole i inne. Profil idealnego kandydata może opisywać osoby dynamiczne, komunikatywne i kreatywne albo przeciwnie stabilne, skupione i dokładne. **Zestaw oczekiwań jest w pewnym stopniu uzależniony od kultury organizacyjnej danej biblioteki, wyznawanych wartości, norm i wynikających z nich wzorów zachowań.** A kadry kierownicze poszukują takiej osoby, by pasowała do kultury organizacyjnej danej biblioteki²⁷. Jednocześnie warto pamiętać, że prezentowany zestaw oczekiwań, ten profil idealnego kandydata, na który składają się określane „cechy osobowości” lub „cechy charakteru” dostarcza samemu kandydatowi wiedzy na temat aspektów aksjologicznych wyznawanych w danej bibliotece i może skłaniać do zastanowienia, czy chce podjąć pracę w bibliotece, która prezentuje taki lub inny typ kultury organizacyjnej. Uważna lektura oferty pracy i wymogów pod adresem kandydata, kreślonych dla potrzeb danego stanowiska może niekiedy zapobiec niezadowoleniu pracownika wynikającemu ze sprzeczności celów jednostki i organizacji a także odmienności preferowanych sposobów ich realizacji. Zwłaszcza, że mimo propagowanego (tak w fachowym piśmiennictwie jak i w programach kształcenia) **modelu bibliotekarza-pośrednika** w docieraniu do źródeł informacji, wymagającego specyficznych cech i predyspozycji często będą oni realizować tradycyjny model **bibliotekarza-krzewiciela kultury**, wymagający takich cech osobowościowych jak systematyczność, solidność, dobra znajomość księgozbioru czy łatwość nawiązywania kontaktów, co wynika z potrzeb środowisk i klienteli bibliotecznej. Dopiero jednak, gdy zmieniają się te potrzeby, jeśli pojawi się silny nacisk na pozyskiwanie informacji (ekonomicznych, prawnych, biznesowych, itp.), zmieniają się zapewne też biblioteki, ich pracownicy i oczekiwane od nich predyspozycje²⁸.

Zastanawiając się nad satysfakcją pracownika należałoby także zwrócić większą niż dotychczas uwagę na osoby sprawujące funkcje kierownicze i także w stosunku do nich przestrzegać zasad kompetencji i predyspozycji. Wszak na nich spoczywa społeczna odpowiedzialność za proces zarządzania. Oni określają obowiązki swoich podwładnych, ale także powinni dbać o ich rozwój zawodowy. Od przełożonych zależy kultura organizacyjna wraz z przestrzeganym systemem wartości, umożliwianie pracownikom tworzenia grup społecznych w pracy, zwiększanie ich uczestnictwa w procesach decyzyjnych, zapewnianie bezpieczeństwa i tworzenie atmosfery sprzyjającej

²⁷ Ł. Sułkowski: *Rycerze czy partyzanci. Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi*. „Personel” 2002 nr 3 s. 13.

²⁸ A. Rusek: *Zawód bibliotekarza okiem socjologa. Czy badania środowisk bibliotekarskich mogą przydać się praktykom- reformatorom?* W: *Zawód bibliotekarza dziś i jutro. Materiały z konferencji Łódź 15-16. 10. 1996*. Warszawa 1997 s. 94.

pracy, okazywanie większego wzajemnego szacunku i odpowiednie motywowanie pracowników do osiągania celów organizacji. Także od nich będzie zależało czy pracownicy będą osiągalni satysfakcję zawodową, albowiem to w pierwszej kolejności osoby kierujące muszą dążyć do usprawniania swoich bibliotek, dostosowywać się do potrzeb środowiska i czynić pracę swoich podwładnych bardziej motywującą ich wewnątrz. **Dlatego powinna ulec zmianie rola przełożonych z dozorców na przywódców, którzy będą dostrzegać w pracowniku jego indywidualność.**

Wymaga to jednak znajomości tej pracy, a jak pokazują wydarzenia ostatnich miesięcy kwalifikacje merytoryczne nie są brane pod uwagę przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych, a same biblioteki traktowane są jako synekura dla osób nie sprawdzających się gdzie indziej. Czy w związku z tym kierownik nieprofesjonalista, często nieznający specyfiki pracy jest w stanie wyzwolić u swoich podwładnych motywacje wewnętrzne, wiążące się z pracą samą w sobie? Czy nie wiedząc jakie kwalifikacje powinien mieć pracownik jest w stanie właściwie te kwalifikacje wykorzystać? Czy jest w stanie umożliwić pracownikom osiągnięcie satysfakcji zawodowej i tym samym przyczynić się do zadowolenia użytkowników z usług, które otrzymują?

Zmiana paradygmatu współczesnego bibliotekarstwa, wymagającego ukierunkowania się na ustawiczne doskonalenie jakości obsługi użytkowników i dążenie do ich zadowolenia to także konieczność zwrócenia większej niż dotychczas uwagi na samego pracownika i umożliwienie mu osiągnięcia satysfakcji zawodowej. Nie można rozpatrywać oddzielnie spraw dotyczących użytkownika i bibliotekarza. Zarządzanie jakością coraz powszechniejsze w bibliotekach wymaga badania potrzeb i oczekiwań klientów. Tych jednak zazwyczaj identyfikujemy z klientem zewnętrznym, użytkownikiem biblioteki, zapominając o kliencie wewnętrznym – pracowniku.

Jednak w firmach dbających o satysfakcję klienta dba się także o satysfakcję pracownika. Dlatego też coraz więcej organizacji, także bibliotek, przeprowadza badania dotyczące opinii i nastrojów pracowników, posługując się specjalnymi testami²⁹. Dzięki nim kierownictwo otrzymuje informacje o obszarach w bibliotece wymagających usprawnienia. Pełnią one też funkcję katalizatora opinii i motywującą, gdyż kierownictwo daje sygnał, iż opinie pracowników są ważne i brane pod uwagę³⁰.

Rozpoznawanie i zaspokajanie podstawowych potrzeb ludzkich, życzliwe wsłuchanie się w sugestie i skargi spowoduje wzrost morale pracowników.

²⁹ M. Czechowska-Frączak: *Wszystko zaczyna się w naszej głowie*. „Brief” 2002 nr 32 s.57.

³⁰ W. Kurda: *W oczach pracowników. Korzyści z badania opinii i nastrojów w firmie*. „Personel” 2002 nr 10 s. 23.

Jeżeli będą spełniane oczekiwania pracowników – klientów wewnętrznych, to lepiej będą organizowane wewnętrzne procesy, a to da lepsze efekty w działaniach zewnętrznych, poprawi reputację i wizerunek biblioteki. **Dobra reputacja i dobry wizerunek pomagają przyciągać ludzi, którzy będą silnym wsparciem dla biblioteki**, to z kolei pozwala jej rosnąć, tworzyć lepsze perspektywy; jej reputacja i wizerunek też się doskonali i przyciąga kolejnych ludzi. Ale spirala ta może wieść także w dół....



Sala obrad



Sala obrad

Stanisław Czajka



POŻĄDANE KWALIFIKACJE BIBLIOTEKARZA W BN

Mam świadomość, iż mówić będę o nietypowych potrzebach na bibliotekarskim rynku pracy. Także nieco innych oczekiwaniach pod adresem szkolenictwa bibliotekarskiego. Sądzę iż nie wszystko – co powiem – odnosić się będzie do jednej tylko biblioteki.

Biblioteka Narodowa jest dużą instytucją oferującą pracę w wielu zawodowych specjalnościach, przeważnie mniej lub bardziej związanych z książką. Z uwagi na liczbę zatrudnionych pracowników (od 15 lat około 1000 pracowników) – nawet przy zmniejszonej do minimum fluktuacji kadrowej – jej oferty pracy są dostrzegane przez absolwentów studiów wyższych, głównie humanistycznych i osoby poszukujące zatrudnienia na lokalnym, warszawskim rynku pracy. Świadczą o tym składane oferty. Każdego miesiąca rejestrujemy średnio 80 zapytań – telefonicznych – o pracę. W rzeczywistości jest ich więcej.

Wśród nich nadal rzadko pojawiają się oferty absolwentów bibliotekoznawstwa. Jednak jeśli już się pojawiają, to znacznie częściej dotyczą osób z bibliotecznym stażem, także ze stosownym bibliotekarskim dyplomem lub świadectwem, niż osób bezpośrednio po studiach. Występuje też niewielka grupa osób, którym zależy nie tyle na pracy w bibliotece, ale na pracy w Bibliotece Narodowej. Motywacje tego rodzaju kandydatów są różne, od dogodnego dojazdu do pracy poczynając, aż do głębokich uzasadnień dotyczących możliwości specjalizacji. Najczęściej jest to chęć pracy w wybranej specjalności, w instytucji cieszącej się zawodowym prestiżem, pozytywną opinią znajomych, kolegów ze studiów.

Dlaczego absolwenci tuż po studiach bibliotekoznawczych bardzo rzadko poszukują pracy w BN. Z czego to wynika? Jakie są tego przyczyny? Jest ich kilka, ale dwie mają znaczenie zasadnicze. Warto im poświęcić nieco uwagi.

Przez wiele dziesięcioleci w Bibliotece występowały liczne wakaty, a fluktuacja w skali roku przekraczała 25% ogólnego stanu zatrudnionych pracowników. Ponad 200 osób odchodziło z BN i tyleż samo zatrudniano, ogłaszając oferty zatrudnienia w prasie, na tablicach ogłoszeń szkół wyższych, w innych szkołach i oczywiście w stosownym lokalnym urzędzie zatrudnienia. Szczególne nasilenie tego niekorzystnego dla instytucji procesu miało miejsce w latach osiemdziesiątych i na początku lat dziewięćdziesiątych. Podłożem tak ogromnej fluktuacji było z jednej strony ogólnopolskie zjawisko na rynku pracy charakteryzujące się masową wędrowną znacznej liczby pracowników poszukujących lepiej płatnej pracy (nasilenie przypada w końcu lat osiemdziesiątych), z drugiej – szybki i wieloletni wzrost etatów w BN przydzielonych przez organizatora (MK) na nowe zadania związane z przejmowaniem przez Bibliotekę nowych powierzchni użytkowych w gmachu na Polu Mokotowskim. W okresie 10 lat BN podwoiła (z ok. 500 etatów do 1000) stan zatrudnienia i przejęła w zagospodarowanie nowe obiekty o powierzchni blisko 60 tys. m², tj. 3,5 raza większej niż posiadała jeszcze w 1982 r.

BN zwiększyła na ogół zatrudnienie we wszystkich istniejących komórkach organizacyjnych. Tworzyła nowe struktury, zakłady i działy. Jej zapotrzebowanie na nowych pracowników dotyczyło zarówno działalności podstawowej, jak też pracowników administracyjnych, inżynierjno-technicznych, produkcyjno-usługowych (w tej grupie potrzebni byli: poligrafowie, wydawcy, służba inwestycyjna). Tak wówczas, jak i obecnie potrzeby kadrowe BN kształtowały i warunkowały przede wszystkim:

- poziom zatrudnienia bibliotekarzy, pracowników naukowo-badawczych i bibliotekarzy dyplomowanych (łącznie to ok. 550 osób),

- wielość funkcji Biblioteki – poczynając od różnych zadań merytorycznych (bibliotecznych), przez produkcyjne (poligraficzno-wydawnicze, konserwatorskie, introligatorskie, reprograficzne), liczne zadania inwestycyjne związane z wieloletnią rozbudową bazy, usługowe (administracja, ochrona), eksploatacja techniczna obiektów; struktura tych zadań jest zbliżona do struktury zadań każdej dużej polskiej biblioteki, ale występują tu różne i częste odstępstwa,

- złożoność i unikalność wielu zadań (zadania centralne), unikalne (bibliografia narodowa), archiwizowanie wieczyste (realizowane wspólnie z BJ), ochrona konserwatorska, wytwarzanie w dużym zakresie dokumentów zastępczych (mikrofilmowanie, kserowanie, skanowanie), pełnodobowa ochrona obiektów, obsługa wyspecjalizowanych baz danych i systemów zarządzania bazami.

Największe trudności napotykała Biblioteka przy zatrudnianiu specjalistów niebibliotecznych (w kompletowaniu służb inżynieryjno-technicznych) oraz filologów i humanistów rzadkich specjalności.

Potrzeb kadrowych, zwłaszcza możliwości ich zaspokojenia, nie sposób zrozumieć bez znajomości lokalnego rynku pracy. Z tego bowiem rynku korzystają przede wszystkim biblioteki jako instytucje II układu, ale także bardzo wiele innych instytucji. Co to w praktyce oznacza?

Mimo rozwoju łączności i komunikacji organizacja pracy większości instytucji, przedsiębiorstw, zakładów oferujących pracę, słowem – zatrudniających pracowników wymaga z reguły codziennej obecności w zakładzie, stałej obecności pracownika w miejscu lokalizacji stanowiska pracy. Tak też jest z każdą biblioteką, także BN. W przypadku Biblioteki Narodowej skutkiem takiej zależności jest, iż czerpie ona swe kadry z warszawskiego i częściowo mazowieckiego rynku pracy (zatrudnia pracowników zamieszkałych w promieniu kilkudziesięciu kilometrów od swej siedziby).

Odejście od tej reguły, tj. zatrudniania pracowników zamieszkałych w dużej odległości od siedziby Biblioteki, ma charakter z wielu powodów marginalny, tymczasowy (głównie ze względów na nieopłacalność dla zatrudnionego i komunikacyjną niewydolność). Dziś co prawda częściej niż miało to miejsce w przeszłości, zatrudniamy pracowników posiadających stałe zameldowanie daleko od Warszawy, bez własnego lokum w pobliżu Warszawy, wynajmujących tymczasowo mieszkanie, ale to ciągle przypadki jednostkowe i nietypowe.

Warszawski rynek pracy charakteryzuje się bogatą ofertą wykształconych kadr. Uczelnie warszawskie i szkoły pomaturalne kształcą przeróżnych specjalistów, nawet w najbardziej unikalnych specjalnościach. Także bibliotecznych specjalistów oraz specjalistów z tych dziedzin, które tradycyjnie pozostają w kręgu naszego zainteresowania. Do niedawna chłonność tego rynku była bardzo duża. Znalezienie pracy – zgodnej z wykształceniem – nie stwarzało żadnych trudności. Kwestię otwartą stanowiło atrakcyjne wynagrodzenie i mieszkanie, wcześniej – zameldowanie.

W latach dziewięćdziesiątych – w następstwie zmiany systemu gospodarczego – pojawiło się zjawisko nieobecne w Polsce przez cały powojenny okres: bezrobocie. Do Warszawy dotarło w odczuwalny sposób w końcu poprzedniej i na początku obecnej dekady. Najpierw małe – na poziomie 3-4%, nie miało większego wpływu na warszawski rynek pracy. Znalezienie zwłaszcza słabo płatnej pracy, podobnie jak wcześniej, nie stanowiło żadnego problemu.

W miarę wzrostu bezrobocia w kraju i zaostrenia się kryzysu gospodarczego zwiększało się wyraźnie zainteresowanie pracą w instytucjach budżetowych, w tym w bibliotekach. Odczuła to także Biblioteka Narodowa, która zahamowała całkowicie jakikolwiek wzrost zatrudnienia, a nawet minimalnie

go zmniejszyła. Ograniczyła zatrudnienie emerytów oraz zaprzestała wieloletniej praktyki poszukiwania – poprzez ogłoszenia – nowych pracowników. Szuflady Oddziału Spraw Osobowych zapelniały się szybko ofertami kandydatów do pracy, zgłaszającymi się bezpośrednio do BN albo polecanyymi przez pracowników Biblioteki, kierownictwa instytucji ograniczających zatrudnienie itp. Jak wspomniałem wcześniej, miesięcznie otrzymujemy kilkadziesiąt zapytań o pracę.

Część tych osób złożyła, mimo braku realnej perspektywy, swe CV oraz podanie o zatrudnienie w różnych komórkach Biblioteki. Praktycznie do minimum ustał ruch kadrowy. W ostatnich trzech latach kształtował się on średnio na poziomie 8% ze stałą tendencją do zmniejszania (w 2000 r. – 9,98%, w 2001 r. – 7,53, w 2002 r. – 7,07). Odchodzący z BN to w zdecydowanej większości pracownicy spełniający od kilku lat warunki do przejścia na emeryturę, niewielki procent to osoby, które nie sprawdziły się na powierzonych im stanowiskach i nie przedłużono z nimi umowy o pracę, pewien niewielki procent stanowią przypadki losowe (renty, zgony).

W ostatnich latach – w miejsce osób odchodzących z BN z podanych wyżej powodów – BN zatrudniła:

- w 2000 r. – 101 osób,
- w 2001 r. – 76 osób,
- w 2002 r. – 71 osób.

Byli to w 63% pracownicy merytoryczni, w 32% administracyjni, w 5% produkcyjni. Z tego 20% to absolwenci lub ludzie młodzi bez doświadczenia zawodowego. Jak kształtuje się wykształcenie przyjętych osób? Otóż 45% posiada wykształcenie wyższe, reszta – średnie i inne.

Aktualne trendy pokazują dane za 2003 r. W roku tym złożono 166 ofert na różne stanowiska. Z tego przyjęto 23 (14 z wyższym, 7 – średnim, 2 – zasadniczym (introligator, rzemieślnik specjalista). Na 47 osób przyjętych do pracy bez stażu zawodowego w latach 2000-2002, czyli absolwentów szkół wyższych i średnich, byli to: absolwenci bibliotekoznawstwa – 12 osób, historii – 8, filologii klasycznej – 3, lingwistyki stosowanej – 2, nauk kościelnych – 4, teologii – 3, nauk politycznych – 3, liceum ogólnokształcącego – 5. Wśród nowo przyjętych rzadko trafiają się wybitni specjaliści, ludzie o znanych nazwiskach i dokonaniach zawodowych. Zwykle są to osoby na tak zwanym dorobku (w przypadku pracowników merytorycznych lub specjalistów). W większości to osoby – ta uwaga odnosi się szczególnie do młodych – mające konkretne, pożądane wykształcenie potwierdzone dyplomem, świadectwem oraz umiejętność posługiwania się komputerem, ze znajomością różnego oprogramowania, zwłaszcza edytorów tekstów. Coraz częściej to osoby ze znajomością 1 lub 2 języków kongresowych. Ten rodzaj przygotowania jest preferowany, a nawet stanowi warunek zatrudnienia w niektórych zakładach, na niektórych stanowiskach pracy.

Nieco inne są wymagania w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, w służbach technicznych, poligrafii, introligatorni. Preferowane jest tu doświadczenie, dobra opinia z poprzedniego zakładu lub od osób polecających. Nowych pracowników zatrudnia się na czas określony, na okres próbny. Umowę na czas nieokreślony zawiera się zwykle po okresie 1 roku.

Mimo panującej na rynku warszawskim sytuacji zainteresowanie absolwentów bibliotekoznawstwa pracą w BN jest niewielkie. Można powiedzieć, że znikome. Jak już podałem, w latach 2000-2002 zatrudniono 12 absolwentów bibliotekoznawstwa. Taka sytuacja mimo pewnej niewielkiej poprawy utrzymuje się od lat. Pracy w BN poszukują nie bibliotekoznawcy, ale poloniści, historycy, historycy sztuki, absolwenci różnych filologii, nawet nieosiągalni dla BN przez dziesięciolecia hebraiści. Coraz częściej składają oferty specjaliści od marketingu i zarządzania, a nawet omijający przez lata Bibliotekę – prawnicy i ekonomiści. Chętniej zatrudniają się specjaliści – inżynierowie od techniki i eksploatacji urządzeń.

Jakie są przyczyny tak małej podaży specjalistów bibliotecznych? Jest ich kilka. Jedną z pierwszych stanowi liczba absolwentów studiów dziennych. Jest ich średnio w roku akademickim 60. Średnio połowa z nich to mieszkańcy Warszawy. Ze względu na potrzeby Warszawy to niewiele. Absolwenci studiów zaocznych i wieczorowych nie poszukują pracy w BN, bo ją zwykle mają. Zasadniczą przyczyną niskiego zainteresowania absolwentów bibliotekoznawstwa pracą w BN jest jej system wynagrodzeń, bardzo mało konkurencyjny w stosunku do warszawskiego rynku pracy, w tym także do większości lokalnych warszawskich bibliotek samorządowych. Absolwent bez stażu pracy otrzymuje w BN niewiele ponad 50% uposażenia, które oferuje mu publiczne biblioteki samorządowe Śródmieścia Warszawy. Korzystniejsze niż w BN warunki otrzyma on także w innych bibliotekach naukowych, specjalnych oraz licznych instytucjach centralnych, spółkach, firmach prywatnych, krajowych i zagranicznych.

Wiadomo, że znacząca część absolwentów warszawskiego bibliotekoznawstwa zatrudniana jest w mediach (jako specjaliści przygotowujący materiały dla dziennikarzy, audycji radiowych, telewizyjnych), lub ośrodkach dokumentacji, gdzie prowadzą różne bazy danych.

System wynagrodzeń BN, mimo iż zbudowany (z udziałem trzech związków zawodowych) z myślą o honorowaniu wysokich kwalifikacji, preferowaniu wybitnych specjalistów, charakteryzuje się b. dużym spłaszczeniem płac. Jest antymotywacyjny i w takim kształcie stanowi hamulec rozwoju Biblioteki. Ogranicza w znacznym zakresie utrzymanie i pozyskiwanie wybitnych specjalistów. Ale główne źródło obecnego stanu rzeczy tkwi w nieudolnym wdrażaniu zmian w bibliotekarstwie, w następstwie reform ustrojowych, w ukształtowanym w latach dziewięćdziesiątych systemie dotacji instytucji

centralnych, w upośledzeniu finansowym i ekonomicznym Biblioteki Narodowej i państwowych instytucji kultury, zwłaszcza zaś tych, które posiadają ustawowy obowiązek bezpłatnego świadczenia usług, co całkowicie niemal eliminuje ich możliwości powiększania dochodów. Przy bardzo niskich – w stosunku do najbliższego otoczenia – płacach pozyskiwanie najlepszych specjalistów, a nawet studentów ekskluzywnych uczelni, staje się niemożliwe. Tak sytuacja wygląda dziś. Od października szykuje się dzięki staraniom obecnego ministra kultury sporo zmian. Dotyczyć one będą m.in. pracowników działalności podstawowej zatrudnionych w BN. Ale o zmianach, jakie wywołają, da się więcej powiedzieć być może za rok, dwa. Póki co, sytuacja kształtuje się tak, jak ją do tej pory przedstawiłem.

Wg danych GUS z 23 maja 2003 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w województwie mazowieckim wynosiło blisko 3 tys. zł (dokładnie – 2926 zł) i było najwyższe w grupie 16 województw. Na terenie samej Warszawy – skąd przede wszystkim BN czerpie pracowników – kształtowało się na jeszcze wyższym poziomie. Średnie uposażenie w BN kształtowało się zaś w tym samym czasie na poziomie 1900 zł. brutto, zaś wg struktury organizacyjnej i kategorii zawodowych odpowiednio:

- pracownicy naukowo-badawczy – 2996 zł,
- bibliotekarze – 1802 zł,
- administracja i obsługa – 1752 zł,
- informatycy – 2101 zł,
- dziennikarze – 2424 zł,
- redakcja wydawnictw – 1866 zł,
- poligrafowie – 2132 zł,
- pracownicy ochrony – 1497 zł.

Tak przedstawia się od strony finansowych apanaży praca w BN. To nie są warunki – zważywszy na bezpośrednie, warszawsko-mazowieckie otoczenie – zachęcające do wiązania swej przyszłości zawodowej z instytucją, która je oferuje.

* * *

Kształcenie kadr bibliotecznych uwarunkowane jest wieloma czynnikami. Nie należy też sprowadzać go do sporu – jak chcą niektórzy – o modele kształcenia albo różnych ważnych lub mniej ważnych kwestii teoretycznych, zwykle osadzanych w wyidealizowanej rzeczywistości lub w oderwaniu od niej.

To bowiem problem silnie zdeterminowany realiami rynku pracy, potrzebami kadrowymi, kondycją finansową bibliotek, pozycją ekonomiczną i prestiżem zawodu bibliotekarza. To – mówiąc krótko – zagadnienie ze wszech miar praktyczne.

Jeśli absolwenci bibliotekarstwa nie trafiają do bibliotek, jeśli je z różnych powodów omijają, nie podejmują pracy w bibliotekach, to jest to kłopot nie tylko dyrekcji bibliotek, pracodawców poszukujących bibliotekarzy, to powód do wątpliwej satysfakcji dla nauczycieli i wychowawców akademickich kształcących młode kadry, ale także poważny dylemat dla organizatorów szkolnictwa bibliotekarskiego, autorów koncepcji dydaktycznych i metodycznych, tych wszystkich, którzy go budują i podtrzymują w obecnym kształcie, mówiąc wprost – z niego żyją.

Czy przyczyny braku popytu na absolwentów szkół bibliotekarskich tkwią w rynku pracy? Jego małej chłonności? Czy decyduje o tym przede wszystkim mała atrakcyjność ofert ze strony bibliotek? Liche uposażenie, jakie otrzymuje absolwent podejmujący pracę w bibliotece? A może absolwenci są zbyt dobrze przygotowani i łatwo znajdują zatrudnienie w innych pokrewnych instytucjach, na podobnych do bibliotekarskich stanowiskach? Zapewne na każdym lokalnym rynku pracy w kraju jest inaczej. W tym przypadku zróżnicowanie wydaje się być bardzo duże. Z inną sytuacją mamy do czynienia w Warszawie, Krakowie, Słupsku, Krośnie, Jeleniej Górze, czy tysiącach wiejskich gmin.

Przyczyny, które decydują, iż absolwenci szkół bibliotekarskich w niedostatecznym stopniu, a bywa w znikomym zakresie, trafiają do bibliotek jest wiele. Może nawet bardzo wiele. Ale występują tu determinanty o mniejszym lub większym znaczeniu. Jakiś procent absolwentów studiów bibliotekoznawczych i szkół pomaturalnych trafia jednak do bibliotek. Zdecydowanie więcej – co poniekąd zrozumiałe – tych, którzy kończą studia w systemie wieczorowym, zaocznym, w formie studiów podyplomowych. I na tych poniekąd bibliotekarstwo polskie stoi. **Ta forma studiów jest – można powiedzieć – najlepiej dopasowana do realiów bibliotecznych Polski.** Gdyby nie oni, Biblioteka Narodowa odczuwałaby dotkliwie brak specjalistów bibliotecznych albo zatrudniałaby ich w znikomym procencie. Ale to nie jedyna droga kreowania specjalistów. Jest znanym faktem, że Biblioteka Narodowa, podobnie jak inne – duże zwłaszcza biblioteki – zatrudnia specjalistów niebibliotekarzy do wyspecjalizowanych bibliotecznych zadań. Tak jest np. we wszystkich zakładach Działu Zbiorów Specjalnych, gdzie od dziesięcioleci zatrudnia się celowo, świadomie takich specjalistów, jak kartografowie, historycy sztuki, muzykolodzy, historycy mediewiści, filolodzy różnych kierunków (zwłaszcza filologii klasycznej), literaturoznawcy. Pracownicy ci uzupełniają swą biblioteczną wiedzę w formie kursów, warsztatów. Często kończą bibliotekoznawcze studia podyplomowe. Na bazie takiego wykształcenia – uważa się – najłatwiej, ale i najlepiej, najgruntowniej, najstaranniej daje się wykształcić specjalistę starodrucznika, rękopiśmiennika, bibliotekarza kartografa, specjalistę od zbiorów muzycznych, dźwiękowych, elektronicznych itp.

Z tego też powodu w Bibliotece Narodowej wysoko ceni się jako formę kształcenia kadr bibliotecznych **bibliotekarskie studia podyplomowe**. Dla licznej grupy pracowników z wyższym niebibliotecznym wykształceniem to najwartościowsza forma uzyskania rzeczywistych, ale i formalnych kwalifikacji bibliotekarskich. Dawno już zauważono, iż przyuczanie bibliotekoznawców do kartografii, historii sztuki, muzyki itp. daje o wiele gorsze efekty.

Dla Biblioteki Narodowej nadal ważnym kierunkiem doskonalenia kwalifikacji pracowników jest kształcenie pewnej liczby młodych pracowników w zaocznym systemie pomaturalnym. Tacy młodzi pracownicy zatrudnieni są jako pracownicy pomocniczy na stanowiskach bibliotecznych (młodszych bibliotekarzy, magazynierów bibliotecznych itp.), często bez kwalifikacji bibliotekarskich, a nawet jakiegokolwiek praktyki. Są oni potrzebni w wielu zakładach. Ukończenie 2-letnich studiów w Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej daje dobry początek do dalszej zawodowej kariery wielu młodym pracownikom Biblioteki, a niektórym wystarcza jako teoretyczne przygotowanie do wykonywania pomocniczych prac w wyspecjalizowanych zakładach zajmujących się gromadzeniem, ochroną i udostępnianiem zbiorów. Tej kategorii pracowników nie zatrudniamy z zasady w działach opracowania zbiorów i w IB, gdzie poprzeczka teoretycznego przygotowania, umieszczona jest znacznie wyżej.

Warszawska filia CEBID – w ocenie specjalistów i kadry kierowniczej BN – gwarantuje dobry poziom kształcenia i teoretycznego przygotowania. Umożliwia też kontynuowanie studiów licencjackich i magisterskich. Szkoła zatrudniająca dobrych, doświadczonych nauczycieli i dydaktyków cieszy się dobrą opinią wśród słuchaczy i pracodawców. Być może nie jest tak w przypadku każdej filii CEBID-u. Są bowiem ośrodki w Polsce, gdzie odczuwa się brak doświadczonej kadry dydaktycznej.

BN jako pracodawca wiele czyni, aby doskonalić jakość kwalifikacji swych pracowników.

W roku akademickim 2002/2003 – w ramach podnoszenia kwalifikacji – studiowało w systemie zaocznym 43 pracowników Biblioteki, z tego 20 kontynuowało studia licencjackie, 19 – magisterskie, a 4 – podyplomowe. Wszystkie studiujące osoby otrzymywały dofinansowanie ze strony BN. Doszkalać się odbywali studia przede wszystkim w Instytucie Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Na UW studiowało 28 osób spośród 43 podnoszących w tym czasie kwalifikacje. Dane te wiele mówią o aspiracjach studiujących pracowników, prestiżu warszawskiego Uniwersytetu, ale i o wysiłku finansowym Biblioteki, jej stosunku do osób studiujących.

W roku akademickim 2002/2003 studia ukończyło 14 osób – uzyskały dyplom magistra lub licencjata. Podobnie kształtował się proces podnoszenia kwalifikacji w latach 2000/2001 i 2001/2002.

Biblioteka w różnych formach wspierała podnoszenie kwalifikacji pracowników, udzielając urlopów, stosując finansowe i moralne zachęty (m.in. przydzielając nagrody, przyznając awanse), dofinansowując studia. Rocznie wydaje się na ten cel ok. 25 tys. zł. Znacznie większe wydatki ponosi Biblioteka, finansując uczestnictwo pracowników w konferencjach krajowych i zagranicznych, warsztatach, różnych szkoleniach i kursach.

W roku 2002 wydatkowano w BN na podróże służbowe zagraniczne 130 tys. zł, na delegacje krajowe – 45 tys. W pierwszym półroczu 2003 r. wydatki na podobny cel kształtowały się odpowiednio: wyjazdy zagraniczne 72 tys., krajowe – 25 tys. W ponad 80% były to wydatki – w obu kategoriach – związane z udziałem pracowników w konferencjach, seminariach i warsztatach i krótkoterminowych kursach. Udział w wyżej wym. formach oznacza nie tylko uczestnictwo w charakterze słuchacza czy osoby szkolonej.

Równie ważne dla zawodowego doskonalenia jest występowanie w roli uczącego, prelegenta, referenta.. Ma miejsce wówczas nie tylko doskonalenie warsztatu specjalistów, poznawanie przez nich współczesnych realiów bibliotecznych, ale upowszechnianie wiedzy i zawodowych wartości w otaczającym BN środowisku. Taki bardzo często charakter mają delegacje służbowe pracowników Biblioteki i ich udział w różnych formach zawodowej aktywności.

Zasadnicze znaczenie dla poziomu i efektywności kształcenia kadr bibliotecznych mają magisterskie studia stacjonarne. To one określają, niezależnie od znaczenia innych form kształcenia, standard edukacyjny i rangę naukową uczelni, pozycję naukowo-dydaktyczną bibliotekoznawstwa, wśród innych dyscyplin naukowych, czy uniwersyteckich. One decydują o rozwoju danego kierunku studiów i nowoczesności kształcenia kadr bibliotekarskich. Są punktem odniesienia dla innych form edukacji zawodowej bibliotekarzy. Kształtują aspiracje zawodowe kadry dydaktycznej. Ich kondycja naukowa, kadrowa i finansowa przesądza o rozwoju innych form kształcenia. Pozycja i potrzeby studiów stacjonarnych decydują o poziomie piśmiennictwa zawodowego, literatury dydaktycznej i liczebności kadry naukowo-dydaktycznej. Z reguły więc studia stacjonarne, zwłaszcza magisterskie, gwarantują najwyższą jakość kształcenia studentów, ich przygotowanie do zawodu. Absolwenci studiów stacjonarnych uchodzą za najgruntowniej wykształconych. Są tego różne przyczyny. Przede wszystkim mają oni z reguły najkorzystniejsze warunki studiowania.

Z tego też względu pozyskiwanie do pracy w bibliotece absolwentów studiów stacjonarnych zapewnić może optymalny nabór młodej kadry. Jak jednak pokazują wieloletnie polskie doświadczenia ta droga kształcenia kadr bibliotecznych, mimo bezdyskusyjnych walorów – nie gwarantuje zaspokojenia potrzeb bibliotek na młodą, solidnie wykształconą kadrę. Studia za-

oczne oraz podyplomowe – powtórzę – bywają tu bardzo ważnym, znaczącym a nawet niezastąpionym źródłem. Także pomaturalne studium CEBID – to niezwykle ważny element polskiego systemu kształcenia i kształcenia bibliotekarzy.

Niewielka ilość zatrudnionych w BN każdego roku absolwentów studiów stacjonarnych bibliotekoznawstwa utrudnia, ale nie uniemożliwia współczesną aktualną ocenę ich przygotowania do zawodu i przydatności do pracy w bibliotece. Byli to w przeszłości i są też obecnie przeważnie absolwenci UW. Generalna opinia o poziomie ich kwalifikacji nie budzi zastrzeżeń. Reprezentują oni wysoki poziom przygotowania teoretycznego i znacznie gorszy – niż absolwenci uczelni w krajach zachodnich – przygotowania praktycznego. To najwartościowsza – z punktu widzenia przydatności zawodowej kategoria pracowników, o sporych możliwościach już na starcie zawodowym. Z niej rekrutuje się wielu wybitnych specjalistów i organizatorów, członków kadry kierowniczej, autorów ważnych publikacji zawodowych. Wnoszą oni do środowiska ten zespół wartości i potrzebnej bibliotecznej wiedzy, której na ogół nie posiadają (lub posiadają mało) absolwenci innych kierunków studiów. Dobrze jest z reguły ich przygotowanie do pracy przy opracowywaniu zbiorów, które wzbogacone kilkuletnim co najmniej doświadczeniem zdobywanym w mocnym, fachowym otoczeniu czyni z nich pełnowartościowych specjalistów. Zapotrzebowanie BN na ten rodzaj specjalistów (od opracowania) jest największe. Na dwóch drogach książki, przy opracowaniu bibliotecznym (księgozbioru BN) oraz przy tworzeniu pięciu członów bibliografii narodowej pracuje ponad 300 osób.

Coraz lepsze jest przygotowanie absolwentów bibliotekoznawstwa wszystkich poziomów studiów w zakresie posługiwania się nowymi technologiami, mówiąc wprost – sprzętem komputerowym i technologią elektroniczną.

Biblioteka Narodowa jest dziś – po wdrożeniu INNOPAC-a i przejściu na elektroniczną technologię – gospodarstwem, gdzie biegle posługiwanie się komputerem, wyszukiwanie danych w bazach elektronicznych, ich znajomość, a także tworzenie katalogów i baz elektronicznych to podstawa zawodowych umiejętności. W tym zakresie potrzebna jest nie tylko wiedza teoretyczna, ale umiejętności praktyczne, a zwłaszcza gotowość uczenia się nowych rozwiązań i otwartość na stały bardzo szybki postęp, jaki dokonuje się każdego niemal dnia w technologii bibliotecznej.

BN zatrudnia też – jak większość bibliotek – specjalistów do pracy z użytkownikami, do bezpośredniej obsługi czytelników. Jej czytelnicy to przeważnie studenci, ale także osoby niepełnosprawne lub w podeszłym wieku – o specyficznych oczekiwaniach i wymagające specjalnego przygotowania od bibliotekarza.

Z tym bywa różnie. Studia i system szkolny z niemałym trudem usiłują sprostać oczekiwaniom runku pracy, potrzebom bibliotek.

Wniosek końcowy

Biblioteka Narodowa jako instytucja o rozległych funkcjach i dużym jak na narodowe instytucje kultury zatrudnieniu poszukuje (zatrudnia) różnych specjalistów. Ich znaczącą część, ok. 60% stanowią bibliotekarze, a w tej kategorii największą – specjaliści od spraw opracowania zbiorów (bibliografowie).

Głównie więc zapotrzebowanie BN dotyczy specjalistów bibliotecznych o zróżnicowanym poziomie kwalifikacji osiąganym w wyniku studiów i wieloletniej praktyki zawodowej.

Oferta polskiego szkolnictwa bibliotecznego stanowi dla BN właściwą, adekwatną do zapotrzebowania, odpowiedź. Szkolnictwo to, wprowadzając stałe zmiany dyktowane głównie zmianami technologii biblitecznej i zapotrzebowaniem rynku pracy, z reguły dotrzymuje kroku współczesnym trendom.

Jeśli BN i inne biblioteki jako pracodawcy nie są w stanie zaspokoić swych potrzeb na kwalifikowane kadry, to przyczyna tego stanu rzeczy wynika nie tyle z niedostatków, z poziomu kształcenia, złej struktury szkolnictwa, jego geografii, ile z faktu materialnego położenia bibliotek. Ale to już inna historia.



Sala obrad
Na pierwszym planie E. B. Zybert, J. Wołosz, E. Stefańczyk



Sala obrad
Na pierwszym planie w środku Janina Cygańska – Członek Honorowy SBP

Ryszard Bania



BIBLIOTEKARZ NAUCZAJĄCY W SZKOLE WYŻSZEJ

Zawsze, kiedy mówi się o funkcjach bibliotek, niezależnie od ich przynależności środowiskowej a więc czy mówimy o bibliotekach publicznych, szkolnych, pedagogicznych, akademickich, tylko jedna z nich, funkcja edukacyjna wymieniana jest zawsze. Funkcje intelektualne, rozrywkowe, informacyjne, substytutatywne, estetyczne dadzą się wliczyć w prerogatywy bibliotek tak dalece, że decydują nie tylko o ich kategoryzacji ale i zamiennie, są jednocześnie wyznacznikiem zadań jakie stają przed nimi wobec użytkowników. Jest dla wszystkich a zwłaszcza bibliotekarzy oczywiste, że funkcja edukacyjna w bibliotekach realizowana była zawsze czy to z większą czy mniejszą świadomością jej wypełniania. Była to bowiem edukacja jak gdyby obok, edukacja pośrednia. Mówiło się też i było to wielce nobilitujące, że bibliotekarz jest współpartnerem w edukacji. Współpartnerem nauczyciela szkoły na każdym poziomie. Pomagał w dostarczeniu wiedzy poprzez wyszukanie odpowiedniej lektury, potrzebnej informacji poprzez poradę gdzie szukać. Funkcja edukacyjna bibliotekarza była dotychczas uzupełniająca w stosunku do nadawców tematu edukacyjnego użytkownika biblioteki. W zależności od stopnia trudności wymagań jakie użytkownik w procesie edukacyjnym oczekiwał od bibliotekarza ten ostatni starał się je spełnić w miarę swych intelektualnych możliwości, jak też w oparciu o zasoby biblioteki i możliwości ich weryfikacji. Była to zawsze, jak zauważamy, postawa edukacyjna pasywna. Odpowiadała ona bowiem na zapotrzebowanie z jakim zwracał się do bibliotekarza uczestnik procesu edukacyjnego. Temat, który będziemy starali się rozwinąć dotyczyć musi edukacji aktywnej a więc takiej,

w której to bibliotekarz będzie miał inspirującą rolę w procesie edukacyjnym. Teraz to bibliotekarz jest inicjatorem edukacji w segmencie wiedzy, który jak mniema, tylko on jest w stanie dostarczyć użytkownikowi biblioteki i która to wiedza jest niezbędna, bo jest częścią wyposażenia intelektualnego współczesnego człowieka, który się uczy. Mówiąc inaczej, tak jak nie można było sobie wyobrazić dotychczas prawidłowego procesu dydaktycznego bez wpisanej w ten proces roli biblioteki z jej zasobami, tak obecnie prawidłowy proces dydaktyczny nie będzie mógł się obejść bez zdobycia wiedzy, w którą wyposażony jest współczesny bibliotekarz. I tylko on na obecnym etapie jest ją w stanie przekazać użytkownikom.

Mówiąc o bibliotekarzu mam na myśli taką osobę, której wykonywanym zawodem jest praca w bibliotece; podstawowym zawodem, pierwszym etatem, niezależnie od tego czy z racji posiadania innego zawodu wyuczonego spełnia się jeszcze w roli wykładowcy szkoły różnego stopnia. To dla potrzeb tych rozważań ważna uwaga, bowiem w historii bibliotekarstwa jesteśmy w stanie wymienić dość liczne grono bibliotekarzy o wielkich nazwiskach, którzy byli teoretykami bibliotekarstwa, bez których opisu naukowego świat bibliotek nie byłby tak rozpoznany, a my bylibyśmy o tyleż ubożsi w tę wiedzę. Wiedzę o tyle cenną, bo powstającą ze spojrzenia nieco z ubocza, a więc pozbawioną emocji uczestnika. Dlatego tak bardzo podkreślałam fakt opisu w tym rozważaniu roli bibliotekarza funkcyjnego, bo to być może po raz pierwszy w bibliotekarstwie jest taki moment, kiedy jesteśmy świadkami istotnego zmieniania się roli bibliotekarza i biblioteki. W historii świata, instytucji, życiu człowieka zwykle bywa tak, że istotne momenty przychodzą niezauważalnie, a dopiero perspektywa spojrzenia wstecz przynosi świadomość rzeczy przełomowych, których byliśmy współuczestnikami, a czasem współsprawcami, podczas gdy w momencie ich zaistnienia niewielu potrafiło docenić znaczenie biegu rzeczy.

Wielu autorów pisało już na temat dokonującej się rewolucji w bibliotekarstwie. Rewolucji będącej pochodną najnowocześniejszych technologii wprzęgniętych dla potrzeb bibliotek. Biblioteki otrzymały przecież tylko nowoczesne narzędzie, ale takie, które w sposób nie mający odpowiednika w ich historii zrewolucjonizowały i w przyszłości jeszcze bardziej zrewolucjonizują sposób ich działalności. Bibliotekarz, który dotychczas postrzegany był jako ten, który z posiadanych zasobów potrafi wydać właśnie ten dokument, którego poszukuje użytkownik a z zasobów tzw. księgozbioru podręcznego, podstawowego, czy naukowego potrafi wyszukać tę właśnie potrzebną informację, zaczyna być teraz nazywany przewodnikiem po wiedzy. Nie zawsze sam z siebie, z własnej woli, ale pod wpływem przymusu czasu, okoliczności i stawianych mu wymagań staje się partnerem w edukacji informacyjnej. I tylko od samych bibliotekarzy zależy czy staną się uczestnikami procesu dydaktycznego w powstawaniu społeczeństwa informacyjnego.

Jest to szansa bibliotekarstwa, którą trudno przecenić. W tej chwili żaden inny podmiot nie jest wyposażony w takie narzędzia, taką wiedzę, takie zasoby informacyjne, jak bibliotekarze w swych bibliotekach. I chyba tylko rzeczą przypadku jest to, że na razie w tych kategoriach możemy mówić o bibliotekach akademickich. Bardzo szczęśliwy zbieg zdarzeń, oraz to, że w bibliotekach akademickich okoliczności czasu napotkały ludzi świadomych dokonujących się przemian i powstających możliwości zmian technologicznych, usytuowały te instytucje w absolutnej czołówce instytucji kreujących świadomość społeczeństwa informacyjnego. Biblioteki publiczne oraz innych sieci już niedługo będą równymi partnerami w tym względzie dla bibliotek akademickich. Jest to proces nieunikniony. I wtedy zamiast pisać o bibliotekarzu nauczającym w szkole wyższej, będziemy pod słowem **bibliotekarz** postrzegać osobę, która ma także w swych obowiązkach zapisać segment pracy w edukacji aktywnej, będzie bibliotekarzem nauczającym.

Dla potrzeb tych rozważań przeprowadziłem wywiady w 37 bibliotekach szkół wyższych dotyczące sposobu, zakresu i podmiotu prowadzonych szkoleń, bądź wykładów. Starałem się uzyskać odpowiedź na następujące interesujące mnie zagadnienia:

- jakiego rodzaju szkolenia lub wykłady prowadzone są w waszej bibliotece,
- jaka jest tematyka szkoleń lub wykładów,
- w jakich ramach organizacyjnych mają miejsce te szkolenia lub wykłady,
- kto jest adresatem tych szkoleń lub wykładów.

Kształcenie użytkownika w bibliotekach różnych typów dla samych potrzeb bibliotecznych było zawsze rozpowszechnione i w dużym stopniu przyczyniało się do osiągnięcia przez bibliotekę wyznaczonych celów. Było ono i jest w wielu bibliotekach, także akademickich, najbardziej oczywistą formą promocji próbującą stymulować ukryte zapotrzebowania na usługi. Trudno jednak tę formę kontaktu z klientem biblioteki zaliczyć do jednej z form stricte edukacyjnych. Efektywność i wartość kształcenia użytkownika biblioteki w formie szkolenia wstępnego dla wielu teoretyków bibliotekarstwa jest problematyczna. Tym bardziej na podkreślenie zasługuje fakt, że we wszystkich badanych bibliotekach prowadzenie kształcenia wstępnego dla użytkowników biblioteki wymieniono jako nieodzowne, choć nie zawsze realizowane. Część bibliotek (24) zaznaczyła prowadzenie takich szkoleń jako stałą praktykę. Reszta to biblioteki, które z różnych względów odeszły od tej praktyki, ale z wyraźnymi deklaracjami wznowienia tej praktyki. Na pytania o motywacje odstąpienia od szkoleń wymieniano przyczyny organizacyjne, ale powtarzał się motyw przekonania o przygotowaniu czytelników do pracy z komputerem i swobody poruszania się ich po skomputeryzowanej bibliotece. Padły także argumenty nieobce także tym, którzy szkolenia takie prowadzą ciągle, że właściwie moment szkolenia wstępnego w szkole

wyższej jest zawsze spóźniony jeśli chodzi o przekazanie im wiedzy na temat technicznego poruszania się po bibliotece, bowiem prawie zawsze są już oni po wstępnej samodzielnej inicjacji bibliotecznej, zaś zbyt wczesny, aby użytkownicy docenili rolę, jaką biblioteka odgrywa we wspieraniu ich studiów. Oczywiste jest, że adresatem tego typu szkoleń są przede wszystkim studenci pierwszego roku studiów a tematyka szkoleń to szeroko pojęte uświadczenie o ofercie bibliotecznej oraz sposobie jej wykorzystania. Zawsze można w tym miejscu polemizować, że w równym stopniu rozdawanie klientom folderów i ulotek zastąpi kosztowne i czasochłonne szkolenia, ale większość ankietowanych przedkłada bezpośrednie szkolenie wstępne nad promocje reklamowe w przekonaniu o ich większej efektywności, te ostatnie zaś traktując jako pomoce uzupełniające.

Biblioteki, którym bliski jest ich własny wizerunek i które chcą promować siebie w sposób efektywny powinno zależeć na zapewnieniu wysokiego poziomu kształcenia użytkownika. Na pewno zaś nie powinny ograniczyć się do szkolenia wstępnego, lecz kontynuować je zwłaszcza w zakresie najnowszych technologii informacyjnych wprowadzanych w bibliotekach. Przypomnieć tu tylko wypada znany z początku poprzedniej dekady raport SCONL-u i Inter-University Committee on Computing o nowych technologiach w bibliotekach, który postulował rozszerzenie programów szkolenia studentów o wyszukiwanie informacji online, umiejętności posługiwania się i zarządzania danymi oraz biegłości w wykorzystywaniu możliwości jakie daje narzędzie komputerowe.

Biblioteki, zwłaszcza akademickie z wpisną funkcją informacyjną (obok edukacyjnej), dzięki nowym technologiom i wyposażeniu w nowe wcześniej nieprzewidywane możliwości wyszukiwawcze, stały się faktycznymi ośrodkami informacji naukowej. Usługi i zasoby informacji oferowane przez biblioteki stają się z dnia na dzień coraz bardziej obszerne i kompleksowe. Coraz rzadziej też ich wykorzystanie i zrozumienie może mieć charakter intuicyjny. Zatem szkolenie użytkownika i prowadzenie go po bibliotece nabierają coraz większego znaczenia.

Znalazło to swoje odbicie w odpowiedziach dawanych przez ankietowanych. Wszystkie biblioteki, wprawdzie w różny sposób, ale jednoznacznie potwierdziły prowadzenie przynajmniej „od kilku lat” zajęć dla klientów biblioteki z zakresu, jak nazwało to kilka bibliotek „współczesnych źródeł informacji”. Spośród wielu tematów podawanych jako przykładowe dla przedmiotu szkolenia można wyróżnić następujące:

- przegląd usług oferowanych poprzez bibliotekę,
- obsługa niezbędnego oprogramowania,
- podstawowe zasady pozyskiwania informacji,
- prezentacja podstawowych serwisów bibliotecznych,
- kryteria oceny zasobów bibliotecznych,

- transfer wyników wyszukiwania,
- prawa autorskie.

Audytarium tego rodzaju szkoleń, odmiennie niż w poprzednim przypadku jest dość zróżnicowane. Przede wszystkim to studenci, najczęściej roku czwartego (27) lub piątego tuż przed finalizowaniem prac dyplomowych. Kilka bibliotek (9) wypracowało, jak się wydaje modelowy system kształcenia polegający na wprowadzeniu do normalnego toku studiów wykładów ze współczesnych źródeł informacji w ramach proseminariów. Wykłady te kończą się zaliczeniem wpisanym do indeksu. Analiza jakości prac dyplomowych, ich opisanie bibliograficzne w opinii uczestników tych szkoleń, jak i przede wszystkich promotorów prac wskazuje na znaczny postęp jakościowy. Wszyscy podkreślają, że niewiedza w zakresie dostępu do internetowych zasobów informacyjnych znacznie zawężyła opracowanie zagadnień. Stopień zaś niewiedzy z tego zakresu ujawniany przez tych słuchaczy w początkowym fazie szkoleń to wielce wymowny sygnał dla bibliotekarzy, że jest to pole do jak najszybszego zagospodarowania. Wina za nieumiejętność dotarcia z internetową ofertą biblioteczną do użytkowników jest zawsze po stronie bibliotek. Szczególnie to widoczne w stosunku do pracowników naukowych uczelni, którzy czasem przejawiają wręcz trudną do wybaczenia nieznajomość możliwości wykorzystania informacyjnego biblioteki.

Ankietowani wyróżnili szkolenie pracowników nauki w uczelniach wyższych jako „dość sporadyczne”, „okazjonalne”, „trudne do zorganizowania”, „nie do przeprowadzenia”. Kilka bibliotek podkreślało „wykorzystywanie osobistych kontaktów” do szkolenia tych pracowników. Ten typ kontaktów wydaje się być bardzo efektywny. Na przykładzie własnej uczelni mogę stwierdzić, że wykorzystanie poboru informacji po szkoleniach pracowników nauki wzrasta kilkakrotnie. Jest oczywiste, że problem ten dotyczy pracowników starszego pokolenia, jest zupełnie odmiennie w przypadku pracowników młodszych. To oni są stroną inspirującą, to oni zabiegają o możliwości poznania nowości informacyjnych bibliotek. Stanowią silną grupę lobbującą na rzecz finansowania zakupu nowych baz informacyjnych. Coraz częściej grupowym klientem bibliotek i odbiorcą wykładów staje się młodzież szkół średnich. Z tym, że nie oczekują tym razem przeprowadzania typowych lekcji biblioteczných. Są świadomie zainteresowani poznaniem nowych źródeł informacji dostępnych przez Internet, jak i licencjonowanych, których dostęp umożliwia im wizyta w bibliotece. Na ogół w znacznej swej części wracają oni do biblioteki jako jej indywidualni użytkownicy. Ankietowane biblioteki (32) wręcz podkreślają, że w pracach bibliotek nieodległy jest moment, że w ich zadaniach trzeba będzie uwzględnić permanentne szkolenie także klienta zewnętrznego. Jeśli coraz powszechniejszy staje się obecnie postulat aktywnego bibliotekarstwa, to zadanie edukacji bezpośredniej realizowane być może z powodzeniem właśnie poprzez szkolenie we wspomnianym zakresie.

Pozostaje do opisania jeszcze jedno zjawisko, którego wchodzenie w obręb zagadnień bibliotecznych dopiero się zaczyna. To temat edukacji na odległość. Na pierwszy rzut oka, edukacja na odległość i edukacja elektroniczna nie mają nic wspólnego z bibliotekami. Niektórzy też twierdzą, że edukacji elektronicznej też nie można bezpośrednio odnieść do klasycznej misji biblioteki. Ale warto postawić sobie pytanie, czy my w ogóle mamy jeszcze prawo mówić o klasycznej bibliotece i jej klasycznych zadaniach. I chociaż prawdą jest, że produkcja materiałów dla elektronicznych form uczenia się, bez względu na to, czy są rozpowszechniane na trwałych nośnikach, jak CD-ROM, dyskietki, dyski DVD, czy są dostępne w Internecie jest niezależna od biblioteki, to jednak nikt dotychczas nie próbował udowodniać, że wątpliwe jest istnienie bibliotek, bowiem one nie są producentami swych zasobów. Przeciwnie, zaopatrzeni w wiedzę o współczesnych źródłach informacji możemy jako bibliotekarze stać się podstawowym elementem procesu nauczania na odległość. Kilkanaście bibliotek (12) opracowało już podstawowe zadania stojące przed bibliotekami angażującymi się w obsługę zasobów elektronicznej edukacji. Zaliczono do nich m. in.:

- katalogowanie źródeł informacji,
- identyfikację produktów informacyjnych,
- techniczną obsługę dostępności produktu informacyjnego,
- przygotowywanie informacyjnych serwisów tematycznych,
- permanentne konsultacje informacyjne,
- usługa bibliograficzna określonych tematów badawczych,
- promocja usług bibliotecznych.

Z tego, co powiedziano wyżej trudno nie wysnuć podstawowego wniosku: bibliotekarz obecnych czasów musi być świetnie przygotowanym fachowcem nie tylko w dziedzinie warsztatu bibliotecznego w tradycyjnym rozumieniu tego słowa, ale także reprezentować szeroką wiedzę z zakresu współczesnych źródeł informacji, umiejętności zarządzania nimi i oczywiście posiadać umiejętności z tego zakresu.

Na razie tylko nieliczni spośród kadry bibliotecznej posiadają swobodę poruszania się pośród tych zagadnień. Właściwe może być nazwanie ich liderami. W przeważającej części (34) biblioteki podejmują zadania edukacji wewnętrznej. Tyle też bibliotek sygnalizuje realizację szkoleń pracowników własnej biblioteki, w przekonaniu, że to podstawowe wiadomości, które powinny być składową częścią wiedzy każdego bibliotekarza.

Drugi wniosek dotyczący przyszłości to ten, że bibliotekarz aktywny będzie musiał być bibliotekarzem nauczającym, a jednym z głównych pomieszczeń biblioteki będzie sala wykładowa.

Te dwa wnioski, jak sądzę, wpisują się chociaż po części w próbę odpowiedzi szerszego tematu opisującego dzień dzisiejszy i jutrzejszy bibliotekarstwa.

Ewa
Stachowska-Musiał



BIBLIOTEKARZ – ZAWÓD O WIELU OBLICZACH

Zawód bibliotekarza, który pojawił się i kształtował razem z powstawaniem i rozwojem bibliotek wykonywany jest praktycznie od kilku tysięcy lat. Wprawdzie przez długi okres czasu traktowano go raczej jako zajęcie o charakterze ubocznym, a dynamika zmian w zakresie obowiązków była niewielka, ale zarówno w starożytności jak i w średniowieczu było to zajęcie dla wtajemniczonych, wymagało bowiem rzadkiej wtedy umiejętności czytania, pisania, a także orientacji i w piśmiennictwie.

Rola, funkcja i zadania bibliotekarza zmieniały się na przestrzeni wieków. Początkowo pełnił funkcję strażnika ksiąg i zawartej w nich wiedzy. Z czasem rozwój nauki i literatury, wzrost znaczenia bibliotek, a także rosnąca systematycznie liczba książek wpłynęły na rozszerzenie ram tego zajęcia o kolejne zadania: prócz gromadzenia i przechowywania konieczne stało się opracowanie księgozbioru, aby ułatwić jego przeszukiwanie, wreszcie udostępnianie go coraz większej rzeszy czytelników.

Ostatecznie zawód bibliotekarza wykrystalizował się w II poł. XIX w. Wówczas właśnie powstały pierwsze organizacje zawodowe, szkoły bibliotekarskie, powołano do życia pierwszą katedrę bibliotekoznawstwa, pojawiły się czasopisma fachowe tworząc w ten sposób podstawy do rozwoju zawodu. Miał on wówczas wysoką rangę – dość powiedzieć, że w księżnicach tego okresu tylko dyrektor biblioteki mógł zajmować stanowisko bibliotekarza¹.

¹W XIX w., w Bibliotece Uniwersyteckiej we Lwowie obowiązywała następująca hierarchia stanowisk: amanuent, skryptor, kustosz, bibliotekarz. Do dziś to nadrzędne znaczenie zachowało się w anglosaskiej terminologii i praktyce bibliotecznej.

Po II wojnie światowej gwałtowny wzrost publikacji, zwany „rewolucją książki”² i związana z tym zjawiskiem późniejsza eksplozja informacyjna, doprowadziły do rozwoju kolejnej funkcji bibliotecznej, czyli informacji naukowej. Stała się ona jednym z podstawowych zadań bibliotekarza, postrzeganego odąd jako przewodnika po świecie ksiąg.

Automatyzacja i komputeryzacja bibliotek pod koniec XX w. przyniosły dalsze zmiany i wykreowały nowe specjalizacje związane przede wszystkim z budową zintegrowanych systemów bibliotecznych i skomputeryzowanych katalogów centralnych, niejednokrotnie o światowym zasięgu. Ekspansja i rozwój Internetu w latach dziewięćdziesiątych spotęgowały i przyspieszyły ten proces dołączając do zadań współczesnego nam bibliotekarza tworzenie i wykorzystywanie baz danych w trybie online w celu usprawnienia procesu upowszechniania oraz wyszukiwania potrzebnych informacji.

Zawód, jak widać nieustannie ewoluuje, a tempo zmian jest dziś szybsze niż kiedykolwiek. Każdy, kto w nim pracuje co najmniej tak długo jak pisząca te słowa, tj. od ponad trzydziestu lat, z łatwością może stwierdzić, że wiedza i możliwości działania, a także wymagania stawiane dawnemu bibliotekarzowi różnią się zdecydowanie od tych, które posiada bibliotekarz dzisiejszy.

Jednak próba uzyskania jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, kim jest w istocie współczesny bibliotekarz napotyka u nas na spore trudności. Definicje w encyklopediach czy literaturze fachowej nie oddają złożoności i specyfiki tego zawodu ograniczając się z zasady do wymienienia jego podstawowych zadań. Ponadto rejestrują współczesne ustalenia nie zwracając uwagi na ciągłe rozszerzanie ram zawodu i dynamikę tych zmian. W *Encyklopedii wiedzy o książce* (Wrocław 1972) pod hasłem **bibliotekarz** czytamy, iż jest nim: *Pracownik zatrudniony zawodowo w bibliotekarstwie...*, do zadań którego należy: *gromadzenie, opracowanie, przechowywanie i udostępnianie książek, czasopism i innych dokumentów dla potrzeb rozwoju oświaty i kultury oraz nauki i gospodarki*. EWOK wymienia i omawia dwie specjalizacje zawodowe stwierdzając, że: *Odmienne kształtują się zadania bibliotekarza oświatowego i naukowego. Pierwszy jest przede wszystkim propagatorem książki, doradcą i wychowawcą czytelnika, drugi – organizuje warsztat pracy naukowej, współdziała w kształceniu kadr ze studiami wyższymi i prowadzi prace badawcze*. Niestety nie rozwinięto tego tematu poprzestając na konstatacji, iż: *W wielkiej bibliotece, posiadającej szereg oddziałów, specjalizacja pracy jest daleko posunięta*.

W *Encyklopedii współczesnego bibliotekarstwa polskiego* (Warszawa 1976) **bibliotekarz** określony został jako: *pracownik zatrudniony zawodowo w bibliotece w zakresie związanych z jej funkcją czynności podstawowych, tj. dotyczących gromadzenia, opracowywania i udostępniania księgozbiorów*.

² R. Escarpit: *Rewolucja książki*. Warszawa 1962.

Funkcje informacyjne przypisane tu zostały pracownikom informacji, którym poświęcono odrębne hasło. Pełniejszą i bardziej wyczerpującą definicję zawodu znajdujemy natomiast w hasle **służba biblioteczna**, którą określono jako: *grupa pracowników wykonujących w bibliotece prace związane z gromadzeniem, opracowywaniem, przechowywaniem, i udostępnianiem zbiorów łącznie z informacją biblioteczną, instruktażem oraz wdrażaniem czytelników do umiejętnego korzystania ze zbiorów*. Na temat specjalizacji zawodowej (poza wymienionym wyżej **pracownikiem informacji**) brak jakichkolwiek wzmianek. Podobnie jak w podręczniku *Bibliotekarstwo* (Warszawa 1998), w którym zawodowi bibliotekarza poświęcono cały rozdział, ale nie wspomniano o występujących specjalizacjach. Umieszczona na początku rozdziału definicja zawodu sprowadza się do bardzo ogólnego zapisu: *bibliotekarz to pracownik zatrudniony w bibliotece i wykonujący czynności związane z jej funkcjonowaniem*. W tej sytuacji opis zawodowych powinności znajdujący się w oficjalnym dokumencie państwowym pt. „Klasyfikacja zawodów i specjalności” (Warszawa, 1995), jest najbardziej pełny. Według niej: *bibliotekarz gromadzi, opracowuje i udostępnia zbiory biblioteczne w zakresie i za pomocą metod, form i środków dostosowanych do typu biblioteki oraz potrzeb jej użytkowników i zajmuje się upowszechnianiem czytelnictwa*. Uzupełnia tę definicję wykaz występujących w zawodzie bibliotekarskim specjalizacji, do których – według cytowanej „Klasyfikacji” – należą: **bibliograf, bibliolog, bibliotekoznawca, bibliotekarz zbiorów specjalnych oraz specjalista informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej**.

Ale i tu nie wszystkie zadania i odpowiadające im specjalności znalazły się w opisie zawodu. Pominięto w nim wiele istotnych pól działania jak: systemy informacyjno-biblioteczne, ochrona zbiorów, działalność kulturotwórcza biblioteki czy dydaktyka biblioteczna. Cytowane opisy nie uwzględniają również potrzeby różnorodnych, często wręcz przeciwnych predyspozycji intelektualnych i psychicznych przy realizacji niektórych zadań.

Zwrócił na to uwagę i próbował uporać się z tym problemem Henryk Hollender w swoim referacie „W kierunku charakterystyki kwalifikacyjnej bibliotekarza naukowego” wygłoszonym na konferencji w Poznaniu w 1994 r.³. W zaproponowanej wówczas klasyfikacji i charakterystyce działań zawodowych wyodrębnił 4 grupy odpowiadające specjalizacjom zawodowym, określił rodzaj czynności za jakie są odpowiedzialne, ich podstawowe jednostki operacyjne, środowisko działania i rodzaj dokumentów, które są efektami ich pracy.

³ H. Hollender: *W kierunku charakterystyki kwalifikacyjnej bibliotekarza naukowego*. W: *Biblioteka naukowa. Automatyzacja. Organizacja. Zarządzanie*. Warszawa 1995 s. 215-223. Propozycje i Materiały 4.

Grupa	Rodzaj czynności	Podstawowa jednostka operacyjna	Rodzaj dokumentów	Środowisko działania
Twórca	katalogowanie klasyfikacja indeksowanie	rekord	poходne	teksty
Łowca	śłużby informacyjne	rekord	poходne	ludzie
Zdobywca	gromadzenie zbiorów	wolumin	pierwotne i wtórne	teksty
Dostarczyciel	udostępnianie zbiorów	wolumin	pierwotne i wtórne	ludzie

Trafnie, choć niekonwencjonalnie zdefiniowane specjalności wynikają z podstawowych bibliotecznych procedur. Wyraźnie pokazują różnice między nimi i jednocześnie uświadamiają, jak różne predyspozycje potrzebne są do ich należytego wykonania. Pierwsza z nich, to pracujący w skupieniu „**twórca**”, który na podstawie tekstów oryginalnych tworzy identyfikujące je opisy, zwane dziś rekordami. Służą mu one do budowy katalogów, kartotek bibliografii itp. narzędzi wyszukiwawczych. Choć robi to z myślą o użytkowniku nie ma z nim kontaktu. W podobnej sytuacji jest ruchliwy „**zdobywca**”, który musi zgromadzić i zarejestrować zbiory (teksty), a wcześniej systematycznie rozpoznawać rynek i sprawnie się po nim poruszać. Pozostali dwaj specjaliści to operatywny „**łowca**” i budzący zaufanie „**dostarczyciel**”. Pierwszy, posługując się aparatem wyszukiwawczym biblioteki, na prośbę użytkownika wyławia ze zgromadzonych zbiorów teksty lub informacje odpowiadające tematom zleczanych kwerend i zapytań, drugi zaś, zgodnie ze złożonym zamówieniem dostarcza zbiory czytelnikowi. Obaj (w przeciwieństwie do „twórcy” i „zdobywcy”) mają bezpośredni kontakt z użytkownikami i stanowią wizytówkę biblioteki. Prócz profesjonalnej wiedzy wymagane jest od nich umiejętne zachowanie się we wszystkich relacjach z czytelnikami. Bibliotekarze uprawiający wymienione specjalizacje poruszają się po innych obszarach wiedzy zawodowej nawet jeśli pracują w tej samej bibliotece. Ze względu na różny charakter ich pracy powinni dysponować odmiennymi umiejętnościami i temperamentem zawodowym.

Powyższa klasyfikacja (dotycząca przede wszystkim bibliotek naukowych) nie wyczerpuje także wszystkich bibliotekarskich specjalizacji, jakie możemy w tych bibliotekach spotkać. Brakuje nie mieszczącego się w niej **bibliotekarza zbiorów specjalnych**, którego specjalizacja ma odmienny charakter, nie wynika bowiem z wykonywanych czynności, tylko z rodzaju zbiorów powierzonych jego opiece. W odniesieniu do jednego rodzaju zbiorów (rękopisów, starych druków, kartografii itp.) obaj pełnią funkcje **bibliotekarzy-omnibusów**. Można natomiast przyjąć, że **bibliograf** oraz wykreowane w ostatnim czasie specjalizacje związane z komputeryzacją bibliotek, mieszczą się na ogół w określeniu „**twórca**”, a specjalista informacji naukowej w pojęciu „**łowca**”.

Z oczywistych względów nie znajdziemy wśród wymienionych specjalizacji charakterystycznych dla bibliotek publicznych i szkolnych, a więc

bibliotekarzy-wychowawców, kształtujących nasz stosunek do słowa pisanego i nasze wybory czytelnicze, **bibliotekarzy-instruktorów**, czy szerzej **bibliotekarzy-nauczycieli**, którzy dbają o poszerzanie wiedzy fachowej kolegów z mniejszym doświadczeniem, ale też uczą czytelników sprawnego korzystania z zasobów biblioteki oraz **bibliotekarzy-animatorów kultury**, dla których biblioteka to nie tylko placówka służąca oświacie i nauce, ale również instytucja upowszechniająca i promująca wzorce kulturowe w danym kręgu społecznym.

W nowych realiach ekonomicznych i środowiskowych, wobec konieczności efektywnego zarządzania, umiejętności zdobywania funduszy, ubiegania się o granty i szukania sponsorów, pojawili się też **bibliotekarz-menedżer**, kierujący biblioteką czy **bibliotekarz ds. marketingu**, który potrafi ją zareklamować w środowisku społecznym i zadbać o właściwe public relations. Specjalizacje te wykrystalizowane najpierw w bibliotekach amerykańskich i zachodnioeuropejskich, jeszcze na dobre nie zadomowiły się w naszych realiach, podobnie jak istniejące w Niemczech stanowisko fachreferenta, znanego u nas pod nazwą **bibliotekarza dziedzinowego**. Z punktu widzenia organizacji pracy model ten (analogiczny do wymienionego wcześniej bibliotekarza zbiorów specjalnych), zajmuje się od początku do końca zbiorami z jednej dziedziny wiedzy: bierze aktywny udział w ich gromadzeniu, rzeczowym opracowaniu (co pozwala na precyzyjne zaszeregowanie książek – podstawowy warunek łatwego i szybkiego wyszukiwania), oraz udziela informacji na ich temat. Stanowiska tego typu tworzone są przede wszystkim w bibliotekach, w których dotychczasowa struktura organizacyjna, opierająca się na tradycyjnych procedurach czy funkcjach bibliotecznych, uległa przekształceniu, najczęściej w wyniku zmian związanych z komputeryzacją. Przedstawiony model pozwala na o wiele bardziej efektywne wykorzystanie tych pracowników biblioteki, którzy zamiast bibliotekarskiego mają wykształcenie specjalistyczne. Jednak bibliotekarze dziedzinowi, mimo, że mają istotny wpływ na jakość opracowania zbiorów oraz udzielanych informacji nie zyskali w Polsce szczególnej aprobaty i zaistnieli tylko w nielicznych bibliotekach naukowych⁴.

Automatyzacja i komputeryzacja procesów bibliotecznych, pozwalające na szybkie wyszukiwanie potrzebnych tekstów, uruchomiły w ostatnim ćwierćwieczu XX w. cały łańcuch zmian w organizacji pracy bibliotek. Przejście od biblioteki tradycyjnej do cyfrowej dokonuje się na wielu płaszczyznach. W ciągu ostatnich 30 lat zmieniło się zupełnie opracowanie zbiorów. Dawne katalogi kartkowe przekształcono w skomputeryzowane bazy katalogowe, które dzięki Internetowi można przeszukiwać z różno-

⁴ M. Śliwińska: *Zmiany organizacyjne w Bibliotece Uniwersyteckiej w Toruniu*. „Przegląd Biblioteczny” 1994 z. 1/2 s. 79-87.

rodnych punktów globu. Pod koniec XX w. rozpoczął się także proces przeobrażenia zbiorów bibliotecznych, do których coraz większą falą napływają dokumenty nieksiążkowe⁵, a także różnego typu bazy online, m.in. tworzone ze zbiorów własnych bibliotek i zapisane w formacie cyfrowym. Wszystko to zmusiło bibliotekarzy do poznania nowych, komputerowych technologii, a tym samym do ścisłej współpracy z informatykami, co po raz kolejny rozszerzyło granice zawodu. Umiejętność pracy z komputerem i obsługi takich urządzeń, jak kserografy, czytnikokopiarki, poczta elektroniczna, skanery, korzystanie z CD-ROM-ów, poczty elektronicznej oraz Internetu, wykreowały nowe specjalizacje, które w Polsce nie doczekały się jeszcze oficjalnie przyjętych nazw. Wiele z nich nie ma nawet nazw potocznie używanych⁶.

Wprawdzie w literaturze fachowej można spotkać takie określenia, jak **administrator systemu** czy **bibliotekarz systemowy** w odniesieniu do osób zarządzających całym procesem komputeryzacji w danej bibliotece, brak jednak nazw dla osób prowadzących ważną w systemie komputerowym, stałą aktualizację i ujednolicanie danych, dla specjalistów tworzących języki informacyjno-wyszukiwawcze, czy potrafiących się swobodnie poruszać po Internecie, co pozwala na szybkie uzyskiwanie potrzebnych informacji. O oficjalnym nazewnictwie nie wspomnę, bo nie dostrzega ono i nie rejestruje tych zmian.

Duże biblioteki naukowe, w których występują różnorodne specjalizacje próbują na własny użytek tworzyć ich nazwy. Tak właśnie stało się w Bibliotece Uniwersyteckiej w Warszawie, gdzie podjęto próbę określenia różnych specjalizacji bibliotecznych przy okazji tworzenia zakresu obowiązków w nowym gmachu biblioteki. Efekty są różne: mniej i bardziej zadowalające. Z pewnością na uwagę zasługują określenia następujących stanowisk:

- **informator dziedzinowy**, okrojona wersja bibliotekarza dziedzinowego. Odpowiada on za bezpośrednią informację w zakresie powierzonej mu dziedziny i pomoc czytelnikom (także w korzystaniu z zasobów elektronicznych), typowanie materiałów do WD oraz nadzór nad zbiorami i sprzętem w dziedzinie;
- **specjalista informacji elektronicznej**, do którego należy organizacja dostępu do zasobów elektronicznych BUW, redakcja strony domowej, elektroniczna redakcja innych materiałów informacyjnych.

Do ciekawszych należą też specjalności wyodrębnione w katalogu centralnym NUKAT. Znajdują się tu następujące propozycje:

⁵ D. Grygowski: *Dokumenty nieksiążkowe w bibliotece*. Warszawa 2000. Nauka - Dydaktyka - Praktyka 46.

⁶ O problemach z właściwym nazewnictwem pisała także M. Śliwińska w referacie: *Bibliotekarska elita i pariasi*. W: *Zawód bibliotekarza dziś i jutro*. Warszawa 1997 s. 59-64 (zwł. s. 63). Propozycje i Materiały 14.

- menedżer bazy NUKAT,
- administrator kartoteki hasel formalnych,
- administrator bazy rekordów bibliograficznych,
- administrator bazy rekordów hasel przedmiotowych,
- redaktor leksyki języka KABA.

Zastrzeżenia mogą budzić natomiast: **kataloger** (formalny i rzeczowy) ze względu na zapożyczenie z języka angielskiego, **pracownik klasyfikacji i pracownik obsługi bezpośredniej** (podstawowe stanowisko w udostępnianiu zbiorów) jako określenia niezbyt precyzyjne oraz **administrator inwentarzy**, nazwa wykraczająca poza wykonywane czynności.

Zauważyć przy tym trzeba, że większość proponowanych nazw jest zbyt długa i opisowa. Brakuje słów-kluczy, dzięki którym można by zwięźle je sformułować.

Dokonując się na naszych oczach elektroniczna metamorfoza bibliotek pozwala przypuszczać, że proces krystalizowania się nowych specjalizacji bibliotecznych związanych z tymi przemianami nie jest zakończony, a to dowodzi, że zawód bibliotekarza stale się rozwija i oferuje swoim adeptom coraz to nowe możliwości.

Już dziś są one znaczne – w bibliotekarstwie mogą znaleźć satysfakcję zawodową zarówno osoby lubiące pracę z tekstami, wymagającą skupionej uwagi, znajomości procedur i systematyczności w działaniu, jak i osoby o zupełnie odmiennym temperamencie zawodowym, które lubią pracę ruchliwą i preferują dynamiczne kontakty z czytelnikami; osoby których dociekliwość i umiejętność logicznego kojarzenia faktów sprawia, że najlepiej czują się wyszukując informacje, ale też osoby, które realizują się tworząc sprawne, dziś coraz bardziej skomplikowane narzędzia wyszukiwawcze; osoby, które potrafią i lubią zarządzać fragmentem lub całością rzeczywistości bibliotecznej, opracowywać i wdrażać strategię działania, oraz ci, którzy dobrze czują się w roli skutecznych wykonawców. Co więcej pracując w bibliotece można – jeśli nie chce się popaść w rutynę – zmieniać specjalności i sprawdzać się na różnych polach. Taki płodozmian jest w rezultacie bardzo pożądanym nie tylko ze względu na rozwój zawodowy bibliotekarzy, ale również z punktu widzenia zatrudniającej ich instytucji. Poszerzając swoje umiejętności zawodowe lepiej rozumieją i wiążą ze sobą w całość zadania, które biblioteka realizuje.

W opinii niektórych, zaprezentowany powyżej wachlarz specjalizacji stawia pod znakiem zapytania wewnętrzną spójność zawodu, a nawet każe wątpić czy bibliotekarstwo w ogóle zasługuje na takie miano. Dylemat ten pogłębia fakt, że biblioteka to miejsce, w którym mogą pracować ludzie o bardzo różnym przygotowaniu zawodowym – obok wykształconych bibliotekarzy, historycy, filologowie, a także prawnicy, lekarze, rolnicy, inżynierowie różnych specjalności, wojskowi, pedagodzy itp. Również

informatycy, konserwatorzy książki, operatorzy urządzeń kopiujących zbiory, pracownicy i administracji, i obsługi. Wszyscy są pracownikami biblioteki, ale osoby tylko z odpowiednim przygotowaniem powinny zajmować stanowiska bibliotekarskie.

Zatem czy i co wyróżnia umiejętności typowe dla tych stanowisk? Z pewnością przyświecający im, nadrzędny cel: przechować wiedzę o naszej cywilizacji i przekazać ją przyszłym pokoleniom. Integrujący charakter mają również wymagania stawiane współczesnemu bibliotekarzowi bez względu na specjalizację, którą uprawia. Należą do nich przede wszystkim dobre przygotowanie zawodowe, szacunek dla szeroko pojętej wiedzy, ciekawość świata, chęć ustawicznego uczenia się i śledzenie postępu cywilizacyjnego. Ponadto dobry bibliotekarz powinien umieć swobodnie poruszać się po krajowych i zagranicznych systemach biblioteczno-informacyjnych, znać języki obce, a obok sprawności intelektualnej i umiejętności logicznego myślenia dysponować także sprawnością psychiczną (praca w różnych kręgach społecznych, także z indywidualnym i niepełnosprawnym czytelnikiem). To z kolei wymaga znajomości podstaw socjologii, psychologii i pedagogiki.

Spełnienie takiego zakresu wymagań gwarantują jedynie studia wyższe. Po ich ukończeniu bibliotekarz powinien sprostać każdemu zadaniu wynikającemu z funkcji, jakie pełni biblioteka, a przede wszystkim powinien posiadać umiejętność tworzenia kolekcji dla konkretnego użytkownika i zarządzania zgromadzonymi zasobami tak, aby zapewnić swobodny i powszechny dostęp do nich.

Uczestnictwo w procesie edukacyjnym narodu, dbałość o zachowanie utrwalonego na piśmie dziedzictwa intelektualnego, to odpowiedzialne zadania. Współczesny bibliotekarz powinien nie tylko spełniać prośby użytkowników, ale wychodzić im naprzeciw. Nie wystarczy akceptacja nowoczesnych form przechowywania i przekazywania wiedzy, trzeba je promować i dobierać tak, aby odpowiadały aktualnym możliwościom percepcyjnym i technicznym czytelników. Aktywnej postawie zawodowej towarzyszyć powinna zawodowa kreatywność.

Podobne wymagania stawiane są w bibliotekach krajów europejskich⁷, z tą różnicą, że tam wysokim wymaganiom odpowiada równie wysoka ranga zawodu bibliotekarskiego. W Polsce jest inaczej. Granice zawodu są u nas na tyle otwarte, a przepisy tak liberalne, że bibliotekarzem może zostać po prostu osoba ze średnim wykształceniem i kilkuletnią praktyką. (Jak wiadomo

⁷ Np. w Danii do cech nowoczesnego bibliotekarza zaliczono: skłonność do akceptacji zmian, zaangażowanie w poprawę efektywności działań, zdolność do wykonywania różnych funkcji, samodzielność w wykonywaniu obowiązków, holistyczne podejście do pracy, kreatywność. Zob. J. Wołosz: *Praktyczne sposoby kierowania personelem*. W: *Biblioteka naukowa. Automatyzacja. Organizacja. Zarządzanie*. Warszawa 1995 s.196-203. Propozycje i Materiały 4.

nie jest to możliwe w przypadku inżyniera, prawnika czy lekarza.) Efekt – niesłuszną deprecjacja atrakcyjnego zawodu bibliotekarza w naszym kraju, jego niska ocena społeczna, a także dość powszechne przekonanie, że można go zdobyć bez większego wysiłku i że sprowadza się on do wypożyczania książek. Niestety środowisko nasze ponosi część odpowiedzialności za ten stan rzeczy, a czasem nawet przyczynia się do utrwalenia takiego wizerunku. Nie dopracowaliśmy się bowiem pragmatyki i etyki zawodowej, a w wielu bibliotekach zbyt łatwo i bardziej liberalnie niż stanowią o tym przepisy, przyznaje się tytuł bibliotekarza. Dziś, w przeciwieństwie do XIX w., znajduje się on na dolnych szczeblach oficjalnej tabeli stanowisk. Trzeba to zmienić, jeśli chcemy, aby ci z nas, którzy lubią ten zawód i realizują się w nim mogli odczuwać pełną satysfakcję zawodową. Wszak jest to zawód przydatny społecznie, intelektualnie atrakcyjny i oferujący szerokie możliwości uzyskania tej satysfakcji.



Zainteresowanie wzbudziła wystawka
dorobku wydawniczego SBP – od Krajowego Zjazdu do Forum



Nasz dorobek wydawniczy

Henryk Hollender



PRZYSZŁOŚĆ ZAWODU BIBLIOTEKARSKIEGO

Nie ma sposobu, żeby poznać przyszłość, chyba, że będziemy ją rozumieć jako to, co nastąpi, ponieważ tego oczekujemy: chcemy, by nastąpiło, bądź wolelibyśmy uniknąć. W tym sensie sami tę przyszłość budujemy, świadomie lub nie; jutro zaczyna się już dziś. Dlatego jedną z uznanych metod prognozowania jest tzw. metoda delficka, polegająca z grubsza na ankietowaniu ekspertów i doprowadzaniu ich wypowiedzi do wspólnego mianownika. Siła metody polega na tym, że eksperci lepiej niż ktokolwiek wiedzą, jak będzie, pragną, żeby tak było, i pozostając ekspertami, będą zapewne działać na rzecz przybliżenia tej rzeczywistości. Zasadnicza trudność polega na takim manipulowaniu wypowiedziami ekspertów (m. in. poprzez zapoznavanie ich z częściowymi wynikami ankiety), by przemówili jednym głosem.

Studium delfickie na temat przyszłości bibliotek i bibliotekarzy akademickich wykonali w 1999 r. Błażej Feret i Marzena Marcinek; jego polska wersja jest powszechnie dostępna¹. Możemy już teraz wziąć poprawkę na recesję, trudności w utrzymaniu tempa wzrostu polskiej gospodarki, oraz typowe w procesie dziejowym „wyrównania i nawroty”², aby stwierdzić, że do roku 2005 nie zmieni się już aż tak wiele, jak oczekiwali autorzy. Ale 2005 r. to właściwie dziś; w końcu XX w. można było wiarygodnie prognozować tak nieodległą przyszłość za pomocą metody delfickiej. Zapewne

¹ B. Feret, M. Marcinek: *Przyszłość bibliotek i bibliotekarzy akademickich. Studium wykorzystujące metodę delficką*, EBIB 2000 nr 9 (styczeń), <http://ebib.oss.wroc.pl/arc/e009-06.html>.

² Por. A. Toffler: *Szok przyszłości*. Przeł. E. Ryszka, W. Osiatyński. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy 1974, *passim*.

chcielibyśmy jednak zajrzeć w przyszłość nieco dalszą, np. na pół wieku albo przynajmniej w czasie oczekiwanego lądowania na Marsie (2030?). Wygląda na to, że wśród bibliotekarzy panuje konsensus, iż epoka ta będzie w coraz większym stopniu cyfrowa. Ale jak bardzo „cyfrowa” może stać się przyszłość? Wydaje się, że można mówić o trzech jej fazach czy erach, choć nie potrafilibyśmy ustawić ich na osi czasu.

Pierwszy poziom to konwersja z nośników analogowych na cyfrowe, która pewnie będzie pełna lub zaawansowana za kilkadziesiąt lat i będzie swoim znaczeniem cywilizacyjnym przypominać konwersję rękopisów do postaci drukowanej, jak nastąpiła w XV i XVI w. Głębia tej zmiany jest jednak większa, bo druk czytało się tak jak rękopis, a nawet lżej, zaś do percepcji tekstu cyfrowego potrzebny jest czytnik.

Drugi poziom to eliminacja wtórników analogowych, potrzebnych do łatwiejszego odczytu tekstu prezentowanego przez czytnik. Kiedy czytnik da nam tekst o walorach ergonomicznych współczesnego druku, to przestaniemy drukować. Nie wiemy, jak ta faza ma się czasowo do poprzedniej. Może nastąpić wraz ze zbliżoną do pełnej konwersją, czyli digitalizacją materiałów drukowanych, graficznych, muzycznych itd., a nawet nieco ją wyprzedzić.

Trzecia faza pójdzie o wiele dalej. Wyobraźmy sobie cyfrową transmisję nie tylko znaków, ale i rzeczywistości pozaznakowej. Np. wytwarzanie w miejscu konsumpcji produktów żywnościowych na podstawie transmitowanej cyfrowo receptury. Wszyscy słyszeliśmy, jak dobrze jest zamówić marchewkę przez Internet – na końcu tej operacji jest konkretna, na pewno niecyfrowa furgonetka, która dowiezie nam ją do domu. No to teraz jakieś miniaturowe urządzenie będzie odbierało sygnał i syntetyzowało (hodowało?) marchewkę u nas w kuchni. Taka zmiana jest trudno wyobrażalna i mało prawdopodobna; nie wiadomo, po co cywilizacja miałaby iść w tym kierunku, ale kierunki rozwoju cywilizacji nieraz zaskakiwały. W każdym razie byłaby to dopiero epoka cyfrowa prawdziwie kompletna i wszechogarniająca.

Gdzieś na tych trzech punktach zwrotnych – dwóch oczywistych i trzecim wątpliwym, ale na pewno będzie jakiś trzeci, tylko nie umiemy go dostrzec – rozpięta będzie nić przemian wszystkich zawodów i zawodu bibliotekarza w szczególności. Ale to, co już dziś widać gołym okiem, to zanik zawodów. Wynika on ze wzrastającej mobilności ludzi, z tego, że w ciągu swojego życia zmieniają kwalifikacje i miejsca pracy, że przywdziewają coraz to nowe role społeczne i coraz łatwiej uczą się nowych sprawności. Istotną rolę odgrywa też narastająca dominacja biznesowego wzorca kariery i zatrudnienia, w którym formalne kwalifikacje zastępuje wezwanie „pokaż co umiesz”.

W tej sytuacji ostaną się zapewne nieliczne trwałe zawody, dawno zinstytucjonalizowane i podlegające reglamentacji; łatwo spostrzec, że bibliotekarstwo do nich nie należy. Są trzy podstawy reglamentacji:

- prawo, które reguluje system certyfikacji,
- tradycja, która daje zakorzenienie w kulturze,
- edukacja, która utrwala sposób uprawiania zawodu.

Dopiero współwystępowanie tych trzech czynników jest niezbędne, by istniały takie zawody, jak lekarza, prawnika czy inżyniera. Chyba nie będzie ich już więcej – nie powstaną nowe. Co więcej, inne jeszcze liczne zawody, o proveniencji cechowej, okazują się niepotrzebne w społeczeństwie otwartym – albo są za wąskie i nikt już nie chce poświęcać im lat terminowania, albo okazują się łatwo dostępne w drodze szkolenia przywarsztatowego. Na naszych oczach dawne znaczenie traci zawód mechanika samochodowego, bowiem mechanik „prawdziwy”, to specjalista w serwisie fabrycznym, a takich nie potrzeba wielu; pozostali zmieniają olej, amortyzatory i tłumiki (jeśli nie trzeba spawać) w stacjach obsługi typu „quick service”, które zaspokajają większość potrzeb posiadaczy samochodów. Otóż osoba ze średnim wykształceniem bibliotekarskim świadczy dzisiaj właśnie takie ekspresowe usługi i ma konkurenta w osobie bystrego i chętnego absolwenta szkoły średniej, który dał się wyszkolić przywarsztatowo.

Poziom „zawodowy” (w znaczeniu: nieakademicki) przetrwa zapewne jako produkt studiów wyższych, a nie średnich czy pomaturalnych. Ta tendencja jest bardzo silna i dotyczy również zawodów reglamentowanych. Rozumiemy, dlaczego prof. Jacek Wojciechowski bronił integralności „prawdziwych” zawodów, ośmieszając potencjalną koncepcję „młodszego dentysty”, ale sprawa jest bardziej skomplikowana i to nie dlatego, że „od zawsze” istniał zawód technika dentystycznego, ale dlatego, że „prawdziwy” lekarz nadaje się w wielu okolicznościach do zastąpienia felczerem czy sanitariuszem, takim jak „paramedic” w ambulansach w większości krajów rozwiniętych, który ratuje życie nie gorzej od lekarza ze specjalizacją (anestezjologa) w polskim pogotowiu ratunkowym.

Z kolei zawody wymagające rozległych, szeroko zdefiniowanych kwalifikacji, dla uzyskania których niezbędne jest skorzystanie z akademickiego zaplecza edukacyjnego, dają większe możliwości rozwoju osobistego i odnośnienia korzyści materialnych. Ale to zaplecze edukacyjne dzieli się wyraźnie na studia ogólnokształcące, wyposażające tylko w pewien ład pojęciowy i umiejętność uczenia się, i krótkie studia specjalistyczne, najczęściej podyplomowe. Wzrasta także znaczenie krótkich kursów, organizowanych przez różne instytucje, niekoniecznie akademickie. Wiele z nich prowadzonych jest na zasadzie kształcenia na odległość. Szczególnie nadaje się do tego np. katalogowanie, które wymaga wykształcenia ogólnego, pewnych specyficznych predyspozycji w zakresie przetwarzania tekstu oraz specjali-

stycznego szkolenia praktycznego. Bylibyśmy skłonni uznać jednak, że osoba tak przygotowana coraz częściej będzie postrzegana jako katalogujący pracownik biblioteki, a nie jako bibliotekarz/pracownik informacji.

Ten „pełny” bibliotekarz jest nie do wyobrażenia bez przydania mu pewnych kwalifikacji wydawcy, bowiem technika stwarza zachętę i możliwość natychmiastowej dystrybucji wytworzonych tekstów. Oznacza to także, że wydawca będzie miał wszelkie przesłanki, aby pełnić również funkcje bibliotekarza, jeśli zgadzamy się mówić o takiej przyszłości, w której cały społeczny obieg tekstów odbywa się w świecie cyfrowym. Taki bibliotekarz będzie jeszcze bardziej niezbędny do utrzymania ładu informacyjnego niż bibliotekarz epoki industrialnej, usiłujący zapanować nad zalewem literatury drukowanej. Założenie biblioteki przyszłości bez bibliotekarza skończy się taką samą porażką jak nie sięgnięcie do typowo bibliotecznych sposobów przetwarzania danych o tekstach w Polskiej Bibliotece Internetowej.

Organizując proces komunikacyjny, przyszły bibliotekarz będzie porządkował i udostępniał wiedzę, stając się panem pamięci i tej części świadomości zbiorowej, której do końca nie zawłaszczą media. To, co nie będzie zdigitalizowane, pójdzie w niepamięć, podobnie jak poszły teksty nie ogłoszone drukiem. To, co już zaistnieje w postaci cyfrowej, może jeszcze nie zostać odkryte (wyszukane), to co wyszukane, może nie zostać przyswojone, to, co przyswojone, może nie zostać zrozumiane. Ilość informacji znajdującej się w społecznym obiegu oraz uwięzienie tej informacji w kontrolowanych sieciach komputerowych powoduje, że od bibliotekarza będzie zależała każda procedura „dowiadywania się”, prowadzona poza szkołą, mediami czy społecznymi systemami użytkowymi typu poczt, banków i urzędów.

Wszędobylstwo bibliotekarza zapowiadają nowe reklamy wydawnictwa Elsevier, przedstawiające pod hasłem „Never underestimate the importance of a librarian” bibliotekarza w zespole a to na sali operacyjnej, a to przy laserze wysokiej mocy itp. Poniżej ilustracji czytamy mniejszymi literami, że tak naprawdę to w operacji bibliotekarz może nie będzie uczestniczył, ale jego rola w przeprowadzeniu tej operacji jest i tak nie do przecenienia. Jakiego bibliotekarza Elsevier ma tu na myśli? Przecież reklamuje nie instytucje biblioteczne, ale swoje produkty, zwłaszcza ScienceDirect. Bibliotekarz je kupi, wdroży, wyszkoli użytkowników itp., ale też bibliotekarz będzie je projektował. Ściślej – u Elseviera projektować będzie zespół składający się z bibliografów i informatyków, ale muszą oni rozumieć się nawzajem i muszą mieć swojego kierownika. Mamy tu właściwie do czynienia z postacią inżyniera, który, bez względu na to, czy w przyszłości będzie tworzył systemy, czy tylko je obsługiwał (i udzielał tworzącemu informacji zwrotnej) uczy się mniej więcej tego samego.

A zatem – architekt informacji? Projektant instalacji bazodanowych? Menedżer wiedzy? Mamy bardzo silne wrażenie, że prawdziwy, istotny po-

step w zakresie informacji, usług informacyjnych, bibliotekarstwa, bibliografii itp. w ciągu ostatniego dwudziestolecia zawdzięczamy informatykom, a właściwie wyłącznie informatykom, choć byli wśród nich także przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych, a nawet humaniści, w pewien sposób nawróceni na informatykę i praktykujący ją z ogromną wyobraźnią. Widzimy ich wszędzie w bibliotekach i wokół nich, także w firmach sprzedających bibliotekom oprogramowanie. Ale nazwy nawiązujące do informatyki, może chwytliwe, zdają się pomijać istotne elementy repertuaru zawodowego takiego pracownika, nie wprost i do końca informatycznej natury, związane zarówno z działaniem przezeń w sferze zawartości (*contents*), jak i dostępu czy interfejsu (*access*), a więc właśnie z edytorskim i redakcyjnym charakterem powstającego zawodu.

I to też jeszcze nie wyczerpuje wszystkiego, co należałoby tu włączyć. Pracownik informacji zawiedzie pokładane w nim zaufanie, jeśli nie będzie wiedziony poczuciem społecznej odpowiedzialności. Biblioteki są coraz powszechniej postrzegane jako ostatnie bastiony bezpłatnych usług, świadczonych dla dobra publicznego; zdaje się, że w nadanie trwałości tym bastionom zaangażują się znaczące grupy opinii publicznej. Pracownik informacji, jeśli ma efektywnie kierować społecznym obiegiem informacji, musi być też ekonomistą usług informacyjnych. Wreszcie, organizując zasoby tekstów, musi mieć coś do powiedzenia i umieć to powiedzieć. Tradycyjny bibliotekarz umiał to zawsze, był erudytą, nieobca była mu retoryka, i tę jakość „komunikatora” przyszły bibliotekarz musi zachować, jeśli nie ma się przestać różnić od technika, z jego inną mentalnością, inną sylwetką zawodową, innymi zadaniami.

Wydaje się, że dopiero taka – czy możliwa? – synteza stworzy pracownika, który umie nadać kierunek organizacji i ukształtować jej kulturę. Czy zdominuje on te instytucje społecznej transmisji wiedzy, które w trakcie dojrzewania cywilizacji cyfrowej wyłonią się z dzisiejszych bibliotek? Wydaje się, że jeszcze przez dziesięciolecia lub stulecia będziemy mieli do czynienia z tendencjami przeciwstawnymi, które zakonserwują fragmenty dawnego (to znaczy dzisiejszego) systemu. Biblioteki nadal będą zatrudniały ludzi o rozmaitych profilach edukacyjnych i bardzo często nie będą mogły lub nie będą chciały robić z nich „ujednoliczonego” bibliotekarza. Z kolei elity zawodowe będą pilnowały interesów ludzi ukształtowanych na swoją własną modłę i dołożą wysiłków, aby zawód bibliotekarza pozostał reglamentowany. Mówimy tu jednak o takich krajach jak Stany Zjednoczone AP i raczej nie o Polsce, gdzie elity te są zbyt słabe, by reglamentacji zażądać.

Ale właśnie w USA na naszych oczach załamuje się system reglamentacji, polegający na tym, że osoba, która nie skończyła akredytowanej (przez American Library Association) instytucji kształcącej bibliotekarzy, nie ma co marzyć o zatrudnieniu za stanowisku profesjonalnym w bibliotece (która

oczywiście ściśle opisuje stanowiska). Załamuje się jednak nie dlatego, że zaczęto przyjmować na te stanowiska inne osoby, na przykład informatyków czy humanistów bez akredytowanego dyplomu, ale dlatego, że osoby z takimi dyplomami zaczęto przyjmować na stanowiska „nieprofesjonalne”. Trudno sobie wyobrazić, żeby ci doskonale przygotowani „nieprofesjoniści” nie zaczęli tu i ówdzie odgrywać w bibliotece znaczącej roli, a jeśli tak, to za tym koniem trojańskim pójda i inni, w ogóle bez dyplomu kierunkowego. Cały ten rygorystycznie przestrzegany podział straci w ten sposób nośność i ważność. Oczywiście profesjoniści będą się bronić, starając się pokazać, że warto stawiać na nich, bowiem ich kwalifikacje są unikalne, ale gdzieś jest granica w możliwościach wchłonięcia nowych obszarów wiedzy. Można się ratować, wyzbywając się starych składników wiedzy bibliotecznej (żeby zrobić miejsce dla nowych zagadnień i sprawności), np. umiejętności katalogowania, ale prościej będzie zatrudnić w bibliotece przedstawicieli różnych specjalności, licząc na ich umiejętności pracy zespołowej. Jest sprawą otwartą, czy owymi zespołami pokieruje informatyk-humanista-organizator wiedzy, jakiego sylwetkę staraliśmy się nakreślić powyżej.

Jest też wielce prawdopodobne, że te wszystkie zawody czy „podzawody” będą nadal miały swój potężny czynnik cementujący w postaci nawyku, by znać, rozpowszechniać i wdrażać optymalne wzorce poczynąń praktycznych. Tego brakuje nam w Polsce. To nie tylko rząd nie prowadzi polityki bibliotecznej, to także bibliotekarze długo zaniedbywali sprawę standardów, a teraz nazbyt powolnie uzgadniają między sobą, jakie praktyki są najlepsze, godne wskazania i realizacji.

Zawody praktyczne nie muszą polegać tylko na systemie naboru, by osoby wykonujące je reprezentowały te same zasadnicze dążenia i sprawności. Tym spoiwem może stać się znajomość i szacunek dla przykładów „best practice”. Skuteczne, uznane, wyraziste rozwiązania, takie jak rygorystycznie uzgadnianie zakupów w obrębie szerszych organizmów bibliotecznych (regiony, konsorcja, sieci itp.), jak wolny dostęp do zbiorów, jak rozmieszczanie materiałów bibliotecznych według klasyfikacji, jak kontrola haseł kartoteką autorytatywną, jak dążenie do integracji narzędzi wyszukiwawczych na zasadzie „jednego punktu dostępu”, jak współpraca bibliotek w celu wspólnej obsługi użytkowników („jedna karta biblioteczna” w obrębie uczelni czy organizmu miejskiego) – niespiesznie stają się przedmiotem zawodowego konsensusu bibliotekarzy. Autor jest przekonany, że taki brak stabilnego punktu odniesienia, ukazującego wyraźnie cele realizowane przez bibliotekarzy, znacznie opóźnia kształtowanie się i krzepnięcie zawodu³. Jest to jednak już temat na inne opracowanie.

³ O innych źródłach trudności w kształtowaniu się zawodu bibliotekarza w Polsce por. np. J. Wołosz: *Bibliotekarz – zawód z jaką przyszłością?* „Bibliotekarz” 1997 nr 1 s. 2-7.

Artur Jazdon



O NOWYCH STANOWISKACH, SPECJALNOŚCIACH I ZAWODACH

W ostatnich latach biblioteki nasze przeżywają wielkie przeobrażenia. Dotyczą one w zasadzie wszystkich sfer ich działalności. Każda z nich natomiast jest w większym czy mniejszym stopniu związana z pracą konkretnych osób wykonujących wchodzące w ich zakres działania. Uważa się, że przemiany te wynikają przede wszystkim z komputeryzacji naszych bibliotek, zmian technologicznych, które one ze sobą przyniosły. Wiele w tym prawdy, ale nie wynikają one wyłącznie z tego procesu. Duża część z nich jest rezultatem zmian dokonujących się w bibliotekach lub w ich bliższym czy dalszym otoczeniu, a wpływających również w określony sposób na ich organizację i funkcjonowanie. Zaliczyć można do nich m.in:

- zmieniające się prawo biblioteczne i okołobiblioteczne,
- zmiany w systemie finansowania nauki i kultury,
- zmiany w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego oraz wynikające z nich potrzeby w zakresie dydaktyki bibliotecznej,
- zmienione (rozbudzone) potrzeby naszych użytkowników,
- zwielenokrotnioną i zróżnicowaną ofertę zewnętrznych dostawców usług – bardzo zmieniony rynek wydawniczo-księgarski,
- pojawienie się nowych typów dokumentów,
- budowane przez nas nowe możliwości współpracy międzybibliotecznej,
- zmieniającą się sytuację polityczną (ostatnio wejście do Unii Europejskiej), nie pozostającą bez wpływu na nasze bibliotekarstwo.

Dla zarządzających bibliotekami oznacza to poszukiwanie rozwiązań organizacyjnych pozwalających podjąć tym zadaniom i funkcjom, tworzenie nowych **stanowisk** (miejsc) pracy, podejmowanie odmiennych od dotychczas-

sowych zakresów działań. Wszystko to przekłada się na zatrudnianie w naszych instytucjach osób o nowych **umiejętnościach i kwalifikacjach** oraz o zmienionych predyspozycjach osobowościowych. Pojawiają się w działalności bibliotecznej lub przenikają doń dotąd nie łączone z nią **zawody**, na co zwracano już uwagę w literaturze¹. Sprzyja temu – sędzę nie tylko w największych ośrodkach – duża podaż na rynku dobrze wykształconych osób poszukujących pracy i podejmujących ją w bibliotekach nie tylko dlatego, że nigdzie indziej jej znaleźć nie mogą, lecz również dlatego, że praca w bibliotece może oznaczać interesujące miejsce pracy, dające możliwość zrealizowania się nie tylko przy tradycyjnym katalogowaniu czy wypożyczaniu zza lady. Jedno jest pewne. Uczy nas tego nasze własne ale i dłuższe doświadczenie zachodnich, czy amerykańskich kolegów: tradycyjne domeny bibliotekarza znikają lub ulegają redukcji, a pojawiają się w ich miejsce nowe.

Wielu z zarządzających bibliotekami starając się wyjść naprzeciw tym potrzebom, proponuje, czy wprowadza, wiele zmian, choć równocześnie napotyka na sporo przeszkód. Przeszkody nie stanowi dziś praktycznie dokonanie zmiany w strukturze i utworzenie działów, czy stanowisk realizujących określone zadania. Wielu z nas nazywa nawet te stanowiska pracy w zupełnie nowy, „nietradycyjny” sposób, choć nadal pracujące na nich osoby zatrudniane są jako młodszy bibliotekarz, bibliotekarz, kustosz itd. W niejednym przypadku stanowi to jednak przeszkodę w zatrudnieniu „idealnego” z naszymi oczekiwaniami pracownika, czy należytego jego wynagrodzenia. Barierę stanowią obowiązujące w tym zakresie przepisy, o czym przedstawiciele środowiska mówią już blisko 10 lat. Dyskutowała o tym gorąco na początku lat dziewięćdziesiątych Sekcja Bibliotek Naukowych SBP, w imieniu której opinię wyrażał m.in. jej przewodniczący, Jan Janiak, stwierdzając, iż negatywnie na efektywną politykę personalną wpływa „nadmier-na szczegółowość i <<sztywność>> przepisów płacowo-kwalifikacyjnych”². Podobnie kilka lat później Wanda Dziadkiewicz, analizując struktury organizacyjne bibliotek akademickich stwierdzała, że nowe zadania powodują tworzenie komórek organizacyjnych dodawanych do starych struktur, w których pracują osoby wykonujące określone funkcje nie nazwane i nie podkreślone w hierarchii stanowisk, za to zgodne z obowiązującymi ich tabelami³.

Wracam więc do postawionego już kiedyś pytania: **czy wszyscy zatrudnieni w bibliotekach to faktycznie bibliotekarze**, czy nie następuje

¹ Por. np. B. Bednarek-Michalska: *Bibliotekarz dziś i jutro – jaki powinien być?* W: „Bibliotekarz” 1998 nr 12 s. 3-7.

² J. Janiak: *Bibliotekarze i biblioteki '96 w świetle ankiety*. W: *Zawód bibliotekarza dziś i jutro*. Warszawa 1997.

³ Por. W. Dziadkiewicz: *Struktury organizacyjne bibliotek akademickich – odbiciem zmian*. W: *Badania porównawcze polskich bibliotek naukowych*. Kraków 2001 s. 148-151.

ogromne różnicowanie się ich zadań i funkcji, jak i koniecznego do ich wypełniania przygotowania zawodowego. Czy to z kolei nie powinno powodować zmiany stanu rzeczy tak, aby przeobrażenia, które już się dokonały znalazły również odbicie w strukturach, tabelach stanowisk i taryfikacjach? Pisał o tym przed laty m.in. J. Sójka zauważając, iż osoba zatrudniona na którymś ze stanowisk bibliotekarskich automatycznie powiększa zawodową grupę bibliotekarzy, jako przykład podając osobę z wykształceniem zawodowym lub podstawowym zatrudnioną na stanowisku pomocnika bibliotekarza⁴. Czy zgadzamy się z podejściem reprezentowanym np. ostatnio przez twórców projektu „Prawa o szkolnictwie wyższym”, którzy jednym machnięciem pióra zaproponowali 36-godzinny tydzień pracy dla wszystkich zatrudnionych w bibliotekach, zapewniając dotychczasowe uprawnienia tylko dla pewnej grupy bibliotekarzy? Nie dziwny się, że Stefan Kubów ironicznie pisze, iż „Bibliotekarze i politycy... to jedne z ostatnich już zawodów, które w Polsce można wykonywać, nie posiadając niezbędnych wyuczonych kwalifikacji zawodowych”⁵. Dotykamy tu problemu, o którym nie tak dawno m.in. pisali szczegółowo i dobitnie Henryk Hollender⁶, Jan Sójka⁷ czy Jacek Wojciechowski⁸. Nie sądzę, że jest konieczne cokolwiek nowego dodawać do przedstawionych przez nich wniosków. Jednakże wyrażam odmienny pogląd od ostatniego z wymienionych autorów, nie zgadzając się z tym, że bibliotekarzami są ludzie różnych zawodów oraz specjalności, pracujący w bibliotekach, a wyznacznikiem zawodu jest praca w bibliotece⁹.

Powróćmy więc do głównego hasła wywoławczego wystąpienia i spróbujmy powiedzieć o jakich nowych funkcjach (już istniejących lub wkrótce mogących się pojawić) mówimy, oraz jakie umiejętności, kwalifikacje i zadania są z nimi związane; na koniec, jak te nowe stanowiska pracy mamy określać? Kilka lat temu Maria Śliwińska zastanawiając się nad tym zagadnieniem pytała, czy czeka nas era: katalogerów, meliorantów, nawigatorów, internistów, kabalistów¹⁰. W innym kierunku szedł H.Hollender proponując

⁴ J. Sójka: *Uwaga na rynek pracy dla bibliotekarzy!* W: „Bibliotekarz” 1997 nr 4 s. 4.

⁵ S. Kubów: *Bibliotekarze i politycy*. W: „Bibliotekarz” 2002 nr 2 s. 3.

⁶ Por.: H.Hollender: *Zagadnienia stratyfikacji zawodu bibliotekarza*. W: *Kreatywność bibliotekarzy*. Warszawa 1997 s. 88-93; *Pożądany model kształcenia bibliotekarza a struktura zatrudnienia w bibliotekach*. W: *Kształcenie bibliotekarzy dla przyszłości*. Warszawa 1998 s. 54 -59.

⁷ J. Sójka: *Racjonalizować zatrudnienie w państwowych bibliotekach uczelnianych*. W: „Bibliotekarz” 1997 nr 7/8 s. 22-25.

⁸ J. Wojciechowski: *Bibliotekarz w bibliotece*. W: „Roczniki Biblioteczne” R.41:1997 z. 1/2 s. 3-11.

⁹ J. Wojciechowski: *Bibliotekarstwo*. W: „Bibliotekarz” 1996 nr 5 s. 5.

¹⁰ M. Śliwińska: *Bibliotekarska elita i parnasi. Przygotowanie do zadań i realizowane funkcje*. W: *Zawód bibliotekarza dziś i jutro*. Warszawa 1997 s. 63.

nieformalną strukturę zawodu bibliotekarza z grupami pracowników określonymi jako: twórcy, łowcy, zdobywcy i dostarczyciele¹¹. Mogliśmy przyjąć te propozycje jako nie do końca formalne, ale zgodzić się trzeba z tym, że wskazywały one problem, który nadal jest aktualny.

Jedną z propozycji, która pojawiła się i w ograniczonym zakresie weszła do praktyki naszych bibliotek stanowi grupa **bibliotekarzy (specjalistów) dziedzinowych**¹². Znalazła ona formalne lub nieformalne odbicie w praktyce kilku bibliotek akademickich (Toruń, Poznań, Warszawa, Wrocław), uzyskując miano albo bibliotekarzy dziedzinowych albo pracowników informacji dziedzinowej. Mają oni w każdej z tych bibliotek inne zadania do spełnienia. Jednakże wydaje się, że w zmieniającej się rzeczywistości, postępującej specjalizacji bibliotek – ich zbiorów i obsługiwanej grupy użytkowników, zalewu informacji itd., konieczne jest zatrudnianie osób o zróżnicowanym przygotowaniu zawodowym i powierzanie im obsługi specjalistycznych zakresów dziedzinowych. W podsumowaniu konferencji toruńskiej, na której wypowiadali się bibliotekarze z Polski i z zagranicy stwierdzono, iż charakterystyczne dla tej grupy pracowników jest to, że:

- coraz więcej czasu poświęcają działalności informacyjnej, kształceniu użytkowników,

- mają coraz więcej zadań związanych z organizacją pracy i zarządzaniem,

- mniej czasu muszą poświęcać pracy związanej z opracowaniem rzeczowym zbiorów,

- więcej czasu muszą poświęcać współpracy z pracownikami nauki oraz samokształceniu, w celu sprostania wymogom „partnerstwa”,

- muszą charakteryzować się określonymi cechami osobowościowymi pozwalającymi funkcje dziedzinowca realizować, bo samo wykształcenie fachowe nie wystarcza, aby być dobrym na tym stanowisku¹³.

Dodać do tego można również prognozowane zmniejszenie się jego obciążeń w zakresie tradycyjnego gromadzenia zbiorów, przy równoczesnym zwiększeniu udziału w zakresie organizacji dostępu do źródeł informacji. Czy zmiany w bibliotekach spowodują zniknięcie tej grupy? Powtórzyć można za Ianem Mowatem, który obserwując zmiany w bibliotekach brytyjskich prognozował sytuację odwrotną, stwierdzając iż zmiany te czynią „funkcję specjalistów dziedzinowych nawet bardziej przydatną niż po-

¹¹ H. Hollender: *W kierunku charakterystyki kwalifikacyjnej bibliotekarza naukowego*. W: *Biblioteka naukowa. Automatyzacja. Organizacja. Zarządzanie*. Warszawa 1995 s. 219.

¹² Wszystkie przedstawione poniżej określenia pochodzą z literatury, analizy informacji zawartych na stronach WWW bibliotek i odpowiedzi uzyskanych przez autora na pytanie zadane na liście dyskusyjnej.

¹³ Por.: A. Bogłowska, A. Jazdon: *Quo Vadis? Uwagi na koniec toruńskiego seminarium*. W: *Bibliotekarz dziedzinowy w bibliotekach akademickich*. Toruń 2001 s. 145-150.

¹⁴ I. Mowat: „Urzędniczyna” czy nauczyciel? *Rola bibliotekarza akademickiego w XXI wieku*. W: *Rola i funkcje nowoczesnej biblioteki akademickiej*. Toruń 1996 s. 124.

przednio”¹⁴. Ta grupa, charakterystyczna głównie dla bibliotek akademickich, składa się z pracowników o specjalistycznym wykształceniu, zgodnym z profilem biblioteki i obsługiwanej uczelni. Ale jak pisze A. Tyws, także w bibliotekach publicznych – które do tej pory takiej grupy pracowników nie wydzieliły – w związku z poszerzaniem się realizowanych przez nie zadań i funkcji, w coraz większym zakresie zatrudnia się absolwentów studiów filologicznych, kulturoznawczych, muzykologicznych, dziennikarskich, pedagogicznych, socjologicznych¹⁵, którzy mogą realizować zadania bibliotekarzy dziedzinowych.

Drugą grupę, wyraźnie już w naszych bibliotekach wydzieloną stanowią **bibliotekarze systemowi**. Są to – powtarzając za E. Krysiak¹⁶ – osoby odpowiadające za całość spraw związanych z zarządzaniem bibliotecznym systemem komputerowym. Powinny one umieć określić potrzeby biblioteki w zakresie wykorzystania systemu, wdrażające go w bibliotece, analizując jego funkcjonowanie i projektując dalszy rozwój. W praktyce naszych bibliotek zaistniały dwie sytuacje. Pierwsza, gdzie funkcję bibliotekarza systemowego pełni jedna osoba oraz druga, w której powołano kilku bibliotekarzy systemowych, np. dla oddzielnych modułów. Uważam, że bibliotekarz systemowy powinien być jeden, posilkując się w swej pracy zespołem współpracowników, np. zajmujących się oddzielnymi modułami. Pełniący tę funkcję jest jak najbardziej „bibliotekarzem”, gdyż winien wywodzić się z grona osób dobrze znających podstawowe zadania i procedury biblioteczne. Znajomość techniki komputerowej jest tu stawiana na drugim miejscu. Pomocą w rozwiązywaniu problemów technicznych służą mu informatycy, czy technicy komputerowi. Winien on natomiast charakteryzować się pewnymi predyspozycjami i zdolnościami (zdolności menedżerskie, komunikatywność, otwartość na przyswajanie nowości, umiejętności negocjacyjne, zdolności interpersonalne i pedagogiczne i in.), sprzyjającymi realizacji nałożonych na niego zadań.

W ten sposób dochodzimy do kolejnego, także dziś wyraźnie wydzielonego stanowiska w naszych bibliotekach, jakim jest stanowisko (funkcja) **informatyka**. Wydaje się jednak, że informatykiem jest się w banku albo w bibliotece, tak jak magazynierem czy pracownikiem do prac ciężkich jest się w bibliotece albo w hipermarkecie. Informatyk nie musi więc być bibliotekarzem, aby prawidłowo pełnić swoje zadania w bibliotece. Co nie wyklucza tego, że powinien działalność bibliotekarską poznawać. Problem natomiast stanowi to, jak go „wtłoczyć” w nasze stanowiska i siatki płac. Przekształcamy więc etaty bibliotekarskie na etaty inżynieryjno-techniczne czy

¹⁵ A. Tyws: *Spoleczne i kulturalne podstawy transformacji bibliotek publicznych w latach 1990-1997. Wybrane zagadnienia*. W: *Biblioteki publiczne w okresie transformacji*. Warszawa. 2001 s. 60.

¹⁶ E. Krysiak: *Kto to jest „bibliotekarz systemowy”?* W: „Bibliotekarz” 1996 nr 10 s. 19.

naukowo-techniczne i posiłkujemy się siatkami płac przewidzianymi dla informatyków zatrudnianych np. w ośrodkach informacji. Nierzadko osoba ta musi być nadzwyczajnie gratyfikowana (stałe dodatki rektora, znacznie wyższa premia), ale to – jak się wydaje – środowisko już zaakceptowało. Informatykowi w pracy pomagają oczywiście technicy, dla których problem zatrudnienia i wynagradzania rozwiązujemy w całości lub w części, podobnie jak w przypadku informatyków. Ale oczywiście stanowiska jakie im przypisujemy, określające wykonywane przez nich funkcje, nazywamy różnie. Mamy więc: **głównych informatyków, informatyków, elektroników, operatorów systemów komputerowych, operatorów komputerów, programistów, asystentów programistów, starszych techników, starszych projektantów (zajmujących się wdrażaniem systemów informatycznych i programów), koordynatorów ds.: sprzętu komputerowego i oprogramowania, automatyzacji prac bibliotecznych i obsługi komputerowego programu bibliotecznego, możemy mieć jeszcze konsultantów ds. technicznych.** Najnowsza propozycja (projekt „Prawa o szkolnictwie wyższym”) przewiduje istnienie „informatyka dyplomowanego”, którego, jak sądzę będziemy mogli zatrudniać również w bibliotekach. Grupę tę stanowią oczywiście osoby o specjalistycznym przygotowaniu informatycznym, technicznym. Niektóre z tych osób pracują w randze **wicedyrektorów ds. komputeryzacji czy głównych specjalistów.** Aż boję się marzyć, że prowadzić to może do ziszczenia się prognozy I. Mowata brzmiącej: „W społeczeństwach akademickich bibliotekarze wyższej rangi dość często piastują wysokie stanowiska w uczelni i mogą nawet uzyskać stanowiska prorektorów”¹⁷.

Coraz częściej spotykamy się w naszej rzeczywistości z różnego rodzaju administratorami. Przy czym nie chodzi o pracownika administracji bibliotecznej (który na szczęście nie jest uznawany za bibliotekarza), ale **administratora: sieci, baz elektronicznych, bazy rekordów bibliograficznych, kartoteki haseł formalnych.** Administrator sieci to stanowisko związane z poprzednio wymienioną grupą stanowisk informatycznych. Podobnie administrator baz elektronicznych (obsługujący np. CD-Serwer), to ktoś – przede wszystkim – niezwykle sprawny w technicznej ich obsłudze. Natomiast dwa pozostałe są stanowiskami bibliotekarskimi, dość wąsko wyspecjalizowanymi, gdyż zatrudnione na nich osoby winny być wysokiej klasy specjalistami z zakresu opracowania.

Podobnie wysokiej klasy specjalistami w fachu bibliotekarskim winni być **katalogerzy**, a więc osoby zajmujące się opracowaniem formalnym. „Kabalarze” jak pisała M. Śliwińska czy inaczej mówiąc **klasyfikatorzy** zajmujący się klasyfikacją treściową to jednak przede wszystkim specjaliści z określonych dziedzin wiedzy, przyuczeni do wykonywania zawodu biblio-

¹⁷ I. Mowat, op. cit., s. 119.

tekarza i będący bibliotekarzami. Tu sytuacja nie zmieniła się w zasadzie od lat. Ale mamy do czynienia z innym zjawiskiem i nowym – może jeszcze nie nazwanym – stanowiskiem. Mam na uwadze osoby zajmujące się szukaniem i przejmowaniem opisów sporządzonych w innych bibliotekach. Biblioteka Uniwersytecka w Bambergu, mająca wpływ porównywalny z Biblioteką Uniwersytecką w Poznaniu, w zespole odpowiadającym naszemu 11-osobowemu działowi opracowania rzeczowego, zatrudnia dwie osoby, nie posiadające ani specjalistycznego ani bibliotekarskiego przygotowania wyższego. Są sprawnymi „poławiaczami” opisów. My także staniemy przed taką perspektywą przesuwania pracowników działów opracowania do realizacji innych zadań. Ale równocześnie otworzy to przed nami konieczność tworzenia nowych stanowisk dla osób zajmujących się normami, standardami, uzgodnieniami itp. W BUW-ie proponuje się stanowisko **redaktora leksyki języka KABA**. Będą to stanowiska niezwykle ważne dla wszystkich bibliotek w kraju, niekoniecznie obsadzone przez „rasowych” bibliotekarzy. Być może będą to naukowcy, metodolodzy, specjaliści od ekokomunikacji, choć stanowisko będzie należało to tych bardziej niż mniej bibliotekarskich. Tych stanowisk z kolei nie powinno być w skali kraju zbyt wiele (np. tylko w Centrum NUKAT) i w związku z tym winny być może inaczej uwzględnione w siatce stanowisk (a szczególnie w siatce płac). W Politechnice Krakowskiej odnajdujemy wydzielone w strukturze **stanowisko ds. KHW** (gdzie indziej, np. w Poznaniu nie jest ono dotąd oficjalnie wydzielone z zespołu katalogerów), a więc stanowisko osoby, która współpracuje z centralą w Warszawie i współtworzy pewne rozwiązania mogące mieć zastosowanie we wszystkich bibliotekach kraju.

Przed kilku laty kiedy prognozowano, że zajmować nas będzie głównie nawigacja w świecie informacji, proponowano stanowisko **nawigatora, maklera informacji, rzadziej menedżera wiedzy**. Dziś mówi się raczej o **brokerze informacji**. Według jednej z zaproponowanych definicji¹⁸, to specjalista pośredniczący w udzielaniu wszelkiego rodzaju informacji. Przy czym od zwykłego nawigatora czy tradycyjnego pracownika informacji różni go to, że jest osobą nie tylko wyszukującą i dostarczającą informacje, ale potrafiącą je zweryfikować, uporządkować, ocenić, skategoryzować. Jest to osoba, która na zadane przez użytkownika pytanie nie odpowie listą informacji wyrzuconych przez wyszukiwarkę, ale poda informację kompetentnie opracowaną, przygotowaną, wykonując pewien zakres pracy za osobę proszącą o dostarczenie informacji. Broker informacji gwarantuje, że udzielona informacja nie tylko odpowiada na zadane pytanie, ale jest informacją o najwyższej jakości. Dlatego znowu pojawi się pytanie: kim ma być broker? Zwykłym bibliotekarzem czy pracownikiem informacji? Nie, musi być wy-

¹⁸ Por.: B. Szczepańska: *Broker informacji – zawód z przyszłością czy zawód z przyszłości?* [<http://ebib.oss.wroc.pl/2002/40.szczepanska.php>]

sokiej klasy specjalistą i należy sądzić, że nie będziemy mieli do czynienia z brokerami „od wszystkiego”, a najwyżej z zespołami brokerów mogącymi udzielać informacji z relatywnie szerokiego zakresu przedmiotowego. Zakłada się, że broker będzie musiał także korzystać z usług konsultantów, specjalistów. Uważa się przy tym, iż będzie pracował niejako na własny rachunek, będzie firmował informacje własnym nazwiskiem i ewentualna porażka jego klienta będzie stanowiła i jego porażkę, a tym samym utratę zaufania klientów, eliminację z rynku. (Może na gruncie bibliotek w kierunku realizacji takich zadań ewoluować będą funkcje bibliotekarza dziedzinowego?) Dotykamy więc przy okazji trochę innego zagadnienia – wychodzenia pewnych określonych funkcji i zadań poza bibliotekę. Chyba, że prawo i przyzwyczajenia zmieniają się na tyle, że broker pracujący w bibliotece, korzystający np. z kupowanych przez nią dostępów do baz danych, będzie za swe usługi pobierał opłaty stanowiące – w części – dochód zatrudniające go biblioteki.

Ale zanim rozwiążemy problem brokerów, tworzymy inne stanowiska w ramach istniejących możliwości. Mamy więc **stanowiska ds.: informacji elektronicznej, informacji komputerowej, informacyjnej obsługi użytkowników i szkoleń, dokumentów elektronicznych, czasopism elektronicznych, wydawnictw elektronicznych, informacji internetowej** czy najbardziej wśród nich tradycyjnie brzmiące stanowisko **ds. wyszukiwania informacji**. W literaturze zachodniej spotykamy propozycje stanowiska **cyberbibliotekarza** a także **konsultanta** a więc osoby, której zadaniem jest podstawowa praca z użytkownikiem, rozpoznawanie jego potrzeb i kierowanie go do specjalistów mogących pomóc mu rozwiązać jego złożone problemy merytoryczne. Ponownie powstanie pytanie jakie kwalifikacje powinny mieć osoby funkcje te sprawujące, czy są faktycznie bibliotekarzami, czy tylko są zatrudnione na stanowiskach bibliotekarzy czy kustoszy. Gdy tworzyliśmy stanowisko ds. czasopism elektronicznych szukaliśmy odpowiedniego kandydata. Najlepszy – wg nas – okazał się absolwent Instytutu Językoznawstwa, znający doskonale komputer i cztery języki. Kapitalnie radzi sobie na tym tworzonym przez siebie stanowisku pracy, chwałą go pracownicy nauki ale czy on będzie w pełni bibliotekarzem, czy kiedyś pozna dokładnie pracę bibliotekarską?

W Toruniu stworzono stanowisko **ds. informacji europejskiej**. Myślę, że takie czy podobne stanowiska już powstały czy mogą powstać w wielu innych bibliotekach. Kto powinien je obsadzić? Być może absolwent studiów z zakresu europeistyki, może prawnik ze znajomością prawa europejskiego (myślę, że nie tylko UAM prowadzi tego typu studia podyplomowe). Czy te osoby będą bibliotekarzami? Będą pracownikami bibliotek zajmującymi się informacją o gospodarce, prawie, administracji itp. zagadnieniach dotyczących Unii Europejskiej czy państw w niej niezrzeszonych. A więc w tym czy i w innych przypadkach nie powinni być bibliotekarzami, a „specjalistami w zakresie...” pracującymi w bibliotece.

Kto z nas nie zna pojęć: SUBITO, ARIEL, JAZON? Związany jest z nimi nowy typ zadań, funkcji, nowy sposób obsługi zapotrzebowań naszych czytelników. Te stanowiska jeszcze nie są nazwane, ale przecież nie będą to typowe stanowiska ds. wypożyczeń międzybibliotecznych.

Jeśli chcemy rozwijać te usługi to musimy wiele z naszych materiałów skanować, aby móc je w formie elektronicznej przekazywać. Skanowanie będzie również wpływało z faktu konieczności czy chęci ochrony naszych zbiorów zabytkowych czy zastępowania wieloegzemplarzowych wydawnictw dydaktycznych odpowiednikami elektronicznymi. A więc będziemy musieli zatrudnić pracowników nie tylko skanujących materiały, ale poddających je właściwej obróbce, dbających o ich dystrybucję (powszechną, czyli darmową lub odpłatną). W przypadku pierwszych zadań wystarczy nam osoba przyuczona do wykonywania skanów, w drugim raczej musimy pomyśleć o np. filologu, językoznawcy (który w największym stopniu będzie bibliotekarzem, czy pracownikiem informacji naukowej), w trzecim o administratorze zasobu, którym winien być ktoś z przygotowaniem technicznym, czy finansowym. Mamy więc już dziś oprócz tradycyjnych stanowisk w pracowniach mikrofilmowych (w największym stopniu przejmujących zadania związane ze skanowaniem) stanowiska: **pracownika linii mikrofilmowania i skanowania, pracownika Pracowni Biblioteki Elektronicznej, stanowiska ds. digitalizacji zbiorów czy operatora kopiarek**. Tu – choć nie wyłącznie – możemy również umieścić **indeksatora (analizatora)**, który będzie fachowo indeksował informacje przygotowywane do przetwarzania, umożliwiając szybkie przeszukanie zasobu informacji elektronicznej. Czy właściwe jest, że w Bibliotece Uniwersyteckiej w Poznaniu pracownik Pracowni Mikrofilmowej, obsługujący głównie kserograf a dodatkowo mikroprinter i skaner pracuje na stanowisku kustosza? Na tym stanowisku, czy innych o podobnych zakresach zadań, pracować może pracownik techniczny nie mający pojęcia o bibliotekarstwie. Ale mamy też np. w Bibliotece Śląskiej Dział Archiwizacji zajmujący się zabezpieczaniem zbiorów na innych niż papierowe nośnikach. Sądzę, że problem archiwizowania zasobów elektronicznych, jak najbardziej informatyczny, też będzie wymagał w przyszłości odrębnego potraktowania.

Tradycyjnym zadaniem biblioteki jest prowadzenie zajęć dydaktycznych. Mamy nawet wydzieloną grupę bibliotekarzy dydaktycznych. Sądzę, że w niejednej bibliotece wielu z tych pracowników zajęć nie prowadzi, bo albo sami nie chcą albo ich szefowie uznają, że nie powinni tego robić. Żeby dobrze dziś szkolić trzeba nie tylko znać historię biblioteki i charakterystykę jej zbiorów, kilka podstawowych źródeł informacji czy poznać własną bazę katalogową. Trzeba mieć dobre rozeznanie w rozmaitych elektronicznych źródłach informacji i to nie tylko tych ogólnych ale specjalistycznych, kierunkowych. Trzeba posiadać umiejętność szybkiego docierania do nich,

odnajdywania w nich szukanej informacji, dokonywania – chociażby wstępnej – selekcji. Osoby prowadzące zajęcia coraz częściej spotykają się z użytkownikami bibliotek doskonale obeznanymi z komputerami, Internetem i możliwościami jakie on stwarza. Dlatego prowadzenie zajęć wymaga specjalnego przygotowania się, wymaga specjalizacji dziedzinowej. Tak postępujemy w Poznaniu przypisując prowadzenie zajęć z określonymi kierunkami, dobranym specjalnie do ich obsługi pracownikom. Dalej idzie UMK proponując powołanie stanowiska **szkoleniowca**. Przywoływany już I. Mowat przedstawiał wizję bibliotekarza „pośrednika w nauczaniu” (learning intermediary). Konieczność takich działań będzie potęgowało nasze wejście na szerszą skalę w elearning. Ale przecież nie tylko szkoleniem użytkowników winniśmy się zajmować. Coraz więcej czasu poświęcać będziemy musieli ciągłemu szkoleniu i treningowi własnych pracowników i będziemy musieli wykształcić wśród swych pracowników zajmujących się dydaktyką **specjalistów ds. coachingu i mentoringu**.

Przechodząc na inny grunt, zatrzymajmy się nad pojęciem stosunkowo starym jakim jest **biblioterapia**. Na ten temat w literaturze znajdziemy wiele wypowiedzi. Autorka jednej z ostatnich, Małgorzata Czerwińska¹⁹ zastanawiając się czy biblioterapia jest wyłącznie zasobem wiedzy, czy umiejętności praktycznych, czy należy ją traktować wyłącznie jako metodę rewitalizacji, czy też może uznać ją za dyscyplinę naukową, dochodzi do wniosku, że winna być ona samodzielną dyscypliną naukową jako dziedzina interdyscyplinarna, w warstwie praktycznej polegająca na postępowaniu biblioterapeutycznym wobec chorych z różnym typem niepełnosprawności. Wymienia tu m.in.: nie tylko osoby niepełnosprawne fizycznie ale osoby z trudnościami w uczeniu się, osoby z zaburzeniami emocjonalnymi, osoby niedostosowane społecznie a nawet osoby pełnosprawne znajdujące się w tzw. psychologicznie trudnej sytuacji. Dodać jeszcze można czytelników autystycznych, z zaburzeniami dysleksji i dysgrafii. Widzimy więc ogromne pole do popisu w bibliotekach każdego typu, szczególnie w sytuacji, gdy osoby – w różny sposób niepełnosprawne – powinniśmy traktować pełnoprawnie, likwidując istniejące obecnie różne bariery. To praca nie tylko z osobami poruszającymi się na wózkach inwalidzkich, ale słabo widzącymi czy ociemniałymi, głuchoniemymi czy słabo słyszącymi, osobami o słabej konstrukcji psychicznej. Postępowanie z każdą z nich wymaga bez wątpienia specjalistycznego przygotowania psychologiczno-pedagogicznego, w związku z czym stanowisko biblioterapeuty winno być w bibliotekach różnego typu, wyodrębnione.

Ogromnie rozwija się sfera działań związanych z **promocją i marketingiem**. Mamy więc już w naszych bibliotekach dział: **Szkoleń i Promocji**,

¹⁹ M. Czerwińska: *Biblioterapia – między dyscypliną naukową a metodą rewalidacji*. W: „Roczniki Biblioteczne”, R. 45:2001 s. 105-120.

Promocji i Ruchu Turystycznego, Ośrodki promocji, stanowiska: ds. promocji biblioteki, zastępców dyrektora ds. informacji i promocji, specjalistów ds. marketingu. To ogromne zadanie związane nie tylko z kształtowaniem wizerunku biblioteki w szeroko pojmowanym otoczeniu, ale także przekonywaniem otoczenia do podejmowanych przez bibliotekę działań w celu zdobycia ich zrozumienia, poparcia i dodatkowych finansów. Mamy już z tego zakresu w naszych bibliotekach stanowiska ds. stron WWW, a w przyszłości będziemy chyba mieli i pracowników zajmujących się **lobbingiem**, a także **fundraiserów** zdobywających środki zewnętrzne. O lobbystach nie słyszałem jeszcze, natomiast można powiedzieć, że Poznańska Fundacja Bibliotek Naukowych zatrudniła specjalistę od zdobywania finansów. Być może jeszcze dziś takich stanowisk nie tworzymy (choć w przyszłości zapewne tak), ale bez wątpienia umiejętności takie winny charakteryzować dobrego menedżera, będąc przypisane nie tylko dyrektorowi ale również np. osobom z działu promocji.

Nowym stanowiskiem, które już w sposób zorganizowany pojawiło się (np. w Bibliotece UŚ w Katowicach) jest stanowisko ds. **bibliometrii**, którego obsada zajmuje się tworzeniem bazy cytowań i sporządzaniem okresowych zestawień bibliometrycznych dla władz własnej uczelni i KBN. Różnego typu badania bibliometryczne prowadzi się już od kilku lat szczególnie w bibliotekach szkół medycznych. Być może rozwój ich będzie tak szybki i oczekiwania naszych władz tak duże, że do ich prowadzenia nie wystarczy czasowe zaangażowanie pracowników informacji naukowej, lecz będą je prowadziły osoby na wydzielonych stanowiskach. Myślę, że bibliotekarz czy pracownik informacji z obsługą zadań na tym stanowisku da sobie radę po stosunkowo krótkim przeszkoleniu. Czym innym jest podejmowanie prób prowadzenia badań i analiz w oparciu o sporządzane statystyki.

Coraz śmiejiej nasze biblioteki wchodzą w prowadzenie prac naukowych, badawczo-rozwojowych. Jest to konieczne dla właściwego rozwoju instytucji²⁰, dla nawiązania i podtrzymania współpracy międzynarodowej, stawania się partnerami dla innych jednostek uczelni, budowania marki biblioteki przez dokumentowanie jej zbiorów czy osiągnięć, umożliwiania i ukazywania dokonującego się rozwoju własnej kadry a także zdobywania środków finansowych (co jest po części pochodną ostatnich elementów – np. uzyskanie środków na działalność statutową z KBN). Wkrótce może do tego dojść obowiązek zakładania lokalnych czasopism elektronicznych, w celu przechowywania i udostępniania na życzenie dokumentów elektronicznych²¹. Dzia-

²⁰ Por. np. R. Cybulski: *Badania naukowe w bibliotece jako podstawa postępu*. W: *Funkcje naukowo-badawcze i dydaktyczne biblioteki akademickiej*. Kielce 1996 s. 29-38.

²¹ H. Havekost: *Wpływ rozwoju technologicznego na prace bibliotekarza i organizację bibliotek*. W: *Rola i funkcje nowoczesnej biblioteki akademickiej*. Toruń 1996 s. 144.

łania te związane są z wypełnianiem ankiet, aplikacji, prowadzeniem badań, publikacją ich wyników. Każę to tworzyć stanowiska: **sekretnarza naukowego ds. badań naukowych i koordynacji programów badawczych, redaktorów, specjalistów ds. zarządzania projektami**. Nie mamy jeszcze – ale sądzę, że niedługo powstanie potrzeba wytypowania (zatrudnienia) spośród pracowników **liderów projektów (project manager)** a więc osób, które prowadzić będą przede wszystkim prace organizacyjno-administracyjne związane z ich realizacją. Stanowisko to powinna objąć osoba, która nie musi być bibliotekarzem, ale posiadać odpowiednie przygotowanie zawodowe (np. ekonomista, specjalista od zarządzania z ukończonymi specjalistycznymi studiami podyplomowymi) i charakteryzująca się cechami **lidera**. Lider to osoba, która pociąga (a nie popycha) innych członków zespołu do zrealizowania stawianych przed nimi zadań, a więc umiejętnie motywująca, nakreślająca wizję, umiejętnie organizująca pracę, podnosząca na duchu w chwilach zwątpień i porażek. Oczywiście, takimi cechami musi charakteryzować się dyrektor biblioteki, ale dla niego należy przewidzieć przede wszystkim funkcję **Wielkiego Wizjonera**.

Wizjoner, a więc ten kto będzie chciał i umiał spoglądać daleko w przyszłość, nakreślać wizję, przewidywać przyszły rozwój wypadków, zachęcać innych do podejmowania zadań wzniosłych, trudnych, nowatorskich. Taki winien być dyrektor biblioteki przyszłości i – niestety – wcale nie będzie musiał być bibliotekarzem. Będzie on musiał, w większym stopniu niż to robimy dziś, zajmować się samodzielnym zdobywaniem i zarządzaniem finansami. Inaczej będzie zarządzał personelem, zarządzał organizacją dostępu do zasobów, organizacją usług itd., czemu służyć będą wszechstronne (nie tylko finansowe) analizy. Dochodzimy więc do stanowiska **analityka**, które „wymyślone” w ATR w Bydgoszczy funkcjonuje obecnie w BU w Poznaniu. Osoba pełniąca tę funkcję zajmuje się analizowaniem różnego rodzaju statystyk w celu wypracowania wskaźników, norm, standardów, a w przyszłości również wytycznych do podejmowania strategicznych i operacyjnych decyzji z zakresu zarządzania finansami, kadrami, rozwojem zasobu, rozliczaniem kosztów usług świadczonych odpłatnie dla użytkowników itd. Zwracali uwagę na pojawienie się tego zagadnienia m.in. I. Mowat i H. Havekost²². Sądzę, że już niedługo żaden z dyrektorów bibliotek nie powinien działać bez pomocy wykształconego analityka. Dziś w BU analitykiem jest bibliotekoznawca, i być może pozostanie nim w przyszłości doksztalony w zakresie **audytu**. Istnieją już studia podyplomowe z tego zakresu, co powinno pomagać w przyszłości w tworzeniu tego typu stanowisk pracy w bibliotece.

²² Por.: I. Mowat: *Urzędniczyna czy nauczyciel?* Op. cit., s. 116; H. Havekost: *Wpływ rozwoju ...*, op. cit., 140-145.

Obecnie w zarządzaniu finansami pomagają dyrektorowi biblioteki uczelnianej **pełnomocnicy kwestora**, a biblioteki samodzielnie organizacyjnie zatrudniają wyspecjalizowane służby. Rola tych stanowisk będzie się zwiększała tak z uwagi na wielość źródeł finansowania, uczestniczenia w konsorcjach, „składkowe” finansowanie zadań przez różne jednostki (na uczelni np. wydziały czy instytuty) i wynikającą z tego konieczność dokładnego ich rozliczania. W sytuacji, gdy coraz większą wagę musimy przywiązywać do pozyskiwania środków, wykazy cenników naszych usług stają się coraz dłuższe, będziemy musieli pomyśleć o wytypowaniu **windykatora należności**. Kiedy prawnie dopuszczalne dziś opłaty mogą przynieść środki finansowe nawet do kilku procent w skali budżetu, dziwić się należy tym, którzy np. nie ściągają kar za przeterminowane zwroty czy nie zwrócone w terminie książki. W BU w Poznaniu nie ma odwołania od takich sytuacji i pracownicy Oddziału Udostępniania w roli windykatorek spisują się znakomicie.

Oczywiście samodzielne stanowisko windykatora należności to jeszcze przyszłość, ale już dziś mamy duże problemy z **zamówieniami publicznymi**. Nie dziwi więc to, że powstają stanowiska do obsługi tego zagadnienia. Przy czym są to raczej stanowiska związane z administracją biblioteki, a przygotowanie pracowników na nich zatrudnionych jest w chwili obecnej dość zróżnicowane. Z reguły umiejętność związaną z problematyką przetargów nabywają na kursach i... uczenia się na błędach.

W kilku bibliotekach istnieją (szczególnie technicznych) **stanowiska rzeczownika patentowego, specjalisty ds. informacji patentowej**. Biblioteki te zbierają, jak wiadomo opisy patentowe i normy, choć jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, powołanie tych stanowisk akurat w bibliotekach wynikało z przyczyn natury organizacyjnej. Przyjąć jednak można, iż w niedalekiej przyszłości stanowiska te mogą zostać wydzielone także w innych bibliotekach, w których obecnie problematyką tą zajmują się np. pracownicy oddziałów informacji naukowej.

Sporadycznie spotykamy się i z innymi stanowiskami. Mamy więc **pracownika obsługi zbiorów w wolnym dostępie** (połączenie magazyniera z porządkowym i informatorem w sprawach podstawowych). Istnieją **stanowiska ds. ochrony** czy **pracowników służby porządkowej**, a więc osób, których zadaniem jest dbanie o bezpieczeństwo i ochronę tak zbiorów, pracowników, jak i użytkowników. Te funkcje będą się zapewne rozwijały, ale być może nie na zasadzie etatowych pracowników biblioteki. Pracownik jednej z bibliotek określa swe stanowisko mianem **poczmistrza**, będąc odpowiedzialnym za funkcjonowanie poczty elektronicznej (zakłada i kasuje konta, walczy z wirusami i spamem, instaluje nowe wersje programu klienta, szkoli, utrzymuje systemowe – wspólne dla środowiska – adresowe listy dystrybucyjne) i nazywa się też sam administratorem (!) poczty.

W jednej z bibliotek mamy stanowisko **kuratora rysunku architektonicznego** (cokolwiek by to znaczyło), **pracownika biblioteczno-biurowego** do wykonywania zadań zarówno bibliotekarskich, jak i administracyjnych. Kolejna, zlokalizowana w zabytkowym gmachu, ma stanowisko **konserwatora zabytków**. Wiele bibliotek zatrudnia **konserwatorów książek**, jedna **renowatorów**, w żadnej jeszcze nie spotkałem **restauratora** choć można je wymiennie używać. Sądzę jednak, że w tym kierunku w coraz większym stopniu podążymy. Nie wystarczą nam już introligatorzy (w Poznaniu nazywani krótko „oprawcami”, pracujący na stanowiskach bibliotekarzy lub magazynierów) i konserwatorzy (których trudno pozyskać z uwagi na niezadowalające nasze siatki płac), lecz tworzymy właśnie pośrednie stanowiska wspomnianych **renowatorów – restauratorów**.

Nie mamy jeszcze formalnie wydzielonych stanowisk, choć są osoby funkcje te wykonujące:

- **selekcjonera**, a więc pracownika odpowiadającego za selekcję retrospektywną zbiorów,
- **„wielkiego porządkowego”** (w BU w Poznaniu Kierownika Oddziału Kontroli Zasobu), który odpowiada nie tylko za prowadzenie skontrum ale ciągle porządkowanie ustawienia zbiorów, szukanie zagubień, scalanie rozproszonych ciągów, uzupełnianie braków, właściwą lokalizację materiałów w bibliotekach systemu uczelni, przekazywaniu dubletów do innych bibliotek miasta,
- **hoedhuntinga (łowcy głów)**, odpowiedzialnego za poszukiwanie i ściąganie do biblioteki wysoko wyspecjalizowanych, poszukiwanych pracowników (te zadania wypełniają obecnie głównie szefowie bibliotek),
- **specjalistów od outsourcingu**, a więc szukania zewnętrznych wykonawców prac, nawet najbardziej typowych – bibliotecznych czy pomocniczych.

Te ostatnie funkcje pełnią zapewne obecni dyrektorzy, a praktyka pokazuje, że zajęcie to nie jest tak bezsensowne i odległe, jakby się to mogło zdawać. Inną rzeczą jest np. przekonanie własnych pracowników czy władz, że takie działanie jest dla biblioteki korzystne. Tu pomocne będzie działanie **analityka**, które to dwa zajęcia może należy w okresie przejściowym połączyć. Zapewne nie wykształcimy obecnie funkcji **integratora**, to jest osoby, która zajmować się będzie integracją zadań, usług, zasobów organizowanych przez różne biblioteki np. regionu, miasta czy rozbudowanej uczelni. Pozostanie to zapewne umiejętnością przypisywaną dyrektorowi, który i w tym przypadku będzie posługiwał się wynikami różnych analiz. Podobnie będzie zapewne z **negocjatorem**. Umiejętności negocjacji wyrabiać w sobie będą musieli zarządzający bibliotekami, choć działania negocjatora podejmowane w imieniu większej grupy bibliotek mogą być nadzwyczaj korzystne. Przykłady stanowią już dziś negocjacje prowadzone dla bibliotek Polski przez szefów chociażby ICM w Warszawie czy PFBN w Poznaniu.

Nie mamy jeszcze oficjalnie stanowiska **kapelana**, choć w wielu bibliotekach szkół wyższych, w których istnieją Wydziały Teologiczne, zatrudnieni są księża, prowadzący dla nas okolicznościowe nabożeństwa czy spotkania, np. opłatkowe.

Cytowany już poprzednio A. Tyws wskazuje na nowe funkcje podejmowane przez wiele bibliotek publicznych. Zalicza do nich licznie tworzone przy bibliotekach muzea, mediateki, profesjonalne galerie, pracownie teatrolologiczne, izby pamięci, podejmowanie działań na rzecz społeczności lokalnych i jej promocji, edukacji artystycznej, estetycznej, intelektualnej, animacji amatorskiego ruchu artystycznego i opieki instrukcyjno-metodycznej nad domami kultury w województwie, a nawet prowadzenia księgarni czy hurtowni²³. Księgarnię ma w swej strukturze Biblioteka AE w Krakowie, a były przewodniczący Rady Bibliotecznej w mojej bibliotece namawia nas na to, abyśmy (na wzór amerykański) zlikwidowali wydzielony, wieloegzemplarzowy księgozbiór dydaktyczny, podejmując w to miejsce akcję skupu i sprzedaży podręczników wśród studentów. Każda z tych nowych funkcji wymaga stworzenia stanowisk i zatrudnienia pracowników, którzy bynajmniej nie są bibliotekarzami.

Przegląd stanowisk już powołanych w naszych bibliotekach, funkcji już realizowanych czy też stanowisk, których powstania należy się spodziewać w przyszłości, pobudza do kilku refleksji.

Widać na tych przykładach, jak bardzo nasze biblioteki i ich zadania, a także stojące przed nimi wyzwania zmieniają się i jak staramy się jako zarządzający bibliotekami, za tymi zmianami nadążyć. Obserwujemy jak niejako bocznymi drzwiami pojawiają się w bibliotekach pracownicy o nowych specjalnościach i kwalifikacjach, pojawiają się nowe zawody.

Obserwujemy zjawisko, które zapewne będzie się potęgować, tworzenia stanowisk mieszanych, łączących dwie czy kilka funkcji oraz szukania sposobów na realizację tych nowych zadań poprzez wykorzystywanie podmiotów zewnętrznych a nie tworzenie nowych stanowisk w bibliotekach (służby ochrony, służby porządkowe, serwis sprzętu komputerowego, usługi komputerowe, jak np. tworzenie programów usprawniających pracę, prowadzenie stron WWW, konserwacja zbiorów, skanowanie, mikrofilmowanie). Lepiej wykorzystać posiadany drogi sprzęt specjalistyczny przez zewnętrzne firmy w miejsce kupowania i utrzymywania go samodzielnie.

Widzimy konieczność posiadania przez naszych pracowników coraz to nowych umiejętności i sprawności oraz oczekujemy od nich nowego typu otwartości, nowych postaw wobec klientów.

²³ A. Tyws, op. cit., s. 64.

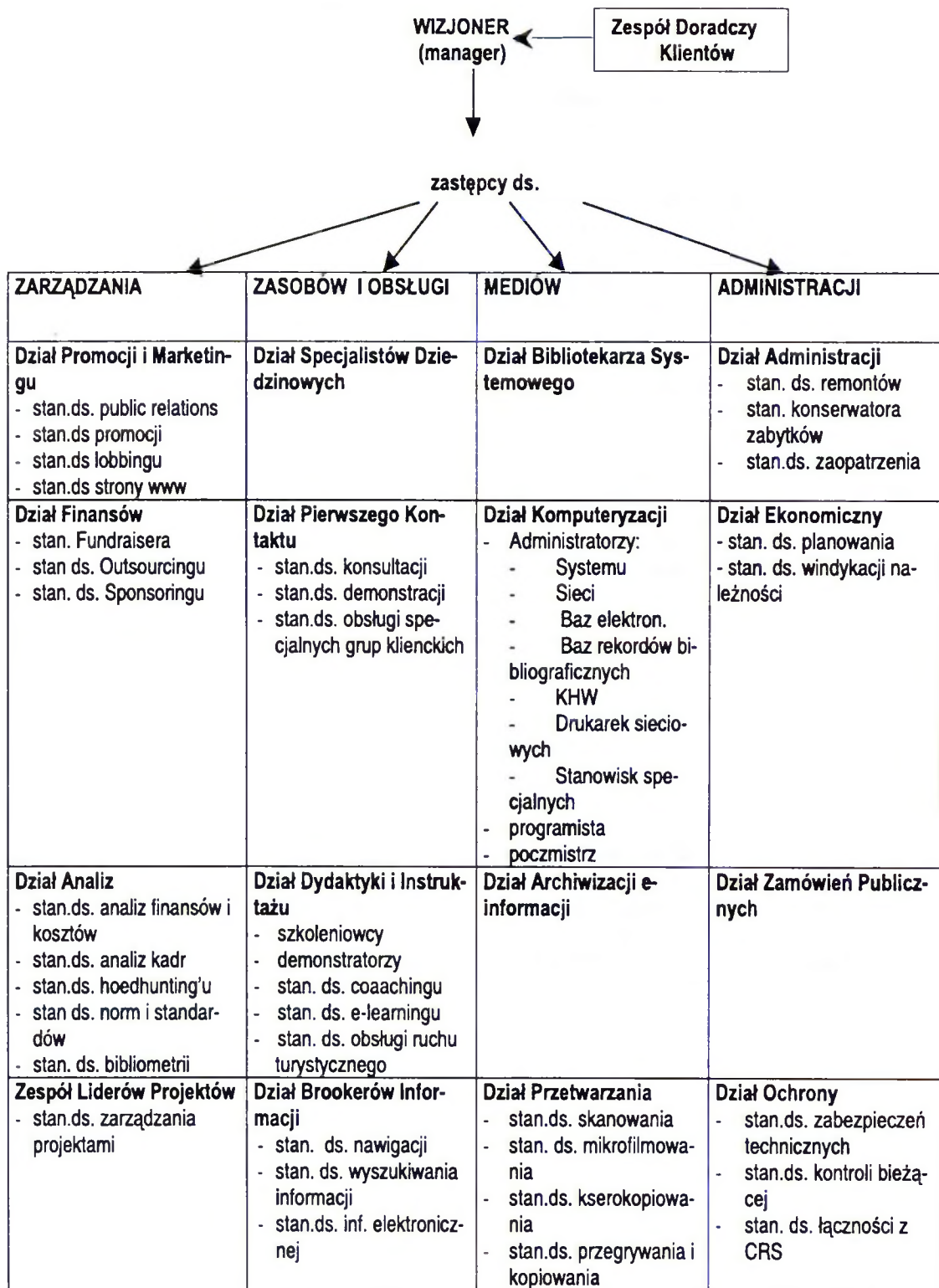
Ponownie należy zapytać czy wszystkie te osoby, pracujące i wykonujące prace niezbędne w bibliotece i na rzecz biblioteki, naprawdę muszą być nazywane bibliotekarzami? Dyskusja na ten temat toczy się nie tylko u nas. Zgodzić się zapewne trzeba z uwagami bardziej doświadczonych kolegów, którzy głośno stwierdzają: „...bibliotekarze nie mogą już być dłużej nazywani tylko bibliotekarzami” z uwagi na faktyczne zakresy ich obowiązków i zajęcia jakimi się zajmują²⁴. Przypomina to powrót do korzeni, gdy bibliotekarz był jeden a resztę stanowili jego pomocnicy.

Należy ponownie zastanowić się nad przywoływanymi na wstępie propozycjami rozwiązań, zmierzających do określenia kto jest bibliotekarzem, jakie funkcje sprawuje i stanowiska zajmuje; jaki jest niezbędny we współczesnej bibliotece specjalista – niebibliotekarz, a jakie zadania realizować będą pracownicy na stanowiskach pomocniczych.

Musimy spróbować te nowe stanowiska właściwie i jednoznacznie nazwać, umieszczać je w strukturach naszych bibliotek, określać pożądane dla sprawowania tych funkcji kwalifikacje i wymagania w zakresie przygotowania zawodowego oraz wzorce osobowościowe. Należy to czynić także po to, aby właściwe było kształcenie studentów, naszych przyszłych pracowników.

Na koniec jednak wyznać muszę, iż rozumiejąc współczesne tendencje, nie marzę o tym, aby za kilka lat pracować w bibliotece, której struktura (unikająca słowa „bibliotekarz”) przedstawiać się będzie przykładowo tak, jak to pokazuje tabela na s. 17 i 18.

²⁴ L.W. Braun: *New roles: A Librarian by any name (cover story)*. W: „Library Journal” 2/1/2002, Vol.127; por. też np. A.Erlandsson: *Rola i status bibliotekarza w Szwecji – rys historyczny i stan obecny*. W: *Bibliotekarz w świecie wartości*. Warszawa 2003 s. 79-80.



Dział Badań - sekretarz naukowy - koordynator programów - stan. ds. badania potrzeb klientów	Dział Opracowania - stan. katalogerów - stan. klasyfikatorów - stan. indeksatorów - stan. ds. przejmowania opisów - stan.ds. współpracy z bazami centralnymi	Dział Obsługi Technicznej - stan. ds. serwisu komputerów - konsultant ds. technicznych - operatorzy kopiarek - operatorzy komputerów - operator sprzętu peryferyjnego	
Dział Wydawniczo – Księgarski	Dział Zasobu Print - pozyskiwacz - selekcjoner - wielki porządkowy - operator magazynu zwartego - prac. obsługi w wolnym dostępie - restaurator		
Dział Interwencyjny - biblioterapeuta - psycholog - psychiatra - kapelan	Dział Zasobów Zewnętrznych - stan. ds. informacji - stan. ds. obsługi zamówień		
Samodzielne stanowiska: - integratora - audytora - negocjatora - logistyka	Dział Biblioteki Elektronicznej - Koordynator Programów Dyskretyzacji - Stan. ds. konsorcjów - Stan.ds. e-czasopism - Stan. ds. e-booków - Stan. ds. uzgodnień standardów		
	Dział Zbiorów Specjalnych		
	Samodzielne stanowiska: - Specjalista ds. prawa autorskiego - Rzecznik Patentowy		

Barbara
Sosińska-Kalata



KONCEPCJE UNIWERSYTECKIEGO KSZTAŁCENIA BIBLIOTEKARZY

Wprowadzenie

Koncepcje kształcenia specjalistów określane są przez trzy przynajmniej czynniki: (1) to, jak rozumiana jest nauczana specjalność; (2) to, kto i jakie określa wymagania stawiane oferowanym programom oraz (3) to, co stanowi cel edukacji. Czynnikiem pierwszym są więc szkoły badawcze, które zapewniają ramę conceptualną tworzonych programów i decydują o tym, w jaki sposób uczy się słuchaczy postrzegać specjalizację, role zawodowe, kluczowe zadania i umiejętności. Czynnikiem drugim to z jednej strony wymagania określone przez charakter i cele organizacji edukacyjnych, w ramach których pracujemy – a więc w naszym przypadku przez uniwersytety, z drugiej natomiast wymagania środowiska zawodowego, które również rozlicza nas z tego, jakie efekty przynoszą oferowane programy i metody nauczania. Ostatnia kwestia jest najbardziej złożona, bo i cel edukacji bibliotekarzy i specjalistów informacji na poziomie wyższym jest złożony. Oczywiście jest nim zapewnienie absolwentom pozyskania takich umiejętności, które pozwolą im zdobyć status profesjonalisty. Jest nim też zapewnienie absolwentom umiejętności rozwijania swojej kariery w zawodzie. Celem edukacji jest także wprowadzanie do zawodu krytycznie myślących ludzi, wyposażonych w wiedzę, dzięki której będą mogli przyczynić się do jego rozwoju, doskonalenia metod i narzędzi pracy, skutecznego pełnienia jego misji społecznej oraz zdobycia wyższego statusu społecznego. Celem edukacji

uniwersyteckiej *ex definitione* musi być też przygotowanie absolwentów do samodzielnej pracy koncepcyjnej, wyposażenie ich w umiejętność obserwowania, analizowania i rozwiązywania problemów oraz kierowania zespołami pracowniczymi. Nie trzeba tłumaczyć, że osiągnięcie równocześnie wszystkich tych celów nie jest proste. Autorzy programów studiów uniwersyteckich na całym świecie bezustannie stawiają sobie pytanie, czy proponowane przez nich koncepcje kształcenia nie zawodzą.

Rama konceptualna, czyli szkoły myślenia

Liczne analizy pokazują, że istnieje wiele różnych sposobów pojmowania bibliotekoznawstwa i nauki o informacji jako dyscypliny naukowej stanowiącej podbudowę rozwoju nowoczesnych metod i narzędzi praktycznej działalności bibliotecznej i informacyjnej (zob. np. Dembowska, 1991; Cisek, 2002; Ratajewski, 1994, 2002; Schrader, 1984). Nie poddając ich tutaj bardziej szczegółowemu opisowi stwierdzić można jednak, że generalnie od blisko 50 lat zarówno wśród badaczy tej nauki, jak i wśród wykładowców oraz praktyków działalności bibliotecznej i informacyjnej, utrzymuje się podział na dwie podstawowe szkoły czy dwa nurty myślenia: szkołę o orientacji społeczno-humanistycznej, według której nadrzędnym przedmiotem poznania i punktem odniesienia działalności praktycznej jest użytkownik biblioteki lub systemu informacyjnego, oraz szkołę o orientacji technologicznej, według której zagadnieniem centralnym jest system informacyjny (także biblioteka rozumiana jako system) oraz narzędzia i metody jego sprawnego funkcjonowania. W piśmiennictwie anglosaskim pierwszy z tych nurtów bywa określany mianem *user-centered*, drugi natomiast – *system-centered*.

W najprostszym ujęciu dwie główne szkoły we współczesnym bibliotekoznawstwie i nauce o informacji bywają identyfikowane z wewnętrznym podziałem tej nauki na dwa człony widoczne w strukturze jej nazwy: bibliotekoznawstwo skoncentrowane na społecznych aspektach funkcjonowania bibliotek i naukę o informacji w centrum zainteresowania lokującą projektowanie systemów informacyjnych. To jednak bardzo uproszczona interpretacja. Podział ten przebiega bowiem również wewnątrz zarówno bibliotekoznawstwa, jak i nauki o informacji, a także wewnątrz wyodrębnianych w nich pól badawczych. Na przykład, w obszarze wyszukiwania informacji, zaliczanym do koronnych zagadnień badawczych nauki o informacji, reprezentanci pierwszej z tych szkół skupiają uwagę m.in. na problematyce projektowania przyjaznych interfejsów użytkownika, natomiast przedstawiciele szkoły technologicznej zwykle badają efektywność algorytmów

wyszukiwania lub systemów indeksowania. Badania potrzeb i zachowań informacyjnych użytkowników to klasyczny obszar aktywności badaczy informacji nurtu społeczno-humanistycznego, natomiast lokowane w obszarze bibliotekoznawstwa badania dotyczące np. formatów stosowanych w zautomatyzowanych katalogach bibliotecznych, metod katalogowania albo metod zarządzania dokumentami elektronicznymi w bibliotekach to przykłady podejścia technologicznego, skoncentrowanego na optymalizacji funkcji systemu.

Precyzyjne zdefiniowanie wskazanych dwóch szkół badawczych nie jest zadaniem prostym, bo też na ogół są one definiowane poprzez wzajemną opozycję. Nawiązując do próby wskazania najbardziej charakterystycznych dla nich atrybutów przedstawionej przez amerykańskiego badacza, Stephena Downie, można przyjąć, że w bibliotekoznawstwie generalnie zorientowanym na użytkownika dominują badania jakościowe i takie paradygmaty, jak heurystyczny, pragmatyczny, konstruktywistyczny, subiektywistyczny czy indywidualistyczny. Eksploracji poddaje się zagadnienia takie, jak działalność informacyjna, polityka gromadzenia zbiorów, czytelnictwo, usługi skierowane do dzieci, młodzieży i rozmaitych grup dorosłych użytkowników. Najczęściej stosowane metody i techniki badawcze to wywiad, ankietowanie, obserwacja uczestnicząca. Najbardziej typowymi związkami interdyscyplinarnymi są: pedagogika, nauki humanistyczne, psychologia i socjologia. Z kolei dla technologicznie zorientowanej nauki o informacji charakterystyczne są przede wszystkim badania ilościowe i algorytmiczne, uniwersalistyczne, obiektywistyczne paradygmaty badawcze. Typowe pola badawcze to wyszukiwanie informacji, organizacja wiedzy, indeksowanie i abstraktowanie, automatyzacja procesów informacyjnych. Najczęściej stosuje się tu metody takie jak eksperyment, modelowanie czy symulacja. Wreszcie, typowe powiązania interdyscyplinarne to związki z informatyką, matematyką, logiką i statystyką, językoznawstwem i sztuczną inteligencją (Downie, 1999).

Te dwa sposoby myślenia o przedmiocie i celach dyscypliny wzajemnie się uzupełniają pozwalając pogłębiać wiedzę i doskonalić rozwiązania w zakresie dwóch najistotniejszych aspektów naszej dyscypliny: specyficznych procesów komunikacji społecznej, w której uczestniczą bibliotekarze i specjaliści informacji oraz narzędzi i metod realizacji tych procesów składających się na profesjonalny warsztat pracy. Sytuacją optymalną byłoby zatem, aby oba sposoby myślenia równolegle były rozwijane zarówno w badaniach, jak i w edukacji. W rzeczywistości jednak mają one skłonność do konkurowania i zdobywania dominacji jednego punktu widzenia nad drugim.

Realizacja dwóch ram konceptualnych w programach studiów

Utrwalenie się przedstawionych powyżej dwóch sposobów myślenia o polu działalności profesji biblioteczno-informacyjnych potwierdza podział na „humanistów” oraz „technologów” widoczny wśród studentów zarówno zagranicznych, jak i polskich studiów w naszej dziedzinie. Podział ten w pełni zaakceptowały oferowane programy studiów. Także w Polsce od 1975 r. utrzymują się dwa wdrożone wówczas warianty kształcenia akademickiego: ramowy program o profilu matematyczno-społecznym, przyjęty wtedy przez Uniwersytet Warszawski, Jagielloński i Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz program o profilu humanistyczno-społecznym, przyjęty m.in. przez Uniwersytety Wrocławski i Łódzki. Późniejsze modyfikacje obu tych profili zmierzały do coraz silniejszego eksponowania znaczenia nowych narzędzi informacyjnych, takich jak bazy danych, sieci komputerowe i Internet, co jednak nie spowodowało wyraźnego odejścia od swoistego kompromisu polegającego w obu przypadkach na łączeniu treści społeczno-humanistycznych z treściami teorii informacyjnych i technologicznymi.

Ten swoisty kompromis zdaje się być zakodowany od początku w dualnej koncepcji bibliotekoznawczych studiów uniwersyteckich ukształtowanej w naszym kraju po 1975 r. Podejście humanistyczno-społeczne cechuje ujmowanie zawodowych treści nauczania w tradycyjnych kategoriach bibliotekarskich oraz nacisk na wiedzę historyczną, socjologiczną i literaturoznawczą. Przekaz wiedzy dotyczącej technologii informacyjnych ograniczony jest do ujęcia narzędziowego. Z kolei programy zorientowane na zagadnienia nauki o informacji i technologii informacyjną oferują rozbudowany blok przedmiotów z tego zakresu, warsztatową wiedzę bibliotekarską ujmując w szerszym kontekście procesów informacyjnych oraz metod przetwarzania informacji. Ograniczeniu, ale nie eliminacji, podlega w tym wariantcie przekaz wiedzy historycznej, socjologicznej i literaturoznawczej.

Według niektórych opinii, alternatywę dla tego w pewnym sensie kompromisowego podejścia stanowić miał program Międzynarodowego Centrum Zarządzania Informacją, jednowątkowo ukierunkowany na najnowsze zagadnienia organizacji i zarządzania informacją w środowisku elektronicznym oraz nowoczesne zarządzanie instytucjami informacyjnymi (Sroka, 2002). Trzeba jednak pamiętać, że prowadzone kursy miały charakter studiów podyplomowych, trwających dwa lub trzy semestry i adresowane były do osób dysponujących doświadczeniem zawodowym (Marcinek, 1999). Trudno zatem porównywać je z trwającymi pięć lat, adresowanymi do maturzystów, kompleksowymi studiami zapewniającymi orientację w różnych obszarach złożonej i wielowątkowej dyscypliny.

Uprawnione porównania oferty Centrum można podjąć jedynie w odniesieniu do programów studiów podyplomowych prowadzonych przez inne ośrodki, ewentualnie – specjalizacji magisterskich. Tu już jednak istotnych różnic merytorycznych wyraźnie nie widać. Centrum utworzone zostało w 1997 r. na Uniwersytecie im. Mikołaja Kopernika w Toruniu. Niewątpliwie wielką jego zaletą było włączenie do procesu dydaktycznego szeregu wybitnych specjalistów zagranicznych, głównie amerykańskich i brytyjskich. Centrum zakończyło działalność w 2001 r. promując około 30 absolwentów z kilkunastu krajów Europy Środkowej i Wschodniej, z czego połowa to Polacy (International, 2001).

Dziś problematyka technologii informacyjnych intensywnie wykorzystywanych we współczesnych bibliotekach w znaczącym stopniu wypełnia program studiów oferowany przez każdy ośrodek akademicki prowadzący ten kierunek nauczania. W Polsce jednoznacznie wymagają tego m.in. zaakceptowane w 2001 r. standardy akredytacyjne UKA (Uniwersyteckiej Komisji Akredytacyjnej). Ten oczywisty wymóg nieco mniej widoczny jest w obowiązujących standardach programowych wymaganych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu (por. Standardy, 2001; Rozporządzenie, 2002). Integracja problematyki nowoczesnych technologii informatycznych i komunikacyjnych z zagadnieniami techniki bibliotecznej, włączenie do zakresu specjalizacji bibliotekoznawczych takiej problematyki, jak np. zarządzanie dokumentami elektronicznymi, tworzenie bibliotek cyfrowych, edycja witryn internetowych czy zarządzanie portalem bibliotecznym – wszystko to powoduje, iż wyraźne rozróżnienie kompetencji bibliotekarskich i informacyjnych staje się coraz trudniejsze. Niekiedy wyrażany jest pogląd, że wobec tego dotychczasowy podział między bibliotekoznawstwem a informacją naukową zanika, bo coraz bardziej podobny jest zakres działań bibliotekarzy i specjalistów informacji (Brykczyńska, 1998; Wojciechowski, 1995). Jeśli nawet z tą tezą niecałkowicie bylibyśmy skłonni się zgodzić, to niewątpliwie przyznać trzeba, że znacznie zmieniła się i zapewne nadal zmieniać się będzie charakterystyka członów owego podziału i zachodzące między nimi relacje.

Oferowane obecnie programy uniwersyteckich studiów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa (tak od kilku miesięcy brzmi oficjalna polska nazwa kierunku) nadal doskonale akomodują podział adeptów dziedziny na „humanistów” i „technologów”. Coraz częściej jednak – zwłaszcza w odniesieniu do „technologów” – nie jest on związany ze środowiskiem pracy (bibliotecznym lub pozabibliotecznym), lecz z rolą zawodową, do pełnienia której studenci są przygotowywani. Do pierwszych adresowane są tradycyjnie specjalizacje w zakresie czytelnictwa, działalności określonych typów bibliotek (bibliotek szkolnych i pedagogicznych, bibliotekarstwa publicznego, muzycznego, medycznego), biblioterapii, historii książki, edytorstwa, praso-

znawstwa, bibliografii. Do drugich natomiast takie jak: systemy informacyjne i bazy danych, Internet, zarządzanie wiedzą i informacją, informacja biznesowa, systemy informacji geograficznej, systemy informacji farmaceutycznej, elektroniczne publikowanie, archiwizacja i digitalizacja dokumentów.

Podział przygotowywanych w uniwersytetach przyszłych specjalistów bibliotekarstwa i informacji realizuje się albo poprzez wprowadzenie wyodrębnionych formalnie specjalizacji, równolegle wykorzystujących koncepcje obu szkół badawczych, albo przez zapewnienie swobodnego wyboru wszystkich lub znacznej części przedmiotów składających się na program studiów z celowo zróżnicowanej i licznej oferty, co daje możliwość indywidualnego kreowania specjalizacji o jednej lub drugiej orientacji, albo wreszcie przez ogólne ukierunkowanie oferty programowej na jedną z orientacji badawczych i związaną z nią grupę specjalizacji. W polskich uniwersytetach na poziomie studiów magisterskich zasadniczo przyjęte jest rozwiązanie pierwsze, jakkolwiek wydaje się, iż specjalizacje *stricte system-oriented* oferują dziś tylko te uczelnie, które wcześniej zdecydowały się na przyjęcie matematyczno-społecznego wariantu programu (Warszawa, Kraków, Toruń).

Tendencje we współczesnych studiach biblioteczno-informacyjnych

Do najbardziej – jak się wydaje – charakterystycznych tendencji w obserwowanej obecnie ewolucji koncepcji uniwersyteckiego kształcenia bibliotekarzy i specjalistów informacji oraz form ich realizacji zaliczyłabym pięć kwestii:

- dążenie do kształtowania bogatej i zróżnicowanej oferty programowej uwzględniającej przygotowanie do pracy w różnych środowiskach informacyjnych,

- ucieczkę od nazw związanych z biblioteką i książką oraz stopniową dominację przedmiotów dotyczących nowoczesnej technologii informacyjnej i komunikacyjnej nad przedmiotami poświęconymi technologii bibliotecznej, czytelnictwu oraz wiedzy bibliologicznej,

- wyraźną dominację szkoły *user-centered*,

- stratyfikację programów studiów,

- coraz głębszą świadomość potrzeby integracji edukacji w zakresie teorii i metodologii badawczej z przygotowaniem praktycznym do zawodu.

Oferty programowe

Bogata oferta specjalizacji lub przedmiotów, z których studenci samodzielnie komponują indywidualne ścieżki specjalizacyjne, niewątpliwie sprzyja dostosowaniu studiowanych zagadnień do indywidualnych zainteresowań słuchaczy, a tym samym powinno sprzyjać z jednej strony zwiększeniu atrakcyjności programu, a z drugiej – kształtowaniu kreatywnych postaw studentów. Szczególnie swobodny wybór przedmiotów umożliwia zdobycie unikalnych kompetencji, które wzmacniają pozycję absolwentów na konkurencyjnym rynku pracy. Często podkreśla się, że nigdy dotąd przed profesjonalistami informacji (w tym oczywiście – bibliotekarzami) nie otwierało się tyle co dzisiaj możliwości kształtowania kariery i realizowania rozmaitych ról zawodowych: bibliotekarz systemowy, menedżer biblioteki elektronicznej, webmaster, menedżer informacji, inżynier wiedzy, obserwator technologii, badacz środowiska, doradca w dziedzinie dostępu do informacji elektronicznej, broker informacji, animator kultury informacyjnej, edukator informacyjny, obok specjalistów np. indeksowania i klasyfikowania, abstraktowania, bibliotekarstwa dzieci i młodzieży, bibliotekarzy dziedzinowych, etc. (por. Wormell, 2002; Michalska, 2002).

Niestety, w praktyce realizacja bogatych i zróżnicowanych ofert specjalizacyjnych jest trudna zarówno dla ośrodka kształcenia (bo przede wszystkim wymaga wielkiej sprawności logistycznej, stałego monitoringu rynku pracy i zainteresowań studentów, dysponowania gronem wykładowców o różnych specjalnościach, dużym zaangażowaniu w pracę dydaktyczną i gotowości do stałego podejmowania nowych wyzwań), jak i dla wielu studentów (w Polsce, niestety, ciągle zdaje się dominować postawa bierna, egalitaryzm i niechęć do podejmowania ryzyka). Powoduje to, iż w wielu szkołach zagranicznych ambitne wieloaspektowe oferty bywają coraz bardziej ograniczane, a redukcji podlegają te specjalizacje, które w oczach studentów rokują najmniejsze szanse na znalezienie atrakcyjnej i dobrze płatnej posady. W Polsce natomiast niekiedy słychać nawoływanie do powrotu do wymagającego dużo mniej wysiłku modelu sprzed 30 lat, opartego na prostym podziale dyscyplinarnym: historia książki – bibliotekoznawstwo – informacja naukowa.

Z dążeniem do zapewnienia każdemu studentowi wyboru i przygotowania się do najbardziej mu odpowiadającej przyszłej roli zawodowej poprzez swobodny wybór przedmiotów z bogatej oferty programowej wiąże się też niebezpieczeństwo zaniku tego, co zwykle się dotąd uznawać za podstawowe kompetencje profesjonalne zapewniane przez studia bibliotekoznawcze i informacyjne, i co stanowiło o spójności zawodu: kompetencji w zakresie gromadzenia, organizowania, przechowywania i udostępniania dokumentów i informacji (Wiegand, 1999). Do kwestii tej jeszcze powrócę.

Ucieczka od niemodnych słów

Drugą wyraźną tendencją jest ucieczka od skojarzeń z biblioteką – w percepcji społecznej ciągle postrzegana jako instytucja nienowoczesna, o niskim prestiżu i budżecie, nie zapewniająca atrakcyjnych karier. Według słów dziekana jednej ze szkół londyńskich, w Anglii użycie w nazwie szkoły słowa „biblioteka” czy „książka” byłoby dla niej samobójstwem – odstraszaloby zarówno kandydatów na studia, jak i mających w budżecie szkoły istotny udział sponsorów i zleceniodawców badań rekrutujących się głównie z przemysłu i usług informacyjnych. W krajach anglojęzycznych systematycznie zmniejsza się więc liczba szkół utrzymujących w swojej nazwie wyraz *Library*. Wśród 49 szkół amerykańskich, których programy studiów akredytowane są obecnie przez ALA (American Library Association) wprowadzie 35 posługuje się nazwami zawierającymi ten składnik, ale 5 spośród nich przesunęło go na ostatnią pozycję, po eksponowanych określeniach *Information* i *Communication* (Directory, 2003). Na 18 szkół brytyjskich, których programy posiadają akredytację CILIP (Chartered Institute of Library and Information Professionals) zaledwie 2 ujawniają w nazwie powiązania z biblioteką i bibliotekoznawstwem (Where to Study, 2003). Również w Polsce 2 spośród 6 instytutów i katedr uniwersyteckich prowadzących program studiów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa akredytowany przez UKA posługują się nazwami, w których asocjacje biblioteczne i bibliologiczne usunięte zostały na plan dalszy: od 1997 r. mój macierzysty Instytut Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych UW, a od 2002 r. krakowski Instytut Informacji Naukowej i Bibliotekoznawstwa UJ. Jak już wcześniej wspomniałam, od kilku miesięcy również w urzędowej nazwie kierunku studiów składnik bibliotekoznawstwo przesunięty został na drugą pozycję.

Dominacja programów *user-centered*

Przekształcenia nazw szkół i przedmiotów wynikają oczywiście nie tylko z polityki i marketingu, jak niekiedy się je komentuje, ale przede wszystkim z coraz większego nasycenia programów problematyką technologii informacyjnych i działalności informacyjnej. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, że intensywne kształcenie w zakresie zastosowań nowoczesnych technologii informacyjnych paradoksalnie nie oznacza bynajmniej dominacji technologicznej (*system-centered*) szkoły myślenia. Przeciwnie, analiza oferowanych programów dowodzi, że ujęć technologicznych jest coraz mniej. Jednoznacznie potwierdza to m.in. tzw. KALIPER Report (Kellogg-ALISE Information Professions and Education Renewal) – opracowanie podsumowujące jedno z najbardziej wszechstronnych badań stanu edukacji biblio-

teczno-informacyjnej przeprowadzonych w okresie 1998-2000 w 25 uczelniach amerykańskich (KALIPER, 2002). Podobne tendencje zaobserwować można w innych krajach, także w Polsce.

Technologii informacyjnej uczy się z punktu widzenia jej użytkowania, w myśl koncepcji, iż system informacyjny, to rodzaj czarnej skrzynki, której budowy i zasad działania nie musimy znać nawet na poziomie elementarnym, ważne jest tylko, abyśmy umieli sprawnie się nią posługiwać. Jest to zresztą zgodne z ideą technologii przyjaznej użytkownikowi. De facto nie kształci się więc technologów systemów informacyjnych, tylko wytrawnych użytkowników systemów informacyjnych. Taki punkt widzenia wystarcza, jeśli główną rolę nowoczesnego bibliotekarza czy specjalisty informacji postrzega się w mediacji między użytkownikiem, zasobami informacyjnymi i technologią informacyjną, z naciskiem na współpracę z użytkownikiem i funkcje edukacyjne. Ten punkt widzenia bezsprzecznie dominuje dziś w programach kształcenia. Ta właśnie rola wskazywana jest też przez praktyków, pytanych o prognozy rozwoju ich profesji, chociaż tuż za nią, na drugim miejscu, wskazują oni zaawansowane umiejętności technologiczne, związane głównie z ICT (Feret i Marcinek, 1999). Chociaż panuje dość powszechna zgoda, iż dobrze osadzone w teoriach komunikacji społecznej ukierunkowanie programów kształcenia na użytkownika, rozpoznawanie jego potrzeb, rozumienie jego zachowań, doskonalenie form współpracy z nim jest konieczne dla skutecznego wypełniania podstawowej misji zawodu, to coraz głośniej artykułowany jest też pogląd, w kontekście którego wyposażenie absolwentów w umiejętność myślenia w kategoriach systemowych i technologicznych – w sensie szerokim, obejmującym zarówno technologie komputerowe, internetowe, jak i biblioteczne – oraz naprawdę zaawansowane umiejętności w zakresie zastosowań ICT jawią się jako równie niezbędne.

W latach dziewięćdziesiątych głośny stał się termin *dysintermediacja*, przejęty z nauk ekonomicznych. Konstruowanie i zastosowanie nowoczesnych, przyjaznych dla użytkownika technologii prowadzić ma do usamodzielnienia użytkownika. Oznacza to, że technologia ma wyeliminować potrzebę pośrednictwa. Dzięki internetowemu serwisowi bankowemu klient samodzielnie podejmuje decyzję, jak najefektywniej rozporządzać swoimi pieniędzmi, rezygnując z usług doradcy bankowego; zbyteczny staje się makler giełdowy, gdy system informacyjny pozwala samodzielnie grać na giełdzie; rezygnujemy z wizyty w biurze podróży, jeśli poprzez Internet możemy wybrać, zarezerwować i opłacić planowaną wycieczkę; nie musimy odwiedzać kas biletowych, jeśli serwis internetowy pozwala nam je zarezerwować i kupić bez konieczności wychodzenia z domu, a bilet odebrać już w pociągu od konduktora, czy w teatrze od bileterki. Oczywiście jest, że coraz powszechniejsza znajomość i łatwość dostępu do ICT, zdalnie przeszukiwalnych baz danych i globalnych zasobów dokumentów

elektronicznych daje użytkownikom bibliotek i informacji duże poczucie samodzielności. Już dzisiaj przekonanie o zbyteczności profesjonalnego pośrednictwa specjalisty w poszukiwaniach informacyjnych widoczne jest w polityce wielu organizacji. Zwalnia się bibliotekarzy i zamyka biblioteki, bo „wszystko jest w Webie i aby znaleźć wszystko, co na dany temat opublikowano, trzeba tylko wpisać w oknie wyszukiwarki odpowiednie słowo i nacisnąć [ENTER]” (Downie, 1999). Pośredników-ekspertów zastępują programy – inteligentni agenci. Producenci oprogramowania komputerowego w kształtujących publiczną percepcję kampaniach reklamowych lansują hasło: *Jedyny potrzebny ci pośrednik informacji to mysz komputerowa!*

Nie ma sensu zajmować się tu obalaniem tych tez i wyjaśnianiem, w jak dużym są błędzie ich orędownicy – przynajmniej w świetle tego, co profesjonalści wiedzą o dzisiejszych zasobach Webu i umiejętnościach użytkowników. Nie jest jednak mądre lekceważenie rozpowszechnionych opinii, które dzielą nasi pracodawcy i nasi klienci. Nie można także ignorować prognoz rozwoju ICT oraz jej wpływu na ewolucję profesji informacyjnych w przyszłości, bo przecież studia uniwersyteckie nie służą doraźnemu przyuczeniu do wykonywania praktycznych operacji dziś składających się na działalność zawodową, lecz przygotowaniu do skutecznego wykonywania zawodu i rozwijania profesjonalnej kariery w przyszłości.

Jeśli zatem rola pośrednika informacji – doradcy i edukatora będzie w przyszłości zbyteczna, a w każdym razie potrzebna w coraz bardziej ograniczonym zakresie, do jakiej roli zawodowej powinniśmy przygotowywać studentów, aby nie stali się świetnie wyedukowanymi specjalistami, których nikt nie potrzebuje i nie chce zatrudnić? Jedną z odpowiedzi na to pytanie jest *reintermediacja* – nowe pośrednictwo, którego istota polegać ma na wykorzystaniu unikalnych umiejętności profesjonalnych bibliotekarzy i specjalistów informacji do tworzenia serwisów informacyjnych, wirtualnych bibliotek i zautomatyzowanych usług bibliotecznych dostosowanych do potrzeb, oczekiwań i umiejętności różnych kategorii użytkowników indywidualnych i zbiorowych. Clifford Lynch pięć lat temu przewidywał, że jednym z najważniejszych pól działalności profesjonalistów informacji stanie się tworzenie systemów informacji filtrowanej, które ułatwiać będą indywidualnym użytkownikom uzyskiwanie z Internetu informacji relewantnej, kompletnej i wysokiej jakości (Lynch, 1997). Obecnie internetowe serwisy informacyjne kontrolowanej jakości istnieją we wszystkich dziedzinach wiedzy naukowej, a ich prowadzenie poza zaawansowaną wiedzą w zakresie zastosowań ICT i konstruowania systemów informacyjnych wymaga klasycznych technologicznych kompetencji bibliotekarskich: w zakresie gromadzenia, selekcji, analizowania, katalogowania, indeksowania, abstraktowania, organizacji i zarządzania zbiorami informacji i dokumentów.

Według oceny Stephena J. Downie, współczesne studia biblioteczno-informacyjne w USA kompetencji tych nie gwarantują (Downie, 1999). Przedmioty poświęcone specjalistycznej technice bibliotecznej, choć zgodnie ze standardami ALA uwzględniane są w programach wszystkich akredytowanych szkół, to zajmują w nich coraz mniej miejsca. Powszechność centralnego opracowania dokumentów powoduje, iż powszechne stało się przekonanie, że bibliotekarzowi czy specjaliście informacji nie jest dziś niezbędna solidna znajomość reguł katalogowania, tematowania, indeksowania, klasyfikowania. Choć więc programy obejmują te zagadnienia, to poświęcone im przedmioty w wielu szkołach utraciły status obligatoryjnych, a jako przedmioty opcjonalne nie cieszą się wśród studentów dużym zainteresowaniem. W Stanach można więc ukończyć studia biblioteczno-informacyjne i w ogóle nie wiedzieć nic o podstawowych procedurach leżących u podstaw tworzenia i przeszukiwania zbiorów dokumentów i informacji. Rzadko uczy się również problemów automatycznego indeksowania, co oczywiście wymaga pewnej orientacji w teoriach matematycznych i lingwistycznych, a tej słuchaczom naszych studiów na ogół brakuje. W rezultacie pogłębia się rozdziew między faktycznymi umiejętnościami absolwentów a podkreślaną przez wiele autorytetów potrzebą wysokiej jakości, intelektualnego, powierzanego specjalistom indeksowania i katalogowania zasobów Internetu. Niewielu absolwentów potrafi także profesjonalnie oceniać i modyfikować reguły katalogowania stosowane w automatycznych katalogach centralnych, nie mówiąc już o samodzielnym implementowaniu nowych złożonych systemów.

Stratyfikacja programów studiów

Jako jedną z przyczyn opisanego stanu rzeczy w szkolnictwie amerykańskim wskazuje się nasilającą tendencję do przepełniania programów nowymi przedmiotami, związanymi głównie z zastosowaniami ICT i równocześnie do skracania studiów, które tradycyjnie od czasu założenia przez M. Deweya w 1887 r. School of Library Economy w Columbia University są w Stanach studiami drugiego stopnia, trwającymi trzy lub cztery semestry. Biblioteczno-informacyjne studia pierwszego stopnia (*undergraduate*, Bachelor), rozpowszechnione np. w krajach europejskich czy w Indiach, w USA nie są uznawane za wystarczające dla uzyskania statusu profesjonalisty i generalnie należą do rzadkości – choć w ostatnich latach obserwuje się ich renesans: uruchamia je coraz więcej uczelni i coraz głośniejsza jest dyskusja o potrzebie ich prowadzenia (Amin, 2003; KALIPER, 2002; Bonnice, 1999). Formalnie jednak model kształcenia lansowany przez ALA to nadal studia magisterskie po czteroletnich studiach bakalaurskich w innej

dziedzinie. Kto nie posiada takiego wykształcenia może być jedynie para-profesjonalistą, niezależnie od tego czy ma tytuł B.A. in Library and Information Science, czy też go nie ma.

Polskie uniwersyteckie studia biblioteczno-informacyjne przynajmniej pod względem czasu przeznaczanego na naukę, zdają się być w lepszej sytuacji, bo właściwie od początku, tj. od założenia pierwszych katedr bibliotekoznawstwa po zakończeniu II wojny światowej, były pomyślane albo jako jednolite studia magisterskie pierwszego stopnia oferujące programy cztero- lub pięcioletnie (w różnych okresach), albo jako studia dwustopniowe: zawodowe i magisterskie uzupełniające (w pierwszych latach po wojnie i od końca lat dziewięćdziesiątych). Jak pisał A. Birkenmajer, najstarszy ośrodek łódzki, przechodzący rozmaite perypetie w początkowych latach, oferował wprawdzie studia w formie specjalizacji bibliotecznej prowadzonej dla studentów filologii polskiej, historii i socjologii, a potem krótko trzysemestralne studia magisterskie drugiego stopnia dla absolwentów studiów zawodowych, to jednak dominującą i później rozwijaną formą studiów były samodzielne, jednolite studia magisterskie pierwszego stopnia (Birkenmajer, 2003:1957). Przeprowadzenie w ostatnich latach w części polskich uniwersytetów restrukturyzacji tych studiów i powrót do modelu dwustopniowego w pierwszej kolejności motywowany był czynnikami związanymi z optymalizacją funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce i rozwiązaniem nawarstwiających się problemów organizacyjnych. Nie oznacza to jednak, że zaproponowane koncepcje programów przeznaczonych dla wyróżnionych poziomów nauczania nie brały pod uwagę potrzeb rozwoju zawodu. Przeprowadzona reforma miała zapewnić programy, które dobrze służyć będą wypełnianiu oczekiwań obu „panów” studiów biblioteczno-informacyjnych, a także kształconej młodzieży. Zastosowany model dziś także w Stanach wskazywany jest jako podejście najbardziej rozsądne (Bonnice, 1999), jakkolwiek z perspektywy doświadczeń cztero- czy pięcioletnich, gruntownych studiów jednolitych oskarżany bywa o to, że w żadnym zakresie nie przygotowuje dostatecznie (Wojciechowski, 2002).

Generalna koncepcja dwustopniowych studiów realizowana dziś w polskich uczelniach to:

- zawodowe studia licencjackie, kładące nacisk na umiejętności techniczne i przygotowanie praktyczne w zakresie nowoczesnego warsztatu bibliotecznego i informacyjnego, ale także zapewniające wiedzę ogólnohumanistyczną i metodologiczną, konieczną do przyswojenia kultury intelektualnej, której oczekuje się od nowoczesnych bibliotekarzy i pracowników informacji i wypracowania analitycznej, krytycznej i kreatywnej postawy wobec własnych zadań i obsługiwanego środowiska;

- studia magisterskie, kładące nacisk na integrację teorii i praktyki, zapewniające szeroki wybór specjalizacji, umiejętność organizowania i kiero-

wania pracą instytucji oraz umiejętność posługiwania się warsztatem badawczym dyscypliny samodzielnego prowadzenia badań pogłębiających zrozumienie zjawisk i uwarunkowań ewolucji metod i narzędzi działalności bibliotecznej i informacyjnej.

Równolegle z prowadzonymi przez część uniwersytetów studiami dwustopniowymi (Uniwersytet Warszawski, Jagielloński, Mikołaja Kopernika w Toruniu, Śląski), prowadzone są też jednolite pięcioletnie studia magisterskie (Uniwersytet Wrocławski, Łódzki, Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie). W przypadku tych drugich nie ma wprowadzie formalnego podziału poziomów nauczania, jednak organizacja treści nauczania w ciągu pięciu lat studiów wygląda podobnie, jak w strukturze „3+2”. Pierwsze trzy lata wypełnia przede wszystkim nauka techniki biblioteczno-informacyjnej oraz przedmioty ogólnohumanistyczne; dwa kolejne lata przeznaczone są na specjalizację i zdobywanie umiejętności badawczych.

Mimo iż polski system akademickiego kształcenia bibliotekarzy i specjalistów informacji dysponuje znacznie większymi niż system amerykański możliwościami uwzględniania w programach wszechstronnych treści profesjonalnego przygotowania do zawodu, samodzielnej pracy koncepcyjnej i rozwijania kariery zawodowej, to nie są mu jednak obce problemy, o których mówiłam wcześniej. Dominująca także w Polsce orientacja na użytkownika powoduje, że przekazywana wiedza technologiczna nie zawsze jest dostatecznie pogłębiona, i to zarówno w zakresie technologii bibliotecznej, jak i informatycznej. Koncepcja czarnej skrzynki ma wielu zwolenników, podobnie jak przekonanie, że takie umiejętności jak katalogowanie i klasyfikowanie piśmiennictwa potrzebne są dziś bibliotekarzom w niewielkim zakresie.

Formuła organizacyjna polskich studiów zdaje się je jednak skutecznie bronić przed sytuacją, w której znalazły się niektóre szkoły amerykańskie. U nas nie można skończyć studiów nie zaliczywszy przedmiotów prowadzących do uzyskania kompetencji uznawanych za podstawowe i konstytutywne dla zawodów informacyjnych. Według standardów ALA są to kompetencje w zakresie tworzenia, komunikowania, identyfikowania, selekcji, gromadzenia, organizacji i opracowania, przechowywania i wyszukiwania, konserwacji, analizy, interpretacji, oceny, syntezy, rozpowszechniania i zarządzania informacją i wiedzą (ALA, 2003:1992). Standardy UKA ujmują te kwestie w bardziej tradycyjny sposób, specyfikując pola dziedzinowe, które muszą być objęte programem nauczania, jednak znana mi z autopsji procedura akredytacyjna zakłada analizę uwzględniania wszystkich kompetencji wymienionych w standardach ALA przez oferowane programy. Odrębną kwestią jest to, w jakim zakresie zagadnienia te są uwzględniane, na ile głęboko słuchacze są z nimi zaznajamiani. Tych kwestii standardy jednoznacznie nie regulują i w tym właśnie obszarze można odczuwać pewien niepokój.

Odpowiadając na zapotrzebowania środowiska zawodowego, podobnie jak w USA, Anglii, Holandii, Niemczech i wielu innych krajach, również w Polsce włącza się do programów studiów kolejne nowe przedmioty, które mają umożliwić absolwentom poznanie nowych narzędzi i wypełnianie nowych ról potrzebnych we współczesnej praktyce biblioteczno-informacyjnej. A o tym, że ich liczba i różnorodność są coraz większe mowa była już wcześniej. Włączanie nowych przedmiotów musi pociągać za sobą redukcję czasu przewidzianego dotychczas na inne. Skracanie kursów, zmniejszanie liczby godzin przewidzianych na wykłady i ćwiczenia jest tendencją widoczną i w polskich programach studiów. Trzeba jednak raz jeszcze powtórzyć: zadanie uniwersyteckiego kształcenia nie polega na dokładnym wyuczeniu umiejętności potrzebnych w zawodzie dziś, lecz na przygotowaniu do radzenia sobie w zawodzie w przyszłości. Ważne jest więc przede wszystkim, aby te skrócone kursy uczyły jak doskonalić i uzupełniać wiedzę i umiejętności w rozmaitych szczegółowych zakresach, jak radzić sobie z dynamicznymi zmianami bezustannie przekształcającymi warsztat pracy bibliotekarzy i specjalistów informacji i stawiającymi ich wobec coraz to nowych wyzwań.

Teoria i praktyka

Kolejną tendencją, która cechuje współczesne koncepcje uniwersyteckiego kształcenia bibliotekarzy i pracowników informacji jest przywiązywanie coraz większej wagi do integracji przygotowania praktycznego do zawodu z edukacją w zakresie teorii i metodologii badawczej. W podejściu tym dostrzega się możliwość najbardziej skutecznego przygotowania absolwentów do wspomnianej przed chwilą konieczności radzenia sobie z procesem dynamicznych przeobrażeń zawodu i jego instrumentarium.

Generalnie programy studiów bibliotekoznawczych i informacyjnych nastawione są na praktykę działalności bibliotecznej i informacyjnej, co szczególnie widoczne było w USA, ale także w szkolnictwie brytyjskim, czy duńskim i wielu innych. W przypadku uniwersytetów polskich sytuacja wygląda nieco inaczej, bo od początku prowadzone przez nie programy kształtowane były na mocnych podstawach naukowych, teoretycznych i metodologicznych, a adresowano je przede wszystkim do bibliotekarzy bibliotek naukowych oraz – jak pisał A. Birkenmajer – „bibliotek powszechnych (oświatowych), które odczuwają potrzebę zatrudniania osób z wykształceniem wyższym. (...) W dalszej kolejności myśli się o tym, żeby przynajmniej niektóre (zwłaszcza kierownicze) stanowiska wyżej zorganizowanych bibliotek były obsadzane przez pracowników z wyższym wykształceniem bibliotekoznawczym” (Birkenmajer, 2003:1957, s.22). Od profesjo-

nalnych pracowników bibliotek naukowych zawsze wymagano zarówno biegłości w zakresie techniki bibliotekarskiej, jak i erudycji ogólnohumanistycznej, dobrej orientacji dziedzinowej, a także sprawności badawczej. Dzisiaj nawet w tradycyjnie pragmatycznym szkolnictwie amerykańskim wymagania te odnosi się do wszystkich kategorii profesjonalistów działalności bibliotecznej i informacyjnej (Bonnice, 2002; Library, 2002).

Jak wspominałam na wstępie, jednym z czynników decydujących o tym, jak formułowane są koncepcje uniwersyteckiego kształcenia bibliotekarzy i specjalistów informacji jest sam fakt, iż ma ono miejsce w uniwersytecie i wobec tego musi spełniać wymagania stawiane studiom uniwersyteckim. Oznacza to, że ich składnikiem niezbędnym jest edukacja w zakresie teorii dziedziny, metodologii badań i ich kontekstu interdyscyplinarnego. Zasadniczą rolę pełni w nich ścisłe powiązanie działalności badawczej z działalnością dydaktyczną. Kadra wykładowa musi prowadzić badania naukowe, a ich wyniki włączać do procesu dydaktycznego. Podstawą przygotowania specjalistycznego powinno być wyposażenie absolwentów w najnowszą wiedzę teoretyczną i wiedzę o zastosowaniu jej w praktyce. Na tym fundamencie kształtowane powinny być umiejętności praktyczne i szkolenie w zakresie korzystania z różnego typu narzędzi pracy specjalistów informacji: formatów opisu dokumentów, języków informacyjnych, baz danych, technologii internetowej, etc.

Podjęcie to miało i – choć jednoznacznie popierane dziś przez wszystkie gremia monitorujące i nadzorujące edukację biblioteczno-informacyjną w krajach wysoko rozwiniętych – ma, a zapewne w przyszłości także mieć będzie wielu przeciwników, zwłaszcza wśród pracodawców. Wielu z nich bowiem chciałoby przyjmować do pracy takich absolwentów, którzy bez żadnych dodatkowych szkoleń płynnie i perfekcyjnie włączą się w rutynowe prace zatrudniającej ich instytucji. Krytykę nadmiernego uteoretycznienia studiów uniwersyteckich i niedostatecznej biegłości ich absolwentów w technice biblitecznej nieraz słyhać było i w Polsce. Choć opinie te są sprzeczne z fundamentalną zasadą kształcenia akademickiego, to bez wątpienia także one muszą być brane pod uwagę przez tych, którzy tworzą programy kształcenia i tych, którzy je realizują. Oczywiście odstępianie od kształcenia teoretyczno-metodologicznego byłoby krokiem błędnym, sprzecznym z doświadczeniem krajów o najbardziej nowoczesnej infrastrukturze biblitecznej i informacyjnej, ale z krytyki rezultatów naszych działań edukacyjnych wynika, że być może niedostatecznie dobrze przygotowujemy studentów do samokształcenia, nie osiągamy celu, którym jest wpojenie im postaw aktywnych, kreatywnych, otwartych na zmiany i ciągłe doskonalenie.

Zakończenie

W sensie najogólniejszym koncepcja uniwersyteckiej edukacji na studiach bibliotekoznawstwa i nauki o informacji zakłada kształcenie bibliotekoznawców i specjalistów informacji, to znaczy krytycznie myślących specjalistów, wyposażonych w wiedzę i umiejętności umożliwiające identyfikowanie i rozwiązywanie problemów zarówno w obszarze działalności praktycznej, jak i w teorii dziedziny, która służyć ma poznaniu i zrozumieniu uwarunkowań tej działalności oraz doskonaleniu jej metod i narzędzi. Profesor J. Wojciechowski w swej niedawno opublikowanej książce rozróżnia dwie profesje w naszej dziedzinie: bibliotekoznawców i bibliotekarzy, wskazując ich odmienności i konstatując, iż „na razie jednych i drugich kształci się razem, według jednego programu. Ale można przyjąć, że rzeczywiste kształcenie bibliotekoznawców odbywa się dopiero na studiach doktorskich” (Wojciechowski, 2002, s. 64).

Czy powinno się rozdzielić kształcenie bibliotekoznawców i badaczy informacji od kształcenia bibliotekarzy i pracowników informacji? Według założeń polityki przyjętej półtora roku temu przez Office of Human Resources Development and Recruitment American Library Association – odpowiedź brzmi: kategorycznie nie (Library, 2002). Współczesny lider działalności bibliotecznej i informacyjnej musi mieć cechy i umiejętności badacza, tak samo jak musi znać procedury specjalistyczne, posługiwać się narzędziami ICT oraz umieć uczyć zarówno swych współpracowników, jak i klientów. Cytowany dokument podkreśla jeszcze jedną, niezwyklej wagi kwestię: *Certain practical skills and procedures at all levels are best learned on the job rather than in the academic classroom. These relate typically to details of operation which may vary from institution to institution, or to routines which require repetition and practice for their mastery. The responsibility for such in-service parts of the total preparation of both librarians and supportive staff rests with libraries and library systems rather than with the programs of library and information studies* (Library, 2002, pkt. 27). [Pewne praktyczne umiejętności i procedury na wszystkich poziomach lepiej przyswajane są w trakcie wykonywania zawodu niż w salach wykładowych. Zazwyczaj dotyczy to szczegółów operacji, które mogą różnić się w poszczególnych instytucjach, lub czynności rutynowych, które wymagają powtarzania i ćwiczenia w celu ich doskonalenia. Odpowiedzialność za takie części praktyczne pełnego przygotowania zarówno bibliotekarzy, jak i pracowników pomocniczych spoczywa raczej na bibliotekach i systemach bibliotecznych niż na programach studiów bibliotecznych i informacyjnych.]

Bibliografia

1. ALA. (2003:1992). *ALA. Standards for Accreditation of Master's Programs in Library and Information Studies 1992*. Adopted by the Council of the American Library Association, January 28, 1992; Effective January 1, 1993. [Dok. elektron.] http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/Our_Association/Offices/Accreditation1/pub/standards.htm
2. Amin, S. (2003). *The Comparative Study of LIS Education in India, UK and USA*. [Dok. elektron.] http://drtc.isibang.ac.in/~saiful/colloq/lis_edu.htm
3. Birkenmajer, A. (1957:2002). *Rozwój i stan obecny wyższych studiów bibliotekoznawczych w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*. Referat opracowany zespołowo przez pracowników Katedry Bibliotekoznawstwa Uniwersytetu Warszawskiego. Warszawa, w grudniu 1957 r. Do druku przygotowała B. Bieńkowska. W: *Warszawskie uniwersyteckie studia bibliotekoznawcze i informacyjne (1951-2001)*. Red. E.B. Zybert i in. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Instytut Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych: 15-42.
4. Bonnice, Laurie J. (1999). *Theory and Practice: A White Paper. Congress on Professional Education Focus on Education for the First Professional Degree*. [Dok. elektron.] http://www.ala.org/Content/ContentGroups/HRDR/1st_Congress_on_Professional_Education1st_Congress_Theory_and_Practice_A_White_Paper.htm
5. Brykczyńska, M. (1998). *Pracownicy informacji naukowej*. W: *Informacja naukowa w Polsce. Tradycja i współczesność*. Olsztyn: Wyższa Szkoła Pedagogiczna: 83-106
6. Cisek, S. (2002). *Filozoficzne aspekty informacji naukowej*. Kraków: Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego.
7. Dembowska, M. (1991). *Nauka o informacji naukowej (informatologia). Organizacja i problematyka badań w Polsce*. Warszawa: IINTE.
8. Directory (2003). *Directory of Institutions Offering Accredited Master's Programs in Library and Information Studies*. [Dok. elektron.] http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/Our_Association/Offices/Accreditation1/lisdir/LIS_Directory.htm#us
9. Downie, J.S. (1999). *Jumping of the Dosintermediation Bandwagon: Reharmonizing LIS Education for the Realities of the 21st Century*. ALISE 1999 National Conference. [Dok. elektron.] <http://alexia.lis.uiuc.edu/~jdownie/alise99/>
10. Feret, B., Marcinek, M. (1999). *The Future of the Academic Library and the Academic Librarian - A Delphi Study. The Future of Libraries in Human Communication. International Association of Technical University Libraries. Abstracts and Fulltext Documents of Papers and Demos given at the 1999 IATUL Conference Technical University of Crete, Chania, Greece 17th May - 21st May, 1999*. [Dok. elektron.] <http://educate.lib.chalmers.se/IATUL/proceedcontents/chanpap/feret.html>
11. International. (2001). *The International Centre for Information Management Systems & Services*. [Dok. elektron.] <http://www.icimss.edu/>
12. KALIPER. (2002). *KALIPER Report*. [Dok. elektron.] <http://www.alise.org/publications/kaliper.pdf>
13. Library. (2002). *Library and Information Studies Education and Human Resources Utilisation*. A Statement of Policy Adopted by the Council of the American Library Association, January 23, 2002. Executive Summary. American Library Association. HRDR. [Dok. elektron.] [http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/ Our_](http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/Our_)

Association/Offices/Human_Resource_Development_and_Recruitment/Education_and_Continuous_Professional_Development/lepu.pdf

14. Lynch, C. (1997). *Searching the Internet*. „Scientific American” [Dok. elektron.] <http://www.sciam.com/0397issue/0397lynch.html>
15. Marcinek, M. (1999). *Inauguracja nowego roku akademickiego w Międzynarodowym Centrum Zarządzania*. EBIB nr 7 [listopad] [Dok. elektron.] http://www.oss.wroc.pl/biuletyn/ebib07/s_marcinek.html
16. Michalska, B. (2002). [Wypowiedź z dn 26.06. 2002 r., umieszczona w:] Forum – Kształcenie bibliotekarzy. [Dok. elektron.] http://ebib.oss.wroc.pl/scripts/ksztalcenie_out.pl
17. Ratajewski, J. (1994). *Wybrane problemy metodologiczne informatologii nauki (informacji naukowej)*. Katowice: Wydaw. Uniwersytetu Śląskiego.
18. Ratajewski, J. (2002). *Wprowadzenie do bibliotekoznawstwa*. Warszawa: Wydaw. SBP.
19. Rozporządzenie. (2002). Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 kwietnia 2002 r. w sprawie określenia standardów nauczania dla poszczególnych kierunków studiów i poziomów kształcenia. Dz.U. z dnia 25 lipca 2002 r.
20. Sroka, M. (2002). *Bibliologist or Information Specialist? Library Education in Poland after 1989*. Journal of Education for Library and Information Science JELIS vol.43 nr 3 [Dok. elektron.] <http://www.lisp.wayne.edu/jelis/>
21. Standardy. (2003). *Standardy akredytacji kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo (zmiana nazwy kierunku, poprzednio bibliotekoznawstwo i informacja naukowo-techniczna)*. [Dok. elektron.] <http://main.amu.edu.pl/~ects/uka/uka.html>
22. Schrader, A. (1984). *In Search of a Name: Information Science and Its Conceptual Antecedents*. „Library and Information Science Research” vol. 6 nr 3: 227-271.
23. Where to Study. (2003). *Where to Study in the UK. A list of courses accredited by CILIP: the Chartered Institute of Library and Information Professionals*. [Dok. elektron.] <http://www.cilip.org.uk/qualifications/where.html>
24. Wiegand, W.A. (2003). *Core Curriculum: A White Paper. Congress on Professional Education*. Focus on Education for the First Professional Degree. [Dok. elektron.] http://www.ala.org/Content/ContentGroups/HRDR/1st_Congress_on_Professional_Education/1st_Congress_Core_Curriculum_A_White_Paper.htm
25. Wojciechowski, J. (1995). *Nowe stare bibliotekarstwo*. „Przegląd Biblioteczny” R. 63, nr 1: 45-53.
26. Wojciechowski, J. (2002). *Idee i rzeczywistość: bibliotekarstwo pragmatyczne*. Warszawa: Wydaw. SBP.
27. Wormell, I. (2002). *Wezwanie do strategicznego pragmatyzmu we współczesnym zawodzie bibliotekarza i pracownika informacji*. „Praktyka i Teoria Informacji Naukowej i Technicznej” T.X nr 1: 4-11.

Maria Kocójowa



ZASADY AKREDYTACJI STUDIÓW INFORMACJI NAUKOWEJ I BIBLIOTEKOZNAWSTWA

1. Społeczny odbiór akredytacji

Współzawodnictwo w celu uzyskania najwyższych z możliwych kwalifikacji, zapewniających miejsce pracy m.in. w bibliotekach zależy – obok indywidualnego wkładu pracy studenta – od możliwości jakie stwarza uczelnia, jej nauczyciele oraz programy. Po co akredytacja?

Otrzymanie akredytacji stwarza możliwość i jest odbierane w społeczeństwie jako:

- otrzymanie znaku jakości dla jednostek prowadzących kierunek oraz wyróżnienie studentów akredytowanego kierunku, potwierdzenie wysokiego statusu uczelni;
- satysfakcja i uczucie dowartościowania dzięki uzyskaniu akredytacji zarówno dla pracowników, jak i studentów;
- możliwość aktualizacji sylwetki absolwenta, kształtowania kreatywnych jego cech oraz odpowiednika programowego na miarę rozwoju informacji naukowej i bibliotek we współczesnym świecie postindustrialnym;
- gwarancja poziomu nauczania;
- rękojmia kompatybilności studiów w Europie zmierzająca m.in. do wzajemnego uznawania dyplomów;
- ochrona kwalifikacji absolwentów (imiennie certyfikaty jakości potwierdzają kompetencje absolwentów);
- zwiększenie perspektywy zatrudnienia dla absolwenta uczelni akredytowanej oraz dla studenta posiadającego imienny certyfikat jakości;

- możliwość uregulowania ważnych spraw dla kierunku (legislacyjnych);
- pomocy władz dla wysoko ocenionego kierunku (np. w sprawach kadrowych, pomieszczeń, zaplecza technologicznego).

Czym natomiast grozi brak akredytacji¹:

- zmniejsza się ranga kierunku/uczelni w ocenie społeczeństwa i środowiska profesjonalnego, zastanawiających się nad przyczynami braku akredytacji kierunku studiów lub certyfikatu dla absolwentów;
- powstaje zjawisko nasilającego się zagrożenia, a nawet marazmu w uczelni bez akredytacji: odczuwa się brak motywacji do zmiany programów i adaptacji do ważnych bieżących potrzeb, jak np. wprowadzanie Information and Communication Technology (ICT)²;
- rodzi się poczucie niedowartościowania zarówno u nauczycieli, jak i studentów;
- powstaje możliwość „mieszania się” do kreowania wizerunku kierunku studiów przez zewnętrzne organizacje, niekoniecznie tak kompetentne, jak eksperci wyłonieni dla oceny danego kierunku;
- brak bodźców do rozwijania profesjonalnej aktywności;
- niekorzystna sytuacja dla promocji danego kierunku studiów;
- pozostanie poza międzynarodową przestrzenią edukacyjną.

We współczesnym świecie posiadanie akredytacji staje się warunkiem *sine qua non* edukacji akademickiej, konieczne też dla wypełnienia przez uczelnie kształcące w Polsce w zakresie informacji naukowej i bibliekoznawstwa (obecne brzmienie nazwy kierunku studiów wprowadzone Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r., poz. 1401 [<http://www.menis.gov.pl/prawo/rozp-228htm>]).

Cechą charakterystyczną udzielania akredytacji jest konieczność uwzględniania ciągłych zmian zachodzących w społeczeństwie, uwzględniających nowe oczekiwania od usług bibliecznych (ukierunkowanie na użytkowników), potrzeby i ambicje studentów, wymagania rynku pracy, postęp technologiczny i in. Zgodnie z regulaminami akredytacji udziela się uprawnień na ściśle określony czas (w Polsce na 5 lat, w USA – z udziałem American Library Association (ALA) – na 7 lat). Po upływie terminów uprawnienia muszą być weryfikowane. Obok akredytacji całych uczelni podejmowana jest akredytacja poszczególnych kursów lub kierunków studiów.

Podejmujący akredytację powinni być m.in. inspirowani zaleceniami Ralfa Waldo Emersona, znanego dziewiętnastowiecznego amerykańskiego filozofa-moralisty, odkrytego dla Europy przez Adama Mickiewicza: „Musiśz być sobą, wierzyć w siebie, zaufać sobie. Nie bądź wspierającą się wierzbą,

¹ P. L. Ward: *Fit to practice? The need for the certification of professional knowledge and competencies*. In: *Delivering lifelong continuing professional education across space and time*. Ed. by B. Wools, B.E. Sheldon. Muenchen 2001 s. 224- 229.

² ICT [<http://education.leeds.ac.uk/~preproom/cssme/ictcontent.htm>].

bo musisz oderwać się od wszystkiego i stać się własną siłą”³. Parafrazując tę myśl można oczekiwać od procesu akredytacji ujawnienia i oceny potencjału intelektualnego, samodzielności sądów, walki ze stereotypami na studiach, ciągłej ich reformy i zapewnienia odpowiedniej do potrzeb społecznych jakości edukacji.

Uprawnienia i certyfikaty akredytacyjne mogą być różnej proveniencji, poczynając od obligatoryjnych rządowych dla uczelni, poświadczonych urzędowym dyplomem uczelni, po dobrowolne akredytacje, różnie kształtujące się w poszczególnych krajach, zazwyczaj narzucające wyższe wymagania od podstawowych, znamienych dla akredytacji obligatoryjnych⁴.

Akredytacje obligatoryjne są regulowane przez ministerstwa edukacji lub w przypadku ich braku w państwie – przez specjalnie powołane instytucje (np. w USA, gdzie nie ma Ministerstwa Edukacji – Council for Higher Education Accreditation – CHEA – Rada Akredytacyjna Szkolnictwa Wyższego) z 8 regionalnymi komisjami akredytacyjnymi, współpracująca z licznymi międzynarodowymi organizacjami prowadzącymi akredytację, m. in. w trybie zaawansowanych technologii (ICT – *distance*)⁵. Oprócz tej drogi obligatoryjnej dla zaistnienia kierunku studiów w konkretnym państwie duże znaczenie mają akredytacje dobrowolne, zazwyczaj o wyższych kryteriach do wypełnienia. Często prowadzi się równolegle obie: obligatoryjną i dobrowolną. Obligatoryjną – prowadzą właściwe komitety rządowe lub przy ministerstwach edukacji i ma ona następstwa prawne dla uczelni, jak zamknięcie, otwieranie kierunków studiów, uprawnienia do prowadzenia studiów wyższego stopnia. We Francji działa rządowy La Comite Nationale Evaluation (CNE) [<http://www.cne-evaluation.fr>], w Szwecji – specjalna krajowa agencja ds. ewaluacji w ministerstwie edukacji⁶. Wśród niezależnych od władz instytucji akredytujących wyróżnić można dobrowolne porozumienia między uczelniami na poziomie krajowym lub międzynarodowym/regionalnym (np. krajów języka angielskiego: USA, Kanada, UK). Ostatnio, głównie w Europie są angażowane w proces oceny jakości kształcenia specjalnie powołane grupy ekspertów dla akredytacji poszczególnych kierunków studiów, przy specjalnie powoływanych instytucjach. Często powierza się akredytację organizacjom zawodowym o międzynarodowym

³ R.W. Emerson: *Myśli*. Oprac. T. Truszkowska. Kraków 1999 s. 159.

⁴ M. Wójcicka, J. Urbanikowa: *Zewnętrzne zapewnianie jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym*, Warszawa 2001].

⁵ Regional Accrediting Commissions for the Evaluation Offered Degree and certificate Programs 2001 [www.wiche.edu/telecom/Accrediting%20-%20commitment.pdf] education; CHEA Accreditation and Assuring Quality in Distance Learning [www.chea.org/Research/Accred-Distance-5-9-02.pdf?publID+246].

⁶ *Jakość kształcenia w szkolnictwie wyższym. Słownik tematyczny*. Red. M. Wójcicka. Warszawa 2001 s.27 i nast.

znaczeniu, które wytyczają lub pracują nad standardami i prowadzą ocenę jakości studiów. W przypadku kształcenia bibliotekarzy można wymienić takie prace stowarzyszeń profesjonalnych o międzynarodowym znaczeniu, jak: CILIP, ALA, IFLA, EUCLID.

Od lat dziewięćdziesiątych XXI w. nastąpiła intensyfikacja działalności akredytacyjnej o znaczeniu międzynarodowym w krajach Europy, włączająca sukcesywnie tzw. kraje postkomunistyczne, zmierzająca do utworzenia europejskiej przestrzeni edukacyjnej. Działania takie nasiliły się w ramach V Programu Ramowego Unii Europejskiej. Należy do nich Higher Education Reform Network (HERN) połączony ze stowarzyszeniem Society for Research into Higher Education (SHRE) realizacją projektu UNIQUE (University Quality Evaluation) oraz e-forum⁷. W trakcie dyskusji jest sprawa warunków akredytacji edukacji na odległość (*distance education*). Stowarzyszenia narodowych instytucji akredytujących oba wymienione typy ustanawiają standardy uznawane wzajemnie przez różne kraje oraz wydają certyfikaty opatrzone logo owego porozumienia. Dla krajów europejskich porozumienie dobrowolnych instytucji akredytacyjnych formalnie zostało potwierdzone 19 października 2002 r. w Wiedniu (założone 15 października w 2001 r. w Krakowie): The Network of Central and Eastern European Quality Assurance Agencies in Higher Education (CEE Network – Sieć Współpracy na Rzecz Gwarancji Jakości w Szkolnictwie Wyższym Krajów Europy Środkowej i Wschodniej, sygnowane przez instytucje krajowe dobrowolnej akredytacji 17 krajów: Albania, Austria, Bawaria/Niemcy, Bułgaria, Czechy, Estonia, Chorwacja, Łotwa, Litwa, Macedonia, Polska (UKA i PKA), Rosja, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Węgry [CEE Network <http://hum.amu.edu.pl/~ects/uka/sunnetwork.html>].

Takim właśnie logo CEE NETWORK są w Polsce opatrzone certyfikaty dla kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo wystawiane przez Uniwersytecką Komisję Akredytacyjną od roku akad. 2002/2003.

Idea takiej współpracy w Europie była wcześniejsza. Zapoczątkowana została w 1998 r. przez The European Network of Quality Assurance in Higher Education (ENQA) zrzeszającą kraje Unii Europejskiej [składki roczne wynoszą 1000 euro; www.enqa.net]. Pierwsze postanowienia sygnowane zostały na szczepku rządowym przez Francję, Włochy, Zjednoczone Królestwo i Niemcy (tzw. Deklaracja Sorbońska). Współpraca nadal się rozszerzała, 9 czerwca 1999 r. – 29 europejskich ministrów podpisało w Bolonii (Deklaracja Bolońska) porozumienie o stworzeniu do 2010 r. europejskiej przestrzeni edukacyjnej (European Higher Education Area), wykorzystującej

⁷ M. Krakowska: *Projekt HERN i wykorzystanie e-forum w kształtowaniu europejskiej przestrzeni edukacyjnej*. W: *Edukacja na odległość. Nowe technologie w informacji i bibliotekarstwie*. Red. M. Kocójowa. Kraków 2003 s. 65-69.

najlepsze stosowane rozwiązania. Obecnie ENQA zrzesza 32 kraje oraz współpracuje nad wdrażaniem Procesu Bolońskiego z krajami, które jeszcze nie są członkami. Polska zgłosiła akces. W Uniwersytecie Jagiellońskim 25 marca 2003 r. została powołana Stała Rektorska Komisja ds. wdrażania Deklaracji Bolońskiej⁸.

Porozumienia mają więc sprzyjać:

- tworzeniu procedur oceny programów uzgodnionych z systemem stosowanym w Unii Europejskiej;
- systematycznemu podnoszeniu jakości kształcenia;
- promowaniu dobrych jakościowo kierunków kształcenia i uczelni je oferujących.

Podjęte działania mają na celu współpracę m.in. dotyczącą akredytacji i gwarantowania jakości, wypracowanie najlepszych procedur wzajemnego uznawania dyplomów, możliwość transferu krajowego i międzynarodowego studiujących, przejście na dwustopniowy tryb studiów (3-letni bakalaureat) licencjat + 2 letnie magisterium, wymiennosc systemu punktów kredytowych ECTS, ustalenie przedmiotów niezbędnych dla kierunku studiów (*core*) i wyróżniających uczelnie specjalizacji (*diversity*). Prace ujednolicające wymogi jakościowe i mobilność studentów i pracowników posuwają się szybko naprzód. Towarzyszą temu gorące dyskusje, bowiem trudno jest pewnym państwom zrezygnować z własnych tradycji, jak np. Niemcom, co ostatnio potwierdziła światowa konferencja w Wiedniu 14-19 września 2003 r. (EAIE [www.eaie.org]).

W Polsce komisje akredytacyjne, zarówno wcześniejsza, dobrowolna, działająca od roku 1998 – Uniwersytecka Komisja Akredytacyjna KRASP i inne jej sekcje różnego typu uczelni, jak i Państwowa Komisja Akredytacyjna (powołana ustawą z lipca 2001 r., a działająca od stycznia 2002) – przykładają dużą wagę do wdrażania postanowień bolońskich. Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) w dniu 6 czerwca 2003 r. uznało przystosowanie się do postulatów zawartych w Deklaracji Bolońskiej za szansę rozwoju systemu edukacji w Polsce i przystąpiło do monitorowania postępu przekształceń w Polsce dotyczących: wskazywania najlepszych wzorców realizujących przekształcenia, identyfikowania konieczności zmian w legislacji i formułowanie odpowiednich propozycji oraz dokonywanie rocznych raportów o realizacji⁹.

⁸ *Proces Boloński* [www.uj.edu.pl]; CRE, Association of European Universities [unique.ch/cre].

⁹ *Uchwała w sprawie monitorowania przebiegu procesu Bolońskiego w Polsce KRASP. „Alma Mater” 2003 nr 52 s. 53.*

2. Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo na świecie. Certyfikaty jakości dla kierunku

Na świecie, gdzie od dawna liczy się w społeczeństwie ranking uczelni (notabene kładący wielki nacisk na jakość i znaczenie dla całej edukacji bibliotek akademickich oraz posiadanie akredytacji stowarzyszeń profesjonalnych), ukończenie uczelni wyróżnionej wieloma akredytacjami stanowi bardzo ważny element przetargowy przy wyborze kandydatów na stanowiska w bibliotekach (naturalnie obok doświadczenia zawodowego).

Dla oceny wykształcenia bibliotekarzy i profesjonalistów informacji naukowej od dawna przywileje akredytacyjne były domeną silnych organizacji zawodowych, jak ALA, prowadzących akredytację w USA pod auspicjami CHEA i na zasadzie, że akredytację ALA może otrzymać tylko kurs/kierunek na uczelni akredytowanej przez CHEA. Stowarzyszenie to udziela akredytacji od 1923 r.¹⁰ Najnowsze standardy opracowane w 1992 r. są dostępne przez Internet: Accreditation under the 1992 r. standards for accreditation of master's programs in library and information studies [<http://www.ala.org/alaorg.oa.overview.html>]. ALA udziela akredytacji poszczególnym kursom profesjonalnym o dyplomach uznawanych wzajemnie w USA, Anglii, Kanadzie lub całym programom w języku angielskim.

Podobnie jest w Zjednoczonym Królestwie. Wprowadzono tu jednak modyfikacje w 1997 r. dzięki powołaniu The Quality Assurance Agency for Higher Education, Gloucester (Agencja Jakości Uprawnień dla Szkolnictwa Wyższego) w Szkocji, a do 2002 r. rozszerzono jej działalność na cały kraj. Zajmuje się nią grupa benchmarkingowa nauczycieli akademickich do oceny kierunku Librarianship and Information Management stworzona przez ekspertów¹³ uniwersytetów oraz jednego przedstawiciela z The Library Association¹¹.

Najnowsza zreformowana wersja standardów w Zjednoczonym Królestwie jest autoryzowana przez wspomniany już Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP), powstały z połączenia w 2002 r. Library Association (zał. w 1877 r.) z The Institute of Information Scientists (zał. 1958). Zwrócić tu trzeba uwagę na obligatoryjność występowania pięciu

¹⁰ E. B. Zybert: *Miejsce i rola stowarzyszeń bibliotekarskich w kształceniu bibliotekarzy oraz określaniu ich kwalifikacji zawodowych*. W: *Kształcenie bibliotekarzy dla przyszłości*. Red. E.B. Zybert, M. Szyszko, Warszawa 1996 s. 74-81; *Współczesne tendencje rozwojowe w zakresie kształcenia pracowników bibliotek i informacji naukowej w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej* W: *Bibliotekoznawstwo i informacja naukowa. Kształcenie w perspektywie nowego stulecia*. Red. E.B. Zybert. Warszawa 1995 s. 64-67; J. Varlejs: *Jakość w edukacji na odległość w bibliotekarstwie i informacji naukowej: co rozumiemy pod pojęciem jakości i jak ją mierzymy*. W: *Edukacja na odległość...*, s. 30-39.

¹¹ *The Quality Assurance Agency for Higher Education*. W: *Spółeczeństwo informacyjne: Jakość edukacji i pracy bibliotekarzy*. Red. M. Kocójowa. Kraków 2001 s. 123- 131.

modułów stanowiące *core* do oceny jakości studiów w 2002 r. (CILIP [<http://www.cilip.org.uk>]):

- A. Information Generation Communication and Utilization (Informacja generacji komunikacji i wykorzystania).
- B. Information Management and Organizational Context (Zarządzanie informacją i organizacyjny kontekst).
- C. Information Systems/Information and Communication Technologies (Systemy Informacyjne/ Informacja i Technologie Komunikacyjne – ICT).
- D. Information Environment and Policy (Informacja o otoczeniu/środowisku i polityka informacyjna).
- E. Management and Transferable Skills (Zarządzanie i transfer umiejętności – m.in. metody badawcze, projekty, komunikacja interpersonalna).

Ten standard pokrywa się naturalnie z zaleceniami IFLA¹². Można zatem uznać go za niezbędny do zastosowania przy kształceniu bibliotekarzy w Polsce. Zgłoszenie do akcji akredytacyjnej, mającej na celu otrzymanie dobrowolne certyfikatu jakości jest długotrwałe, zwłaszcza okres przygotowawczy przeznaczony na osiągnięcie standardów (zwykle ponad rok). Starania o Certyfikat Jakości ISO 9001 w Fachhochschule Hannover trwało ponad rok (1999-2000). Obejmował on następujące etapy:

- „ – zdefiniowanie procesów kluczowych, wspierających i wiodących;
- analiza procesów i procedur, włącznie ze słabymi punktami i harmonogramem działań naprawczych;
- rewizja procesów;
- rozwój procesów komplementarnych;
- aprobata systemu jakości przez personel;
- przygotowanie do certyfikacji”¹³.

Od drugiej połowy lat dziewięćdziesiątych XX w. coraz więcej inicjatyw w zakresie certyfikatów jakości przejawiają organizacje zawodowe dbające o podnoszenie jakości pracy profesjonalistów. Przykładem może być upominanie się o certyfikaty w zakresie uprawnień do prowadzenia edukacji permanentnej, czyli m.in. prowadzonej przez biblioteki oraz przez międzynarodowy CPE/CPERT od 1997 r., czy dyskusje nad projektem certyfikatu dla profesjonalistów z informacji w Europie: np. we Francji (CERSI) lub w Niemczech w 1999 r. przez Deutsche Gesellschaft Informationswissenschaft und- praxis (DGI)¹⁴.

¹² E. Daniel: *Core elements*. „Bulletin IFLA”, Nov. 2000 [www.ifla.org].

¹³ M. Schluez: *Quality Management: Our way to improve education of information specialists*. W: *Spółeczeństwo...*, s. 29-35;

¹⁴ S. Graumann: *The certification of information professionals in Europe: future plans of DGI*. In: *Information Specialists for the 21st century*. Abstracts p.23-24 oraz CD-Rom; B. Woolls: *Measuring continuing education needs and results competency for the 21th century*. In: *Human Development: Competencies for the Twenty- First Century*, ed. P.L. Ward, D.E. Weingand. Muenchen 1997, p.161-178; Centre National d'Evaluation [<http://www.cne-evaluation.fr>], w tym raport dotyczący jakości kształcenia w zakresie komunikacji i informacji.

3. Polska: Akredytacja UKA

Działania na rzecz jakości kształcenia bibliotekarzy, jak i wszystkich kierunków zostały zapoczątkowane inicjatywami „oddolnymi” w latach dziewięćdziesiątych XX w.

Najstarsza komisja środowiskowa – Komisja Akredytacyjna Stowarzyszenia Edukacji Menedżerskiej „Forum” powstała w 1993 r. (działalność od grudnia 1994 [Węclawski W: Management Box i działania SEM Forum na rzecz jakości kształcenia Warszawa 1996, s.61-67]). Kilka lat później powstały: Komisja Akredytacyjna Uczelni Medycznych oraz 18 października 1997 r. zawarto Porozumienie Uniwersytetów Polskich na rzecz jakości, a 31 stycznia 1998 r. została ukonstytuowana Uniwersytecka Komisja Akredytacyjna (UKA)¹⁵. Obrasta ona sukcesywnie we współpracujące komisje akredytacyjne innych typów uczelni, jak ekonomicznych, politechnik, etc. W 2000 r. Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) powołała Komisję Akredytacyjną KRASP jako koordynatora działań i reprezentanta komisji środowiskowych na forum instytucji krajowych i międzynarodowych. Komisje środowiskowe oceniają poziom kształcenia i wydają własne certyfikaty. Poddanie się akredytacji jest dobrowolne, wymaga zgłoszenia minimum 5 uczelni (wyjątek dla kierunków unikalnych). Akredytacja ta wyróżnia i podkreśla walory kierunku studiów (absolwenci otrzymują imienne certyfikaty). Od 2003 r. certyfikaty UKA wzbogacone są formułą międzynarodowej kooperacji na rzecz jakości studiów.

Odminną rolę pełni polski ministerialny organ oceny jakości, czyli Państwowa Komisja Akredytacyjnej (PKA), powołana na mocy Ustawy z dnia 20 lipca 2001 r. (Dz.U. nr 85, poz. 924). PKA jako oficjalny organ MENIS kontroluje jakość studiów i wydaje orzeczenia o postanowieniach obowiązujących prawnie (zamykanie, otwieranie kierunków studiów, zatwierdzanie uprawnień)¹⁶.

W Polsce ukończoną procedurę UKA z pozytywnym wynikiem dla kierunku BIN posiada 6 uniwersytetów (pięć uczelni na 5 lat oraz jedna warunkowa na 2 lata). Nie były dotąd prowadzone dla tego kierunku oceny przez PKA, o zasadach będzie mowa w dalszej części tego artykułu.

Przystąpienie do dobrowolnej akredytacji UKA kierunku studiów kształcącego bibliotekarzy rozciągnięte było w czasie, ze względu na wymaganie minimum 5 uczelni spełniających wyjściowe warunki ustanowione przez UKA. Okres przygotowawczy, łącznie z przekroczeniem oporu w postaci

¹⁵ Informator UKA. Lublin 2001, s.9-10.

¹⁶ PKA <http://www.menis.gov.pl>; Przewodnik Państwowej Komisji Akredytacyjnej, Warszawa 2003; Sprawozdanie z działalności Państwowej Komisji Akredytacyjnej w 2002 r. Warszawa styczeń 2003, mat. pow. Uprzejmie dziękuję prof. Jerzemu Zdradzie za udostępnienie materiałów dotyczących działalności PKA.

barier mentalnych związanych z poddaniem się akredytacji trwał kilka lat od pierwszego zgłoszenia do UKA. W 2000 r. zorganizowałam w Uniwersytecie Jagiellońskim spotkanie dyrekcji największych ośrodków kształcących bibliotekarzy (Warszawa, Wrocław, Kraków, Katowice). Wówczas okazała się konieczność uzupełnień przez część uczelni wymagań akredytacyjnych w zakresie obsady kadrowej, przedmiotów, wprowadzenia punktów kredytowych ECTS oraz oceny zajęć przez studentów. W 2001 r. została dopełniona, a nawet przekroczona liczba zgłoszonych wymaganych uczelni, co spowodowało możliwość uruchomienia procedury. Pięcioletnią akredytację UKA KRASP dla kierunku 28 czerwca 2002 r. uzyskało – 5 uczelni (UJ, UŚ, UMK, UW, UWr) oraz warunkową na 2 lata (UMCS w Lublinie). Inna komisja, ale z udziałem eksperta z bibliotekoznawstwa i informacji naukowej UKA udzieliła akredytacji specjalności na filologii polskiej (UŁ) pod nazwą Bibliotekoznawstwo i Komunikacja.

W procedurze UKA najważniejsze etapy to:

- Wyłonienie na podstawie głosowania ogólnopolskiego ekspertów (ostateczna liczba ekspertów 12).
- Przygotowanie standardów przez ekspertów.
- Standardy [<http://main.amu.edu.pl/~ects/uka/bibliotekoznawstwo.html>], zmiana nazwy kierunku ogłoszona, jak wcześniej podano w Rozporządzeniu, Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 13 czerwca 2003.
- Powołanie zespołów oceniających z grupy ekspertów.
- Nadesłanie przez jednostki przystępujące do akredytacji wymaganych regulaminem dokumentów i ich analiza przez Zespół wizytujący na 2-3 tygodni przed odbyciem wizytacji (zwłaszcza ważne spełnienie ustawowych wymogów formalnych i samoocena jednostki).
- Wizytacja uczelni przez zespoły oceniające (badanie zgodności ze stanem faktycznym dokumentów dotyczących kwalifikacji formalnych, programów studiów i badań naukowych, samooceny jednostki, rozmowy z pracownikami i studentami, hospitacje zajęć, ocena warunków studiowania (biblioteka, lokal, wyposażenie), analiza współpracy środowiskowej, krajowej i międzynarodowej).
- Przygotowanie Raportu końcowego przez Zespół oceniający.
- Zatwierdzenie oceny przez UKA.
- Przyznanie akredytacji przez KRASP.

Przygotowania do procesu akredytacji UKA opisałam częściowo w specjalnym artykule, dlatego obecnie chciałabym się skupić na wybranych zagadnieniach ważnych dla przyszłych pracodawców w bibliotekach jak: eksperci, standardy i sylwetka absolwenta, oceny i niedobory, efekty akredytacji¹⁷.

¹⁷ M. Kocójowa: *Ocena jakości studiów bibliotekoznawstwa i informacji naukowej w Polsce i akredytacja*. W: *Spółeczeństwo informacyjne...*, s. 36-47.

Eksperci: zostali wybrani zgodnie z regulaminem UKA w sposób demokratyczny (każdy ośrodek kształcenia uniwersyteckiego mógł zgłosić dwóch pracowników własnych oraz trzech z innych ośrodków, spośród których UKA zatwierdziła dwunastu nauczycieli akademickich, głównie profesorów, reprezentatywnych dla kierunku studiów. Zespołowi temu mam zaszczyt przewodniczyć. Kadencja jest czteroletnia: 2001-2005. W składzie są samodzielni pracownicy naukowcy, głównie profesorowie: trzy osoby z UW (Marcin Drzewiecki, Elżbieta Barbara Zybert, Barbara Sosińska-Kalata) oraz po dwie osoby z UW (Krzysztof Migoń i Małgorzata Komza), z UŚ (Irena Socha zastąpiona w zespołach wizytacyjnych przez Elżbietę Gondek) i z UJ (Wanda Pindłowa, Maria Kocójowa), z UMK – Bronisława Paruzel-Woźniczka, z UMCS – Barbara Trelińska, z UŁ – Hanna Tadeusiewicz i z UB – Anna Sitarska. Powstało w ten sposób niezależne gremium, które podjęło prace przyczyniające się do podniesienia prestiżu studiów oraz działania przybliżające ich profil do kształcenia na świecie. Zapraszam serdecznie wszystkich bibliotekarzy do składania wniosków dotyczących studiów kierunku INIB – [e-mail Maria Kocójowa: ikocoj@bilon.miks.uj.edu.pl].

Z wszystkimi programami i informacjami o akredytowanych instytucjach można zapoznać się na stronach prowadzących je uczelni lub przez bibliotekę wirtualną Instytutu Informacji Naukowej i Bibliotekoznawstwa Uniwersytetu Jagiellońskiego, gdzie istnieje też możliwość zapoznania się z pracami akredytacyjnymi UKA [<http://bilon.miks.uj.edu.pl>].

Standardy i sylwetka absolwenta. Najbardziej kłopotliwe w pracach Zespołu Ekspertów było ustanowienie standardów i liczby godzin koherentnych z Ustawą o Szkolnictwie Wyższym z 20 lipca 2001 (Dz. U. z 2001 nr 85, poz. 924) i standardami ministerialnymi dla kierunku, zweryfikowanymi dopiero ostatnio, z częściowym uwzględnieniem standardów ekspertów UKA (Rozporządzenie Ministra MENiS z 13 czerwca 2003 r. poz. 1401, Dz. U. nr 144). Najważniejsze zmiany wprowadzone przez ekspertów UKA dotyczą sylwetki absolwenta i nazwy kierunku, bardziej teraz zbliżonych do potrzeb społeczeństwa informacyjnego i bibliotek. Brzmi ona obecnie, jak uwy-puklono na początku artykułu „Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo”.

Przy ustanawianiu standardów, opublikowanych na stronie WWW UKA, eksperci zwrócili szczególną uwagę na [<http://main.amu.edu.pl/~ects/uka/bibliotekoznawstwo.html>]:

- Określenie sylwetki absolwenta studiów i wymagań kadrowych.
- Konsekwencje wynikające z transmisji studiów z historycznych na nowoczesne bibliotekarstwo i informację (też aspekty terminologiczne).
- Potrzebę przejścia na dwustopniowy system studiów (licencjat oraz studia uzupełniające magisterskie).

- Uwzględnienie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych nowoczesnych technologii (ICT).
- Znaczenie nauki języka angielskiego, zaleconego na tym kierunku.
- Założono istnienie specyfiki uczelni (różnice między uczelniami w prowadzeniu kierunku) i wymagania kadrowe.
- Określenie pola edukacji, zakładając możliwość różnego nazywania przedmiotów w uczelniach.
- Harmonizowanie nazwy z funkcjonującymi nazwami przedmiotów na świecie (głównie wprowadził UW i UJ).

Ponadto:

1. Wprowadzono punkty kredytowe ECTS – umożliwiające studia wymienne w Polsce i w Europie.
2. Wprowadzono obowiązek ocen pracowników przez studentów.
3. Skonstatowano brak kompatybilności między nazwą nowoczesnych studiów bibliotekoznawstwa i informacji naukowej a nazwą w Polsce dyscypliny naukowej – bibliologia, oraz trudności w transmisji międzynarodowej.

Przy określaniu sylwetki absolwenta eksperci podkreślili konieczność „kształtowania humanisty, nowoczesnego pracownika informacji i książki, zwłaszcza bibliotekarza”. W uwagach wstępnych zaznaczono: „Standardy odnoszą się do uniwersyteckich studiów magisterskich. Odzwierciedlają specyfikę kierunku BIN i podlegają stałej weryfikacji, aby mogły nadążać za szybkimi zmianami potrzeb społeczeństwa w odniesieniu do bibliotek, innych pokrewnych instytucji informacyjnych i książki. W programach powinna być odwzorowana specyfika studiów BIN polegająca na wprowadzaniu nowoczesnych technik komunikowania, co uzależnia realizację kierunku BIN od wyposażenia w nowoczesny sprzęt i oprogramowanie. Specyfika studiów BIN polega na wieloaspektowości, silnym zespoleńiu procesu dydaktycznego ze standardami i potrzebami praktyki profesjonalnej oraz badaniami naukowymi o charakterze multidyscyplinarnym”. Podkreślono znaczenie praktyk zawodowych.

Po dyskusjach eksperci wybrali pola, które muszą być nauczane, pozostawiając wybór nazw przedmiotów uczelniom. Starty się tu poglądy o konieczności wprowadzenia nazw obecnie przyjętych na świecie z polskimi przyzwyczajeniami do tradycyjnych nazw, przykładem może być bibliografia, zastępowana szerszym pojęciem źródeł informacji.

Różnice te były też widoczne w przedmiotach metodologicznych oraz nazwach specjalizacji od tradycyjnej specjalizacji edytorskiej do elektronicznego publikowania, animatora komunikowania, czy brokera informacji. Zwiastują one konieczność nowego spojrzenia metodologicznego i szerszego określenia dyscypliny niż ustawowo zatwierdzona bibliologia. Rozpiętość poglądów zaznaczyła się też w liczbie ogólnej godzin. Eksperci UKA wybrali ostatecznie jako minimum liczbę 1500 godzin dla programu pięcioletniego

magisterskiego (1000 godzin licencjat oraz 500 godzin studia uzupełniające magisterskie). W porównaniu – standard minimum PKA 1215 godzin dla całości studiów pięcioletnich. Z akredytowanych uczelni tylko UWr i UMCS pozostały przy jednostopniowym programie pięcioletnim, pozostałe placówki uniwersyteckie przeszły na system dwustopniowy.

Omawiane standardy unaoczniają duże ambicje uczelni prowadzących studia informacji naukowej i bibliotekoznawstwa w Polsce ocenianych przez UKA. Podobnie jak na innych kierunkach uniwersyteckich przekraczają one podstawowe wymagania ministerialne PKA.

Oceny i niedobory. Wzory ocen stosowanych w UKA przez inne kierunki studiów zostały wzbogacone trzystopniową skalą ocen ilościową dla bibliotekoznawstwa i informacji naukowej. Eksperti opracowali specjalną instrukcję oceny w 8 tematach, rozbitych na 51 pytań. Każde pytanie oceniane było w skali: niżej standardu (NS), standard (S), ponad standard (PS). Rozróżnienia te posiadały często słowne doprecyzowanie warunków. Matematyczne obliczenie wyników pozwoliło skonkretyzować wyniki oceny. Stwierdzono następujące niedobory:

Kadra – zbyt powolny proces zdobywania tytułów naukowych i mała adaptacyjność starszego pokolenia nauczycieli akademickich do potrzeb informacji naukowej i podnoszenia umiejętności IT.

Studenci – pasywność, braki w znajomości języków, zwłaszcza angielskiego.

Warunki – kłopoty lokalowe, brak zaplecza podręczników, sprzętu komputerowego, szybkich łącz sieciowych. Bardzo pomocne w nauczaniu serie SBP, zwłaszcza Nauka – Dydaktyka – Praktyka oraz seria UJ: Materiały Edukacyjne INIB UJ (15 woluminów).

Efekty. W czym pomogła akredytacja UKA:

- poparła starania w MENiS o zmianę nazwy kierunku, co nadało rangę staraniom i pozwoliło na pozytywny ich wynik,
- wzrósł na uczelniach prestiż akredytowanych kierunków,
- uporządkowano pole nauczania z informacji naukowej i bibliotekoznawstwa,
- część jednostek uzyskała pomoc u władz uczelni (poprawę sytuacji lokalowej, bazy naukowo-dydaktycznej),
- wysoko oceniono udział praktyków bibliotekarzy w realizacji programów (zalecone zatrudnianie na godzinach zleconych),
- zwrócono uwagę na konieczność interaktywnego nauczania w miejsce pasywnego uczenia się studentów,
- podkreślono wagę współpracy międzynarodowej i środowiskowej,
- nastąpiła integracja środowiska akademickiego INIB, wymiana informacji o kłopotach i możliwościach.

4. Polska: akredytacja PKA

Obligatoryjny typ akredytacji czeka kierunek studiów: informacja naukowa i bibliotekoznawstwo prowadzony we wszystkich typach szkół wyższych, ale po 2004 r. Kierunek ten bowiem nie znalazł się na ogłoszonej liście, wyznaczonej do akredytacji państwowej w przyszłym roku. Powinny się do niej umieć przygotować, zwłaszcza szkoły wyższe, prowadzące ten kierunek poza uniwersytetami, czyli w Akademjach Pedagogicznych i uczelniach prywatnych. Ważna rola w kształceniu praktyków profesjonalistów zachęca do zapoznania z zasadami tej akredytacji również szerokie grono bibliotekarzy.

Akredytacja PKA/ MENiS (Dz.U. 2001, nr 85, poz. 924) i obejmuje ustawowo cały obszar szkolnictwa wyższego, czyli wszystkie ośrodki akademickie w Polsce w liczbie około 350 w 2003 r. Przejęła ona zadania Komisji Akredytacyjnej Wyższego Szkolnictwa Zawodowego oraz część kompetencji Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego. Posiadane przez PKA uprawnienia kontrolne powodują, że negatywna ocena niesie konsekwencje w postaci wstrzymania naboru lub braku prawa do dalszego działania. PKA udziela zezwoleń na podniesienie zmiany poziomu kształcenia z zawodowego na magisterski, tworzenie jednostek pozamiejskowych. Kadencja PKA trwa 3 lata i rozpoczęła się 1 stycznia 2002 r., przewodniczącym jest prof. Andrzej Jamiołkowski. Organizację i tryb działania określa Statut uchwalony 11 stycznia 2002 r. Pracami kieruje 10 Zespołów kierunków studiów (aktualnie około 60 ekspertów). Procedura akredytacyjna nie powinna trwać dłużej niż 3 miesiące. Kierunek informacja naukowa i bibliotekoznawstwo znajduje się w Zespole Kierunków Studiów Humanistycznych. Przewodniczącym zespołu jest prof. Henryk Samsonowicz, z którym współpracują profesorowie: Sylwester Dworacki, Jacek Fisiak, Piotr Kowalski, Jerzy Krakowski. Marcin Krygier, Jan Nagórny, Marta Wyka, Jerzy Zdrada. Profesor J. Zdrada jest obecnie pracownikiem Instytutu INIB UJ. Procedura akredytacyjna obejmuje: wyznaczenie przez Prezydium PKA listy kierunków i uczelni podlegających ocenie w danym roku kalendarzowym, powiadomienie uczelni oraz prośbę o przysyłanie samooceny (ok. 30 stron). W ciągu 6 tygodni, uczelnie przysyłają oceny, sekretarz UKA powołuje zespół oceniający, który zapoznaje się z samooceną, następuje wizytacja uczelni przez zespół UKA (do 5 członków) oraz przygotowanie raportu w ciągu 2 tygodni. Uczelnia zapoznaje się z tym raportem i wysyła uwagi do PKA, przewodniczący Zespołu oceniającego przedstawia Raport i uwagi na posiedzeniu Zespołu kierunku studiów, który formułuje opinię i ocenę. Prezydium zatwierdza ocenę i podejmuje uchwałę, którą przekazuje do uczelni i ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego¹⁸. Skala ocen jest 4-stopniowa: wyróżniająca, pozytywna, warunkowa, negatywna. Minister MENiS zatwierdza postanowienia akredytacyjne

¹⁸ Przewodnik PKA..., s.21 (etapy procedury), s. 45 (wytyczne raportu samooceny).

PKA na 5 lat. PKA jest członkiem CEE Network oraz złożyła papiery do ENQUA.

PKA przeprowadziła w 2002 r. ocenę 185 jednostek, podjęła 205 uchwał pozytywnych oraz 480 negatywnych. Najwięcej wniosków dotyczyło kierunków ekonomicznych, społeczno-prawnych i technicznych. W grupie kierunków studiów humanistycznych rozpatrzono 29 wniosków, z tego 16 pozytywnie (55,2%). PKA bada uprawnienia formalne, jak dotąd najczęściej jest zastrzeżeń do obowiązującej liczby samodzielnych (8 na kierunek, w tym 5 z wykształceniem kierunkowym, poświadczonym dyplomem), liczby godzin zgodnych z minimum, zaplecza studiów (biblioteka, pomieszczenia, pomoce dydaktyczne, pracownie).

5. Wnioski. Znaczenie akredytacji dla kształcenia bibliotekarzy

- Akredytacja przyczyniła się do uporządkowania i unowocześnienia studiów kierunku INIB oraz sprecyzowania silnych i słabych stron (analiza SWOT)¹⁹.
- Sprecyzowano sylwetkę absolwenta pod kątem potrzeb nowoczesnej biblioteki, zwłaszcza informacji i wykorzystania nowoczesnych technologii ICT w programach.
- Określono konieczność specyfiki nauczania w poszczególnych ośrodkach i prawo do różnorodności (*diversity*), m.in. przez uwzględnienie potrzeb regionu.
- Podkreślono konieczność indywidualizacji studiów oraz aktywności nauczania.
- Zalecono wprowadzenie nowoczesnej terminologii, odpowiadającej potrzebom współczesnych bibliotek (zmiana nazwy kierunku studiów, zwrócenie uwagi na brak spójności w Polsce nazwy dyscypliny naukowej „bibliologia” z potrzebami bibliotek i międzynarodowym nazewnictwem, wniesienie przez UJ do CK wniosku o powstanie dyscypliny: Informacja i komunikacja społeczna).

Na zakończenie należy przypomnieć za Karlem Popperem: „Nasza wiedza może być jedynie skończona, podczas, gdy nasza niewiedza jest z pewnością nieskończona”²⁰. Dlatego warto jeszcze raz sobie uzmysłowić, że akredytacja musi być na określony czas, warunki jej przyznawania ulegają permanentnym zmianom, podobnie jak kształtowanie standardów. Akredytacja kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo powinna być pierwszorzędym, aktualnym znakiem jakości, mobilizującym do dalszych wysiłków grono nauczających i studiujących dla pożytku zatrudniających. Bez takiej kooperacji najlepiej ułożone standardy i oceny nic nie pomogą środowisku.

¹⁹ Analiza SWOT [<http://www.biznesplan.com.pl/analizaswot.html>]

²⁰ Cyt. za S. Kwiatkowski: *Przedsiębiorczość intelektualna*. Warszawa 2000.

Mirosława
Majewska



EDUKACJA USTAWICZNA BIBLIOTEKARZY. REALIA – PROBLEMY – PROGNOZY

Jesteśmy świadkami ogromnych zmian w środowisku życia i pracy, jak również w świadomości ludzi i widzenia świata. W świecie przekształceń systemowych i społecznych coraz bardziej staje się powszechny pogląd, iż największym i najbardziej liczącym się kapitałem jest **wiedza**. Proces tworzenia społeczeństwa informacyjnego wpływa na rozwój oświaty, w tym zwłaszcza edukacji ustawicznej.

W obszarze edukacji permanentnej podejmowane są takie działania jak:

- zapewnienie możliwości kontynuowania nauki po ukończeniu szkoły,
- przedłużanie i dopełnienie wykształcenia w toku aktywności zawodowej,
- umożliwienie w każdym wieku odnowienia czy readaptacji nabytych wcześniej umiejętności.

Edukacja ustawiczna ma więc do spełnienia rolę integrującą, łącząc działania wynikające z kształcenia szkolnego, pozaszkolnego, samokształcenia.

Środowisko cywilizacyjne, w którym pracuje współczesny bibliotekarz wyraźnie definiuje jego proces edukacyjny – dostosowanie się do nowych wymagań i funkcji kulturowych, społecznych i technologicznych, nabywanie nowych umiejętności, ponieważ posiadane już się zestarzały.

Już dzisiaj bibliotekarzowi przypisuje się wiele ról, które powinien spełniać w nowoczesnej bibliotece. Powinien to być menedżer, planista, projektant systemu, ekspert w swojej dziedzinie, negocjator, badacz, operator baz danych, budowniczy zbiorów, finansista, ekspert telekomunikacji i przedsiębiorca.

Bibliotekarz chcąc mieć osiągnięcia w swoim zawodzie musi być przygotowany na czekające go zmiany, być ich świadomy i włączać się do ich realizacji w swoim środowisku zawodowym.

Współczesny bibliotekarz to, przede wszystkim, specjalista w zakresie organizacji i zarządzania informacją, profesjonalista zapewniający efektywny dostęp do informacji.

Biblioteki zaś w nowej sytuacji muszą przede wszystkim udowodnić, że nikt nie może ich zastąpić w ich działalności zaspokajającej różne potrzeby społeczne, szczególnie informacyjne. Dobra informacja to informacja społecznie przydatna i w porę udzielona.

Współczesne przemiany społeczno-ekonomiczne, wpływ nowoczesnej technologii informacyjnej na organizację, styl i metody pracy zadecydowały o nowym obliczu kształcenia i doskonalenia bibliotekarzy, o dużej preferencji kształcenia ustawicznego. Od 2000 r. następuje stopniowa zmiana struktury pomaturalnego szkolnictwa bibliotekarskiego. Szkolnictwo to (tzn. formy szkolne oraz cały obszar edukacji permanentnej w formie kursów, doksztalcenia, warsztatów) zmierza w kierunku jednolitej sieci, która merytorycznie podlega CEBID-owi jako placówce kształcenia ustawicznego, odpowiadającej organizacyjnie i merytorycznie za treści kształcenia bibliotekarzy na poziomie pomaturalnym. CEBID pełni obecnie funkcję centralnego, ogólnopolskiego ośrodka metodycznego dla praktyki bibliotekarskiej¹.

Przeobrażenia strukturalno-merytoryczne CEBID-u są wynikiem dostosowywania się do potrzeb rynku pracy i przemian społecznych. Jest to nadalanie, przywarsztatowe szkolnictwo legitymujące się wysoką jakością kształcenia, którego absolwenci zasilają całą sieć biblioteczną w Polsce².

Usytuowanie szkoły przy bibliotece umożliwia słuchaczom obserwację całokształtu prac bibliotecznych od momentu zakupu, poprzez proces opracowywania, sposobu przechowywania, aż do udostępniania zasobów. Mają również możliwość uczestniczenia w organizowanych przez bibliotekę imprezach kulturalnych i oświatowych, mają możliwość obserwowania efektów różnorodnych form pracy.

W skład sieci szkół CEBID-u wchodzi obecnie 15 zamiejscowych filii oraz ośrodek warszawski. W maju 2002 r. włączono organizacyjnie do Centrum Państwowy Ośrodek Kształcenia Bibliotekarzy w Jarocinie, który pełni funkcję ośrodka form pozaszkolnych. We wrześniu 2003 r. utworzono nową filię (15) CEBID-u w Opolu. Siedzibą Pomaturalnego Studium Zawodowego Zaocznego jest Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Opolu.

¹ Obecnie, poza CEBID-em klasy bibliotekarskie prowadzi tylko Państwowe Studium Animatorów Kultury i Bibliotekarzy we Wrocławiu – ze specjalnością „biblioterapia”.

² Na temat kształcenia bibliotekarzy na poziomie średnim zob. *Edukacja bibliotekarzy 2001*. Warszawa 1999; M. Majewska.: *Jakość w przedakademickim kształceniu bibliotekarzy*. „Poradnik Bibliotekarza” 2001 nr 12 s. 3-7; J. Chruścińska: *Kształcenie i doskonalenie bibliotekarzy*. Cz. 10. „Vademecum Bibliotekarza” Warszawa 2002.

Utworzenie tej placówki pozwoli na kontynuację kształcenia w zawodzie bibliotekarza w regionie opolskim³.

Działania CEBID opierają się na strategii kształcenia związanej z drożnością programową pomiędzy pomaturalnym szkolnictwem bibliotekarskim, a wyższym w różnych ośrodkach akademickich kraju.

Umowa CEBID-u z Instytutem Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych Uniwersytetu Warszawskiego objęła wszystkie filie i oddziały PSZZ. Było to rozwiązanie odważne, stwarzające nową politykę kształcenia kadr dla kultury⁴.

Realizowany od 1997 r. wspólnie z IINiSB UW program w zakresie drożnej edukacji zawodowej bibliotekarzy i pracowników informacji naukowej stworzył możliwości podwyższania kwalifikacji zawodowych dla ok. 260 absolwentów z całego kraju.

W roku szkolnym 2003/2004 pojawiła się możliwość kontynuowania nauki dla słuchaczy CEBID na poziomie licencjackim na Uniwersytecie im. A. Mickiewicza w Poznaniu, na Wydziale Pedagogiczno-Artystycznym w Filii UAM w Kaliszu. Podpisane pomiędzy CEBID i UAM porozumienie stwarza nową szansę dalszej edukacji w zakresie informacji naukowej i bibliotekoznawstwa w zachodniej części kraju.

Dla bibliotekarzy z regionu zachodniopomorskiego mogą zaistnieć nowe możliwości podnoszenia kwalifikacji na poziomie licencjackim i studiów magisterskich. Podjęte są wstępne rozmowy z Uniwersytetem Szczecińskim w sprawie drożności kształcenia bibliotekarzy na kierunku filologia polska (3 lata) ze specjalnością bibliotekoznawstwa (2 lata). Rozważane są również rozwiązania w zakresie dalszego kształcenia dla słuchaczy szkół pomaturalnych z sieci CEBID na Uniwersytecie Śląskim i Łódzkim.

Dynamika zmian zachodzących we współczesnym bibliotekarstwie wymusza stałą modernizację programu kształcenia. Ogólna struktura programu kształcenia pomaturalnego studium bibliotekarskiego wyznaczona jest przez trzy podstawowe sfery działania współczesnego bibliotekarza, związane z: obsługą i informacją, działalnością edukacyjną w zakresie promocji czytelnictwa oraz animacją kultury w środowiskach lokalnych. W programie starano się ukazać bibliotekę i jej wewnętrzną organizację na tle działalności innych instytucji – w ścisłych relacjach z szeroko rozumianym środowiskiem. Szczególną uwagę w programie kształcenia zwraca się na rozwijanie świadomości społecznego charakteru działalności bibliotecznej, umiejętności obserwowania i analizowania szeroko rozumianych potrzeb

³ Z dniem 31.08.2003 r. uległo likwidacji Państwowe Pomaturalne Studium Animatorów Kultury i Bibliotekarzy w Opolu.

⁴ M. Drzewiecki i in.: *Zintegrowane szkolnictwo bibliotekarskie i informacyjne dla potrzeb Europy XXI w.* Warszawa 2002.

informacyjnych obsługiwane środowiska oraz promocję placówki bibliotecznej, na sprawne operowanie nowoczesną technologią komputerową i teleinformatyczną.

Łącznie program nauczania obejmuje 680 godzin, w tym 60 godzin języka obcego oraz przedmioty „Komunikacja społeczna i ustawodawstwo biblioteczne” (po 10 godzin)⁵.

Restrukturyzacja systemu polskiej edukacji oraz dostosowanie jej do standardów Unii Europejskiej powoduje, że do programów szkół wprowadza się ścieżki międzyprzedmiotowe związane z „integracją europejską”. W dobie wejścia Polski do struktur unijnych jest duże zapotrzebowanie na rzetelną wiedzę o przeszłości Europy, o jej współczesności i przyszłości. Integracja europejska nie może być tylko realizacją zadań ekonomicznych i politycznych, wolnością przepływu kapitałów, towarów, usług, nauki i technologii, ale przede wszystkim ludzi, idei, kultur i stylów życia⁶.

Program szkolny PSZZ wzbogacono o zajęcia – wykłady monograficzne (4 godz.) dotyczące zadań, funkcji i struktury UE.

W założeniach programowych przewiduje się realizację dalszych zagadnień związanych z prawem unijnym, systemem edukacyjnym państw wspólnotowych, informacją o historii i wspólnym dziedzictwie kulturowym, systemem wartości promowanym przez Unię Europejską.

Problematyka europejska wymaga ciągłego, systematycznego aktualizowania informacji oraz kształcenia kadr dla upowszechniania wiedzy o Unii Europejskiej. Aby przygotować specjalistów w zakresie informacji europejskiej CEBID, IINiSB UW oraz Fundacja INFO XXI przygotowała program „**Informacja europejska w polskich bibliotekach publicznych**”⁷ zaakceptowany przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej. Środki na realizację programu pochodzą z funduszy pomocowych Unii Europejskiej.

Realizowany od czerwca do grudnia 2003 r. program zakłada organizację cyklu kursów w zakresie informacji europejskiej dla bibliotekarzy powiatowych i gminnych bibliotek publicznych.

Ogólne założenia projektu opierają się na czynnikach wynikających z:

– potrzeb środowiska bibliotekarskiego (rozpoznanie na podstawie kwerend pracowników bibliotek publicznych na poziomie powiatowym i gminnym, wywiadach ze studentami studiów zaocznych IINiSB UW i uczestnikami pomaturalnych kursów CEBID);

⁵ Dokumentacja programowa. *Pomaturalne Studium Bibliotekarskie*. Zawód: bibliotekarz. 414(01). Warszawa, 1999, CUKB.

⁶ Cz. Banach: *Strategia i zadania edukacji w integracji Polski z Europą* W: *Szkola, edukacja europejska*. Jelenia Góra 2001 s. 45-46.

⁷ Program „Informacja europejska w polskich bibliotekach publicznych”. Oprac. M. Drzewiecki (red. nauk.), J. Puchalski, M. Zajac, M. Majewska. Warszawa, 2003.

– głębokiego przekonania kadry ośrodków kształcenia bibliotekarzy biorących udział w projekcie o bardzo znaczącym potencjale bibliotek publicznych w działaniach na rzecz UE oraz promocji Polski związanej z integracją europejską;

– stwierdzenia, że udział bibliotek w przygotowaniu społeczeństwa do członkostwa w UE nie jest dostateczny, bo zostały pominięte w podejmowanych działaniach społecznych, pomimo, że pełnią nie tylko funkcje edukacyjno-kulturalne, ale są również ważnym instrumentem demokratycznego komunikowania się władz z obywatelami.

Problem informowania społeczeństwa o integracji Polski z UE jest istotnym przykładem niewykorzystania istniejącej struktury bibliotecznej. Dla bibliotek, ale i dla idei informacji europejskiej wyjątkową szansą jest podjęcie działań w tej mierze. Odpowiednio wykształceni specjaliści informacji pracujący w bibliotekach publicznych mogą stać się prawdziwymi liderami.

Projekt przewiduje przygotowanie 1000 specjalistów w zakresie informacji europejskiej.

Grupa docelowa:

- pracownicy działów metodycznych odpowiednich bibliotek (osoby odpowiedzialne w bibliotekach za kształcenie ustawiczne),
- pracownicy bibliotek powiatowych i gminnych,
- kursy zostaną zrealizowane w 15 filiach CEBID (60 kursów).

W efekcie realizacji szkoleń:

– zostanie wykształcona grupa specjalistów informacji, wykorzystująca w swojej działalności sieć bibliotek publicznych na poziomie powiatowym i gminnym. Będą to osoby o odpowiednich kompetencjach i predyspozycjach liderów w swoich środowiskach lokalnych w zakresie wiedzy o źródłach informacji europejskiej,

– programy nauczania w CEBID (na poziomie średnim) i w IINiSB UW (na poziomie wyższym) zostaną zweryfikowane zgodnie z doświadczeniami wynikającymi z realizacji kursów,

– nabyte doświadczenia pomogą objąć kształceniem tego typu specjalistów z innych bibliotek (szkolnych, wojskowych i ośrodków informacji).

Program obejmuje następującą tematykę (40 godzin):

- źródła informacji na temat UE,
- użytkownicy informacji europejskiej w bibliotekach publicznych,
- działalność informacyjna bibliotek w zakresie informacji europejskiej,
- umiejętność komunikacji potrzebna bibliotekarzom europejskim,
- organizacja i zarządzanie bibliotekami, zastosowanie standardów UE,
- wykorzystanie komputera w ośrodkach informacji o Unii Europejskiej.

Autorami programów oraz materiałów dydaktycznych są wykładowcy IINiSB UW, natomiast realizatorami zajęć w filiach CEBID są nauczyciele CEBID, pracownicy bibliotek, nauczyciele akademicy oraz specjaliści z regionalnych ośrodków informacji o Unii Europejskiej.

W ramach realizacji programu wojewódzkie biblioteki publiczne otrzymały po ok. 2000 publikacji (w tym CD) związanych z działalnością Unii Europejskiej (o wartości ok. 20 000 zł). Łącznie biblioteki otrzymały 43 000 wydawnictw – o wartości 430 tys. zł. Publikacje te zasiłyły księgozbiory bibliotek. Projektowi towarzyszą konferencje naukowe, 24-26.09.2003 r. – Wigry k. Suwałk, której organizacji podjęła się Miejska Biblioteka Publiczna w Suwałkach, na temat: „Biblioteki pogranicza w przededniu rozszerzenia UE. Nowe zadania i możliwości”.

Konferencja miała na celu stworzenie możliwości spotkania bibliotekarzy pracujących w specyficznych środowiskach regionów przygranicznych. Spotkanie to stało się forum wymiany dotychczasowych doświadczeń współpracy nadgranicznej, szczególnie w istniejących obecnie euroregionach.

Przygotowany program „Informacja europejska w polskich bibliotekach publicznych” wspiera działanie środowiska bibliotekarskiego, które od dawna wykazuje żywe zainteresowanie Unią Europejską. Tematyka konferencji podejmowanych przez biblioteki (Toruń, Zielona Góra) dotyczyła przygotowania bibliotek do współpracy europejskiej oraz sposobów pozyskiwania funduszy unijnych na działalność informacyjną i dostosowanie bibliotek do standardów obowiązujących w krajach UE. W bibliotekach naukowych, publicznych i szkolnych powstało wiele punktów informacji, a działanie projektów, jak np.: INFOBIBNET (<http://www.infobibnet.pl>) określa rolę bibliotek i bibliotekarzy w budowaniu społeczeństwa informacyjnego.

Zapotrzebowanie na nowe oferty edukacyjne pojawia się wówczas, gdy zainteresowani kształceniem zaczną sami ich poszukiwać. Zgodnie z potrzebami środowiska bibliotekarskiego w 2002 r. CEBID zorganizował ogółem 13 kursów komputerowych (w tym 4 w Warszawie), w których uczestniczyły 124 osoby (43 osoby na kursach zorganizowanych w Warszawie) z terenu całej Polski. Uczestnikami kursów byli dyrektorzy oraz pracownicy bibliotek publicznych, pedagogicznych; wojewódzkich, miejskich, gminnych, powiatowych oraz ośrodków kultury i urzędów gmin.

Tematyka kursów:

- Tworzenie i obsługa baz danych w systemie MAK.
- Komputerowe opracowanie zbiorów w systemie MAK.
- MAK Administrator.
- Podstawy obsługi komputera i podstawy systemu Windows.
- Internet w szkole i w bibliotece.
- Multimedia w szkole i bibliotece.

Zajęcia na kursach prowadziło ogółem 13 wykładowców z ośrodków uniwersyteckich i bibliotek naukowych (Biblioteka Narodowa, Biblioteka Uniwersytecka w Warszawie, Uniwersytet Warszawski).

W 2003 r. (do 18.09.2003) CEBID zorganizował 38 kursów, w których łącznie uczestniczyło 463 osób z terenu całego kraju. Kursy miały miejsce w Warszawie oraz w filiach CEBID w Łodzi, Jarocinie oraz Gdańsku.

Warszawa:

- Prowadzenie archiwum szkolnego (sekretarze szkół).
- Katalogowanie w bibliotekach stosujących format USMARC.
- System Windows i Pakiet Office.
- Opracowanie programów i pozyskiwanie funduszy europejskich (dyrektorzy szkół).
- Katalogowanie dokumentów elektronicznych (3 kursy).
- Katalogowanie w Języku Haseł Przedmiotowych BN – kurs podstawowy.
- Promocja biblioteki w środowisku lokalnym.

Łódź:

- Szkolenie prowadzone w ramach wspólnego grantu z Wojewódzką i Miejską Biblioteką Publiczną w Łodzi.
- Internet dla bibliotekarzy (2 kursy).
- MARC 21 (5 kursów).
- Podstawy obsługi bibliotecznych stron WWW.
- Wykonywanie statystyk w systemie bibliotecznym HORIZON.
- JHP dla potrzeb bibliografii regionalnej (4 kursy).
- Metodyka prac bibliograficznych (3 kursy).
- Inwentarz biblioteczny i dowody wpływów w systemie HORIZON.

Jarocin:

- Opracowanie alfabetyczne i rzeczowe zbiorów.
- Komputerowe opracowanie zbiorów w systemie MAK (2 kursy).
- Edukacja regionalna w bibliotece.
- Biblioterapia z elementami innych terapii twórczych.
- Internet w szkole i w bibliotece.
- Organizacja i zarządzanie bibliotekami publicznymi.
- Komputerowe opracowanie zbiorów w systemie SOWA.
- Gry i zabawy w bibliotece.

Gdańsk:

- LIBRA.
- Podstawy obsługi komputera.

Uczestnikami szkoleń organizowanych w Warszawie byli m.in: dyrektorzy szkół artystycznych, sekretarze szkół, bibliotekarze, nauczyciele, kierownicy działów bibliotecznych, kustosze, pracownicy administracyjni, specjaliści do spraw komputeryzacji, archiwiści.

Po każdym kursie organizowanym w Warszawie uczestnikom rozdawano arkusze ewaluacyjne. Średnia ocen przyznana przez kursantów dla wszystkich szkoleń, które odbyły się od stycznia do czerwca 2003 r. w Warszawie – to 4.75. Wysoka ocena oferowanego programu szkolenia i doskonalenia zawodowego świadczy o odpowiednim poziomie merytorycznym i zachowania proporcji pomiędzy wykładami i ćwiczeniami, profesjonalnej kadry nauczającej, oraz określa stopień zaspokojenia oczekiwań związanych z różnorodnymi działaniami podejmowanymi przez bibliotekę i bibliotekarzy.

W procesie edukacji ustawicznej, obok placówek oświatowych biorą czynny udział biblioteki zwłaszcza publiczne, które mają statutowy obowiązek doskonalenia swojej kadry.

Analiza materiału informacyjnego za 2002 r. nadesłana do Departamentu Książki Ministerstwa Kultury przez wojewódzkie biblioteki publiczne, wskazała na dużą aktywność bibliotek w zakresie dokształcania i doskonalenia pracowników oraz pozwoliła wyodrębnić grupy tematów szkoleniowych realizowanych przez biblioteki różnego stopnia administracyjnego. Dominują tematy z **warsztatu bibliotekarskiego** (opracowanie formalne i rzeczowe zbiorów, budowa bibliografii regionalnych, marketing biblioteczny, promocja biblioteki w środowisku lokalnym, aktualne przepisy prawne, automatyzacja procesów bibliotecznych itp.):

- **w grupie literackiej, kulturowej** – warsztaty literackie, seminaria, jak np. „Literatura a mass media”, „Wzorce osobowe w książkach dla dzieci i młodzieży”, „Rola ilustracji w literaturze dziecięcej”, „Rola bajki terapeutycznej w obniżaniu lęków u dzieci” – warsztaty dla bibliotekarzy pracujących z grupami osób specjalnej troski;

- **w grupie informacyjnej** – szkolenia z zakresu informacji turystycznej, biznesowej, prawnej, integracji europejskiej – wykorzystanie Internetu w bibliotece itd.

Wśród zgłaszanych i postulowanych przez dyrektorów bibliotek ogólnopolskich tematów konferencji, seminariów, warsztatów – organizowanych przez centralne instytucje (BN, SBP, ośrodki kształcenia bibliotekarzy, biblioteki naukowe) najczęściej wymieniane były tematy związane z tworzeniem się nowej biblioteki otwartej na Europę:

- „Zmiany w sytuacji polskich bibliotek publicznych po wejściu do UE”.
- „Pozyskiwanie funduszy na działalność biblioteki „(sponsory, granty).
- „Biblioteki publiczne pogranicza – wspólne dziedzictwo”.
- „Biblioteki publiczne a społeczeństwo informacyjne – koncepcje, propozycje rozwiązań systemowych”.

- „Udział WBP w programach unijnych”.
- „Polityka biblioteczna Ministerstwa Kultury: stan, zagrożenia, szanse rozwoju”.

Oczekiwane są również szkolenia z zakresu: finansów publicznych, działalności prawnej bibliotek, digitalizacji zbiorów, komunikacji społecznej oraz sposobów skuteczniej rozmowy z władzami.

Wśród czynników utrudniających działalność edukacyjną wymienia się przede wszystkim:

- brak środków finansowych na prowadzone przez biblioteki doskonalenie zawodowe oraz możliwości delegowania pracowników na szkolenia centralne,
- trudność w pozyskiwaniu najlepszych specjalistów z dziedziny bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, ludzi nauki, twórców kultury,
- brak odpowiedniej bazy sprzętowo-lokalnej.

Bibliotekom publicznym potrzebni są fachowcy, liderzy edukatorzy, którzy podejmą nowe wyzwania, swoją aktywnością „zaszczepią chęci innym”, a także zrealizują ważny postulat edukacji permanentnej i autoedukacji.

Postulowany wzór bibliotekarza powinien eksponować m. in. te cechy, które są właściwe animatorowi kultury⁸, tj. łatwość nawiązywania kontaktów, postawę twórczą, wiedzę psychologiczną i pedagogiczną, oddziaływanie własnym przykładem na otoczenie, wskazywanie metod indywidualnego rozwoju poprzez kontakt z książką, zaangażowanie w pracę, aktywność.

Na kształtowanie się sytuacji społecznej bibliotekarzy, obok ustawowych oraz administracyjnych uwarunkowań ma wpływ potencjał tkwiący w samych ludziach, czyli uwarunkowania związane z płcią, wykształceniem, zainteresowaniami.

W bibliotekach pracują ludzie o różnych predyspozycjach z różnymi umiejętnościami, różnym temperamencie zawodowym.

Transformacja edukacyjna bibliotekarzy powinna uwzględniać zarówno cechy demograficzno-społeczne, osobowościowe, ale również dla skuteczności działań duże znaczenie ma śledzenie przemian w sferze kształcenia i wychowania oraz nadążania za nimi.

W kręgu zagadnień najważniejszych dla edukacji permanentnej jest odejście od modelu encyklopedycznego, w kierunku kształcenia metodologicznego, wymagającego w znacznie większym stopniu umiejętności, odnajdywania i korzystania z różnego typu źródeł informacji, a więc rozwijania świadomości informacyjnej.

Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej jest organizatorem procesu dydaktycznego jako kształcenia ustawicznego.

⁸B. Jedlewska: *Animatorzy kultury wobec wyzwań edukacyjnych*. Lublin. 1999 s. 7.

System ten zawiera elementy strategii przemienności kształcenia i pracy zawodowej. Placówka nasza została wyznaczona do pełnienia nowej roli – do nadzorowania stażu adaptacyjnego i przeprowadzenia testu umiejętności w sprawie uznania kwalifikacji w zawodach bibliotekarza oraz pracownika dokumentacji i informacji naukowej nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej⁹.

Projekt rozporządzenia Ministerstwa Kultury (zob. zał.) określa warunki, sposób i tryb odbywania stażu adaptacyjnego lub przeprowadzenia testu, oraz jego oceny, w sytuacji gdy obywatel Unii Europejskiej zwróci się do właściwego organu RP z wnioskiem o przeprowadzenie postępowania w sprawie uznania kwalifikacji do wykonywania danego zawodu regulowanego w Polsce, a organ ten uzna za konieczne uzupełnienie przez wnioskodawcę kwalifikacji w zawodzie bibliotekarza lub pracownika informacji, odbycia stażu adaptacyjnego w różnych typach bibliotek w Polsce lub przystąpienie do testu umiejętności, który będzie przeprowadzony przez CEBID. Konsekwencją uznania kwalifikacji może być podjęcie pracy przez obywatela państwa należącego do Unii Europejskiej – w Polsce.

Przygotowywane rozporządzenie przez Ministerstwo Kultury wejdzie w życie z dniem uzyskania przez Rzeczypospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

Rzeczywistość europejska wymusza zmiany w procesie kształcenia i doskonalenia bibliotekarzy na wielu obszarach: programów nauczania, nowych technologii dydaktycznych, nowej organizacji studiów. Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej podjęło te wyzwania już kilka lat temu i usiłuje z powodzeniem aktualizować i jednocześnie poszerzać swoją ofertę edukacyjną, dbając przede wszystkim o jakość kształcenia i kompatybilność z potrzebami środowiska zawodowego.

Powiedzenie Heraklita „Nic nie jest stałe oprócz zmiany” – jest w dzisiejszych czasach najbardziej aktualne – a zwłaszcza odnosi się do edukacji – która towarzyszy nam w ciągu całego życia.

⁹Na podstawie art. 15 ustawy z dn. 26 kwietnia 2001 r. o zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej Kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych (Dz. U. Nr 81 poz. 954 z 2002 r. nr 71, poz. 655) Ministerstwo Kultury przygotowuje projekt rozporządzenia.

P r o j e k t**Rozporządzenie Ministra Kultury**

z dnia 2003 r.

w sprawie stażu adaptacyjnego oraz testu umiejętności w toku postępowania o uznanie nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów bibliotekarza oraz pracownika dokumentacji i informacji naukowej.

Na podstawie art. 15 ustawy z dnia 26 kwietnia 2001 r. o zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych (Dz. U. Nr 81 poz. 954, z 2002 r. Nr 71, poz. 655) zarządza się, co następuje:

Rozdział I. Przepisy ogólne**§ 1. Rozporządzenie określa:**

- 1) warunki, sposób i tryb odbywania stażu adaptacyjnego, sposób i tryb wykorzystywania nadzoru nad odbywaniem stażu adaptacyjnego oraz oceny nabytych przez wnioskodawcę umiejętności;
- 2) warunki, sposób i tryb przeprowadzania testu umiejętności oraz oceny wykazanych przez wnioskodawcę umiejętności.

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa, bez bliższego określenia o:

- 1) stażu adaptacyjnym – oznacza to staż, o którym mowa w art. 2 pkt. 16 ustawy z dnia 26 kwietnia 2001 r. o zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych (Dz.U. Nr 81 poz. 954, z 2002 r. Nr 71, poz. 655), zwanej dalej ustawą;
- 2) teście umiejętności – oznacza to test, o którym mowa w art. 2 pkt 17 ustawy;
- 3) wnioskodawcy – oznacza to wnioskodawcę w rozumieniu ustawy, ubiegającego się o uznanie kwalifikacji w zawodach bibliotekarza lub pracownika dokumentacji i informacji naukowej;
- 4) postępowaniu – oznacza to postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji w zawodach bibliotekarza lub pracownika dokumentacji informacji naukowej, prowadzone na podstawie przepisów ustawy;
- 5) organie prowadzącym postępowanie – oznacza to ministra właściwego ds. kultury.

§ 3. Do nadzorowania stażu adaptacyjnego i przeprowadzania testu umiejętności upoważnia się Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej, zwane dalej „organem nadzorującym”.

- § 4. Staż adaptacyjny albo test umiejętności prowadzone są oddzielnie dla zawodu bibliotekarza oraz pracownika dokumentacji i informacji naukowej, z uwzględnieniem przepisów w sprawie kwalifikacji wymaganych do wykonywania tych zawodów.
- § 5.1. Konieczność odbycia stażu adaptacyjnego albo testu umiejętności jest stwierdzana w toku postępowania.
2. Wnioskodawca występuje z wnioskiem o odbycie stażu adaptacyjnego albo o przeprowadzenie testu umiejętności.
 3. Wzór wniosku, o którym mowa w ust. 2, stanowi zał. 1 do rozporządzenia.
 4. Wzór wniosku jest dostępny na stronach podmiotowych ministra właściwego ds. kultury.
- § 6. Organ prowadzący postępowanie przekazuje jednostce, o której mowa w § 5, postanowienie, o którym mowa w § 5 ust.1 wraz z dokumentacją o posiadanych kwalifikacjach, w tym o wykształceniu i stażu pracy zawodowej wnioskodawcy.
- § 7. Organ prowadzący postępowanie na stronach podmiotowych ministra właściwego ds. kultury, zamieszcza informacje o wymogach kwalifikacyjnych dla bibliotekarza oraz dla pracownika dokumentacji i informacji naukowej, o kształceniu w tych zawodach, przykłady testów umiejętności, a także wykaz jednostek, w których mają być odbywane staże adaptacyjne.

Rozdział 2. Staż adaptacyjny

- § 8.1. Staż adaptacyjny może być odbywany w bibliotekach i ośrodkach informacji, zwanych dalej „jednostkami”, wskazanych w postanowieniu, o którym mowa w § 5 ust.1.
2. Wykaz jednostek, w których wnioskodawcy mogą odbywać staż adaptacyjny, ustala organ prowadzący postępowanie w porozumieniu z ministrem właściwym ds. oświaty i wychowania oraz organizatorami jednostek.
 3. Wnioskodawca może wskazać jednostkę, która wyraża zgodę na nawiązanie z wnioskodawcą stosunku pracy, o którym mowa w § 2 pkt.15 ustawy, w celu odbycia stażu adaptacyjnego.
 4. Wnioskodawca z wnioskiem, o którym mowa w § 5 ust. 2 składa formularz zgłoszeniowy, stanowiący zał. 2 do rozporządzenia.
- § 9. W celu odbycia stażu adaptacyjnego wnioskodawca jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę albo na podstawie umowy cywilno-prawnej, na warunkach określonych pomiędzy wnioskodawcą a jednostką.

§ 10. Staż adaptacyjny odbywany jest pod nadzorem opiekuna, wykwalifikowanego bibliotekarza lub pracownika dokumentacji i informacji naukowej (dyplomowanego bibliotekarza lub dyplomowanego pracownika dokumentacji naukowej) wyznaczonego przez kierownika jednostki i zatwierdzonego przez organ nadzorujący wyznaczony w § 3.

§ 11.1 Staż adaptacyjny jest realizowany zgodnie z programem stażu, ustalonym przez dyrektora jednostki.

2. Program stażu przygotowujący jest dla każdego wnioskodawcy indywidualnie:

1) po przeanalizowaniu jego kwalifikacji oraz zakresu wiedzy niezbędnego dla spełnienia wymagań kwalifikacyjnych dla bibliotekarza lub pracownika dokumentacji i informacji naukowej,

2) różnic w specyfice zawodów wykonywanych w Polsce, a Państwem wnioskodawcy.

3. Program przedstawiany jest wnioskodawcy, który może wnieść uwagi dotyczące wiedzy, nabytych umiejętności. Ocena uwag wnioskodawcy należy do organu nadzorującego.

§ 12.1 Długość stażu adaptacyjnego określana jest w postanowieniu, o którym mowa w § 5 ust. 1.

2. Staż adaptacyjny dla bibliotekarza oraz pracownika dokumentacji i informacji naukowej nie może przekraczać dwóch lat.

3. Na wniosek wnioskodawcy złożony w toku postępowania, staż adaptacyjny może być przedłużony przez organ prowadzący postępowanie.

§ 13. Nadzór nad przebiegiem stażu sprawuje organ nadzoru, wymieniony w § 3, przez kontrolę realizacji programu, obserwację wyników pracy wnioskodawcy.

§ 14.1. Sprawozdanie z przebiegu stażu sporządzane jest przez wnioskodawcę w formie ustalonej przez organ nadzorujący i uwzględnia:

1) harmonogram zrealizowanych przez wnioskodawcę prac,

2) opis wykonanych zadań.

2. Oceny stażu dokonują wspólnie opiekun stażu i dyrektor jednostki, w której staż jest odbywany, w ciągu czternastu dni od dnia jego zakończenia.

3. Ocena stażu adaptacyjnego dokonywana jest w formie raportu opiekuna i wniosków dyrektora jednostki, w której staż jest odbywany i zawiera stwierdzenie o przygotowaniu do samodzielnego wykonywania zawodu bibliotekarza lub pracownika dokumentacji i informacji naukowej.

4. Organ nadzorujący powołuje zespół ekspertów złożony z 3 osób, reprezentujących dziedziny wiedzy specjalizacji objętej stażem, do oceny dokumentacji wnioskodawcy oraz przygotowania wniosku o zaliczeniu, potrzebie przedłużenia stażu lub jego niezaliczeniu.
5. Organ nadzorujący podejmuje decyzję o zaliczeniu, lub niezaliczeniu stażu, potrzebie jego przedłużenia wnioskodawcy i przedstawia ją organowi prowadzącemu postępowanie.

Rozdział 3. Test umiejętności

- § 15. Test umiejętności ma na celu ocenę wiedzy i umiejętności zawodowych wnioskodawcy, jeżeli programy kształcenia w zawodzie bibliotekarza i pracownika dokumentacji i informacji naukowej w państwie, z którego pochodzi wnioskodawca, różnią się od programów obowiązujących w Polsce.
- § 16. Test umiejętności przeprowadzany jest przez jednostkę określoną w § 3 lub przez inną jednostkę doskonalenia w zawodach, o których mowa w rozporządzeniu, wskazane w postępowaniu, o którym mowa w § 5 ust. 1.
- § 17.1. Test umiejętności opracowuje jednostka przeprowadzająca go.
 2. Do opracowania testu umiejętności stosuje się odpowiednio przepisy § 11.
- § 18.1. Test umiejętności przeprowadza się w formie pisemnej i ustnej w języku polskim.
 2. Część ustna testu odbywa się po zakończeniu części pisemnej.
- § 19. Test umiejętności przeprowadza komisja składająca się co najmniej z 3 osób, powoływanych przez dyrektora (kierownika) jednostki, w której test jest prowadzony, zwany dalej „komisją”.
- § 20.1. Ocena testu umiejętności ustalana jest w terminie 14 dni od daty jego przeprowadzenia.
 2. Udzielenie odpowiedzi na pytania będące przedmiotem testu są punktowane.
 3. Test zostaje zaliczony, gdy wnioskodawca uzyskuje co najmniej 70% ogólnej sumy punktów.
- § 21. Decyzje o zaliczeniu lub niezaliczeniu testu umiejętności podejmuje organ nadzorujący na podstawie protokołu komisji.
- § 22. Wnioskodawca, który uzyskał negatywny wynik testu ma prawo do jego powtórzenia po upływie 30 dni.
- § 23. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

UZASADNIENIE

Projekt rozporządzenia stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 15 ustawy z dnia 26 kwietnia 2001 r. o *zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych* (Dz.U. Nr 87, poz. 954 z późn. zm.), która wdrożyła do polskiego prawa przepisy Dyrektywy Rady nr 89/48/EWG z dnia 21 grudnia 1988 r., dotyczącej ogólnego systemu uznawania dyplomów szkół wyższych, przyznanych na zakończenie przynajmniej trzyletniego kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz Dyrektywy Rady nr 92/51/EWG z dnia 18 czerwca 1992 r. w *sprawie drugiego ogólnego systemu uznania kształcenia i doskonalenia zawodowego*, jako uzupełnienie Dyrektywy 89/48/EWG.

Projekt określa:

- 1) warunki, sposób i tryb odbywania stażu adaptacyjnego, sposób i tryb wykonywania nadzoru nad odbywaniem stażu oraz oceny nabytych przez wnioskodawcę umiejętności,
- 2) warunki, sposób i tryb przeprowadzania testu umiejętności oraz oceny wykazanych przez wnioskodawcę umiejętności.

Przepisy rozporządzenia będą miały zastosowanie do obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, którzy nabędą w tych państwach kwalifikacje i przyjadą do Polski z zamiarem wykonywania zawodów bibliotekarza, czy pracownika dokumentacji i informacji naukowej. Jeśli w trakcie postępowania w sprawie uznania kwalifikacji właściwy organ uzna, że istnieją zasadnicze różnice w programach kształcenia wymagane w Rzeczypospolitej Polskiej, albo gdy zakresy zawodów różnią się, wówczas właściwy organ może uzależnić decyzję o uznaniu kwalifikacji od odbycia przez wnioskodawcę stażu adaptacyjnego albo przystąpienia do testu umiejętności – zależnie od wyboru wnioskodawcy. Staż adaptacyjny albo test umiejętności prowadzone są zgodnie z postanowieniem wydanym w toku postępowania w sprawie uznania kwalifikacji, z zastrzeżeniem przepisów projektowanego rozporządzenia.

Po uzyskaniu przez wnioskodawcę pozytywnej oceny z odbycia stażu lub testu – właściwy organ wydaje decyzję o uznaniu kwalifikacji do wykonywania zawodów bibliotekarza czy pracownika dokumentacji i informacji naukowej. Wynikiem negatywnej oceny będzie wydanie decyzji o nieuznaniu kwalifikacji.

Przepisy § 8-14 odnoszą się do stażu adaptacyjnego. Staż może odbywać się w bibliotekach ogólnokrajowej sieci, w bibliotekach szkolnych, ośrodkach informacji naukowej, innych jednostkach organizacyjnych, wskazanych przez organ lub wnioskodawcę. Jeśli wnioskodawca wskazuje jednostkę, w której chciałby odbyć staż, to powinien przedstawić dokument, wystawiony przez tę jednostkę, zawierający zgodę nawiązania z nim stosunku prawnego.

Wnioskodawca, podczas odbywania stażu, jest zatrudniany na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, bez wynagrodzenia lub za wynagrodzeniem, na warunkach ustalonych z jednostką, jeżeli jest to jednostka, którą wskazał sam wnioskodawca. Jeżeli wnioskodawca nie jest w stanie wskazać jednostki, w której będzie odbywał staż adaptacyjny, wówczas taką jednostkę wskazuje organ. Staż adaptacyjny w jednostce wskazanej przez organ odbywany jest w zasadzie bez wynagrodzenia.

Zakłada się, że staż adaptacyjny będzie wykonywany pod nadzorem opiekuna, którym może być bibliotekarz dyplomowany lub dyplomowany pracownik informacji naukowej, posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć w zakresie, w jakim wnioskodawca występuje o uznanie kwalifikacji. Program stażu jest ustalany indywidualnie dla każdej osoby odbywającej staż, po szczegółowej analizie kwalifikacji wynikających z dokumentów wnioskodawcy a także uwzględniający zakres wiedzy niezbędny do pracy w zawodach bibliotekarza, czy pracownika dokumentacji i informacji naukowej. Przy opracowywaniu programu stażu adaptacyjnego uwzględnia się treść innych szczegółowych przepisów projektowanego rozporządzenia. Staż podlega ocenie dokonywanej przez opiekuna stażu i dyrektora jednostki. Ocena jest przekazywana następnie wnioskodawcy oraz organowi prowadzącemu postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji.

Przepisy § 15-22 odnoszą się do testu umiejętności ze wskazaniem jednostki, wyznaczanej do tej czynności. Zakłada się, że testy będą przeprowadzane w państwowych lub samorządowych bibliotekach i ośrodkach informacji naukowej, o zasięgu co najmniej regionalnym, a także w innych jednostkach, prowadzonych przez ministra właściwego do spraw kultury.

Test jest przygotowywany dla każdego wnioskodawcy indywidualnie, po szczegółowej analizie kwalifikacji wynikających z dokumentów złożonych przez wnioskodawcę w toku postępowania o uznanie kwalifikacji, uwzględniający zakres wiedzy niezbędnej na danym stanowisku bibliotekarza czy pracownika dokumentacji i informacji naukowej. Przepisy projektowanego rozporządzenia określają metody i kryteria oceny testu.

Rozporządzenie, podobnie jak ustawa z dnia 26 kwietnia 2001 r., wejdzie w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

Wejście w życie przepisów rozporządzenia może spowodować nieznaczne skutki finansowe związane z koniecznością zagwarantowania wynagrodzenia pracownikowi jednostki pełniącemu funkcję opiekuna stażu adaptacyjnego. Przyjmując, że wynagrodzenie opiekuna stażu adaptacyjnego wynosić będzie 150 zł miesięcznie, przy stażu trwającym średnio 10 miesięcy, koszty opieki nad jednym cudzoziemcem odbywającym staż adaptacyjny będą wynosiły ok. 1500 zł.

Można przypuszczać, że w skali kraju powyższe procedury będą dotyczyły przypadków jednostkowych. Większość osób ubiegających się o uznanie nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji jest uprawniona do wykonywania zawodu bibliotekarza i pracownika dokumentacji i informacji naukowej, ze względu na podobieństwo kształcenia w tych zawodach w krajach członkowskich UE. W związku z tym wnioskodawcy będą mogli starać się o uznane kwalifikacje bez konieczności przeprowadzania dodatkowego postępowania w postaci stażu adaptacyjnego lub testu umiejętności.

Przy założeniu, że rocznie, w skali kraju staże adaptacyjne będzie odbywało 20 osób, koszty związane z wynagrodzeniem opiekuna stażu będą wynosiły ok. 30 000 zł i zostaną pokryte z budżetu właściwych ministrów, w zależności od tego w jakiej jednostce będzie realizowany staż adaptacyjny.

Test umiejętności będzie przygotowywany i przeprowadzany przez Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej w Warszawie.

Przygotowanie i przeprowadzenie testu dla ok. 20 osób rocznie CEBID zrealizuje w ramach budżetu.

W związku z powyższym, zadania związane z przygotowaniem i przeprowadzeniem testu umiejętności nie będą powodowały dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Ocena przewidywanych skutków społeczno-gospodarczych wynikających z projektu (OSR)

Zakres Oceny Skutków Regulacji

Wejście w życie projektowanego rozporządzenia nie wywoła skutków, zarówno w aspekcie finansowym jak i społecznym.

Projekt rozporządzenia określa warunki, sposób i tryb odbywania stażu adaptacyjnego lub przeprowadzania testu, oraz ich oceny, w sytuacji gdy obywatel Unii Europejskiej zwróci się do właściwego organu w RP z wnioskiem o przeprowadzenie postępowania w sprawie uznania kwalifikacji do wykonywania danego zawodu regulowanego w Polsce, a organ ten uzna za konieczne uzupełnienie przez wnioskodawcę kwalifikacji w drodze odbycia stażu adaptacyjnego lub przystąpienia do testu umiejętności.

Tryb postępowania w sprawie uznania kwalifikacji został określony w ustawie z dnia 26 kwietnia 2001 r. *o zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych* (Dz.U. Nr 87, poz. 954 z późn. zm.). Zatem, skutki ekonomiczne i społeczne wiążą się z wejściem w życie cytowanej ustawy.

Skutki wprowadzenia rozporządzenia

Wpływ regulacji na dochody i wydatki budżetu i sektora publicznego

Wejście w życie rozporządzenia nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Zakłada się, że wnioskodawca będzie odbywał staż bez wynagrodzenia (o ile wnioskodawca i jednostka zgodnie nie postanowią inaczej).

Jeśli chodzi o test umiejętności, to będzie on przygotowywany przez Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej (CEBID) w ramach zadań zleconych przez ministra właściwego ds. kultury.

Wpływ regulacji na rynek pracy

Wejście w życie projektowanego rozporządzenia nie wywoła skutków dla rynku pracy. Wpływ na rynek pracy będą miały przepisy ustawy z dnia 26 kwietnia 2001 r. odnoszące się do postępowania w sprawie uznania kwalifikacji do wykonywania zawodu regulowanego w Polsce, które określają mechanizmy uznawania kwalifikacji uzyskanych na obszarze państw członkowskich UE (poza obszarem RP) przez obywateli Unii Europejskiej.

Konsekwencją uznania kwalifikacji może być podjęcie pracy przez obywatela państwa należącego do Unii Europejskiej – w Polsce.

Rozwiązania legislacyjne zaproponowane w przedstawionym rozporządzeniu mogą stanowić część postępowania w sprawie uznania kwalifikacji, o ile w tym postępowaniu zostanie wydane postanowienie zobowiązujące wnioskodawcę do odbycia stażu adaptacyjnego albo przystąpienia do testu umiejętności.

Wpływ regulacji na konkurencyjność wewnętrzną i zewnętrzną gospodarki

Wejście w życie rozporządzenia nie będzie miało bezpośredniego wpływu na konkurencyjność gospodarki oraz na sytuację i rozwój regionów.

Konsultacje

Projekt rozporządzenia wymaga uzgodnienia wewnętrznego, w szczególności z Departamentem Edukacji Kulturalnej, skierowania do konsultacji do ministra właściwego do spraw oświaty, Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej, a także do organizacji związkowych Federacji Związków Zawodowych Pracowników Instytucji Kultury, Sekcji Krajowej Bibliotek NSZZ „Solidarność” oraz Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, Zarządu Głównego Związku Nauczycielstwa Polskiego, Sekcji Bibliotekarzy Szkolnych.

Warszawa, w maju 2003 r.

Joanna
Pasztaleniec-
Jarzyńska



ZAGRANICZNE STOWARZYSZENIA BIBLIOTEKARSKIE

Historia stowarzyszeń bibliotekarskich liczy ponad sto lat. Najstarsze stowarzyszenia powstały w drugiej połowie XIX wieku wraz z rozwojem oświaty i ogólnie dostępnych bibliotek publicznych. Brytyjska The Library Association powstała w 1877 r., Association des bibliothécaires français – 1906 r., niemiecka Verein Deutscher Bibliothekare – 1900 r., Association des Bibliothèques et Bibliothécaires Suisses – 1897 r., The American Library Association – 1876 r.

Wraz z rozwojem bibliotekarstwa, coraz większą specjalizacją bibliotek i dyscyplin w ramach zawodu bibliotekarza i coraz większym znaczeniem stowarzyszeń jako form wymiany doświadczeń i czynnika przyspieszającego wdrażanie nowoczesnych rozwiązań w bibliotekarstwie liczba stowarzyszeń zwiększyła się, a ich misja, zakres i zasięg oddziaływania różnicowały się. Nie jest łatwo podać nawet w przybliżeniu liczbę stowarzyszeń bibliotekarskich działających na świecie, gdyż organizacje te znikają, łączą się z innymi, powstają nowe, zmieniają zakres statutowych zainteresowań. Próby identyfikacji i rejestrowania najważniejszych stowarzyszeń bibliotekarskich na świecie podejmują IFLA, UNESCO, The American Library Association. Takie próby podejmuje także serwis polskich bibliotekarzy EBIB. Informacje o stowarzyszeniach bibliotekarskich można znaleźć na internetowych stronach: <http://www.ifla.org>, http://www.unesco.org/webworld/portal_bib, http://www.ala.org/Content?NavigationMenu/Our_Association, <http://slatoronto.andornot.com>, http://www.itcompany.com/inforetriver/assn_oth.htm, <http://ebib.oss.wroc.pl/organiz.php>.

UNESCO Libraries Portal odnotowuje 275 organizacji, w tym 28 międzynarodowych, 222 narodowe, 26 regionalnych. Liczba ta jest znacznie zaniżona, gdyż odnotowane są tylko najważniejsze stowarzyszenia w poszczególnych krajach, zaś dość wybiórczo traktowane są organizacje wysoko specjalistyczne lub dotyczące tylko kilku rodzajów instytucji lub dyscyplin bibliotecznych, archiwalnych, informacji naukowej i pokrewnych zagadnień. Spośród organizacji działających na terenie jednego kraju nie są na ogół brane pod uwagę stowarzyszenia o charakterze lokalnym lub o wąskiej specjalizacji.

Najogólniej stowarzyszenia można podzielić według kilku kryteriów. Według obszaru ich działalności na: międzynarodowe, regionalne, narodowe, lokalne; wg typu zbiorów będących w kręgu zainteresowań stowarzyszenia i odpowiednich bibliotek przechowujących takie kolekcje na: – biblioteki muzyczne, dźwiękowe, kartograficzne, itp. Często spotykaną linią podziału stowarzyszeń jest wyspecjalizowana klientela, dla której działają zrzeszone biblioteki, np.: biblioteki parlamentarne, publiczne, szkolne, szkół wyższych, techniczne, dziecięce, dla niewidomych. Nierzadko spotykaną odrębnością stowarzyszeń jest specjalizacja dziedzinowa bibliotek, np.: biblioteki medyczne, rolnicze, ekonomiczne, dotyczące sztuk pięknych, itp.

Inny podział – także często spotykany – ogranicza zasięg oddziaływania organizacji do określonych zawodów i dyscyplin, jak: bibliotekarze, dokumentaliści, pracownicy informacji naukowej. Podział wg kryteriów zawodowych może łączyć się z zakresem oddziaływania grupy bibliotekarzy czy pracowników naukowych np.: stowarzyszenie bibliotekarzy bibliotek szkolnych, bibliotekarze pracujący w bibliotekach wirtualnych (Internet Chinese Librarians Club), nowością są kryteria technologiczne, np. stowarzyszenia wirtualnych bibliotek i serwisów (Internet Library Association, Virtual Library Association). Popularne są też stowarzyszenia zrzeszające biblioteki lub bibliotekarzy wg kryteriów etnicznych, językowych lub religijnych (Association of Jewish Libraries, American Indian Library Association). Już same przykłady ukazują bogactwo i inwencję grup zrzeszających się. Prawie w każdym kraju istnieje co najmniej jedna organizacja zawodowa zrzeszająca bibliotekarzy i biblioteki. Na ogół jednak istnieje obok siebie kilka, kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt różnorodnych organizacji.

Po co powstają i komu służą te liczne i różnorodne organizacje? Większość organizacji wytycza trzy główne cele:

- działania na rzecz doskonalenia zawodowego bibliotekarzy,
- upowszechnianie wiedzy w społeczeństwie na temat roli zawodu bibliotekarza i pracownika informacji naukowej oraz bibliotek w nowoczesnych świecie,
- działania na rzecz wolności słowa, powszechności dostępu do książki, bibliotek i informacji w każdej postaci – tradycyjnej i elektronicznej.

Brytyjska The Library Association tak określała swoją misję: „Stowarzyszenie Bibliotekarzy stwierdza, że biblioteki są dla demokracji, kultury, cywilizacji i ekonomii podstawowymi instytucjami. Zadaniem Stowarzyszenia Bibliotekarzy jest więc umożliwienie swoim członkom osiągnięcie i utrzymanie najwyższych standardów i zachęcanie ich do dostarczania i upowszechniania bibliotecznych i informacyjnych usług najwyższej jakości odpowiadających potrzebom użytkowników”.

Sformułowane w statutach cele odzwierciedlają na ogół sytuację bibliotek i zawodu bibliotekarskiego w danym kraju: im trudniejsza i bardziej złożona jest sytuacja, tym więcej pojawia się celów z pogranicza zadań związków zawodowych. W najuboższych krajach afrykańskich i azjatyckich zadziwia czasem abstrakcyjnie podręcznikowa doskonałość wyrażonych misji, w sytuacji braku zaspokojenia elementarnych potrzeb czytelniczych społeczeństwa. W krajach o wyższym poziomie bibliotekarstwa stowarzyszenia wskazują na potrzebę doskonalenia zawodowego bibliotekarzy, rozwoju usług bibliotecznych i informacyjnych oraz upowszechniania w społeczeństwie pozytywnego „kreatywnego”, niestatycznego i zachowawczego wizerunku pracownika biblioteki. Bierze się to z przekonania, że w instytucjach usługowych, do których należą także biblioteki, umiejętność zaspokojenia potrzeb czytelnika i atrakcyjny publiczny wizerunek pracownika biblioteki jest kluczową sprawą dla prestiżu tego zawodu.

W ciągu ponadstuletniej historii stowarzyszeń bibliotekarskich wytworzyła się pewna kultura zrzeszania się. Największa światowa organizacja bibliotekarska IFLA wyodrębniła Sekcję Zarządzania Stowarzyszeniami Bibliotecznymi (Management of Library Associations IFLA Section). W ramach tej sekcji powstało wiele poradników publikowanych lub dostępnych w sieci.

Na przykładzie tych organizacji, które odniosły największe sukcesy pragnę podzielić się kilkoma refleksjami, jakie cechy, przyczyniają się do popularności organizacji i jej znaczenia.

1. Ważne jest trafne sformułowanie celów stowarzyszenia odpowiadające aktualnej sytuacji bibliotekarstwa w danym kraju i aspiracjom potencjalnych członków stowarzyszenia. Obecnie wiele organizacji tworzy na nowo lub modyfikuje swoje misje i cele, czego przykładem jest np. brytyjska The Library Association. Trafne, zrozumiałe i atrakcyjne sformułowanie celów jest istotne dla przyciągnięcia nowych członków, starań o pozyskanie funduszy, a także ułatwia zarządzanie organizacją.

2. Coraz więcej organizacji opracowuje wieloletnie plany strategiczne swojej działalności. Podkreśla się, że istotny dla wzmocnienia stowarzyszenia i konsolidacji jego członków jest sam proces strategicznego planowania z udziałem wielu członków, co usprawnia wewnętrzną komunikację członków stowarzyszenia i ułatwia określenie priorytetowych celów.

3. Do władz stowarzyszenia powinny być pozyskiwane osoby znane, o dużym autorytecie zawodowym i społecznym. Umiejętność zarządzania stowarzyszeniem, komunikowania się z członkami i zewnętrznymi instytucjami pełni ważną rolę w utrzymaniu wysokiej oceny organizacji.

4. Duże stowarzyszenia o charakterze „narodowych” przedstawicieli swojej profesji w danym kraju mają w większości biura wykonawcze zatrudniające etatowy personel. Tylko niewielkie organizacje naukowe i zawodowe o charakterze „towarzyskim” mogą obecnie działać wyłącznie w oparciu o pracę społeczną wolontariuszy.

5. Większość organizacji znajduje się obecnie w trudnej sytuacji finansowej. Ambitne stowarzyszenia podejmują coraz to nowe zadania, a źródła finansowania, na ogół pochodzące ze składek członkowskich, specjalnych grantów i dochodów własnych – są niewystarczające. Istnieje tendencja do większego współfinansowania działalności organizacji zawodowych poprzez większe dotacje instytucjonalnych członków, coraz wyższe opłaty za konferencje, wydawnictwa i usługi. Nawet tak potężna organizacja jak IFLA odczuwa problemy finansowe. Finansowanie ambitnych planów stowarzyszeń może okazać się istotną barierą ograniczającą ich działalność, a także czynnikiem wpływającym na cele organizacji i zarządzanie organizacją.

6. Zadania stowarzyszeń są podobne, choć większość realizuje tylko niektóre z nich:

a) stowarzyszenia prowadzą szeroką działalność szkoleniowo-promocyjną. Ważną rolą organizacji jest upowszechnianie wiedzy o zawodzie bibliotekarza. Spotkania, festiwale książki, konkursy, materiały promocyjno-informacyjne, konferencje zawodowe i naukowe, spotkania z mediami i użytkownikami – to najczęstsze formy upowszechniania wiedzy o bibliotekarskiej profesji,

b) wiele stowarzyszeń organizuje kursy, szkolenia, staże zawodowe i inne formy ustawicznego kształcenia bibliotekarzy, takie jak seminaria, warsztaty, konferencje,

c) szczególną formą doskonalenia zawodowego i integracji działań bibliotekarskich są doroczne zjazdy bibliotekarzy połączone z konferencją poświęconą wybranym zagadnieniom fachowym i naukowym,

d) publikacje tradycyjne i elektroniczne – to obok konferencji – najbardziej popularna i powszechna forma działalności stowarzyszeń. Wydawanie czasopism fachowych i podręczników, instrukcji, standardów, itp. to powszechnie stosowana forma aktywności stowarzyszeń. Należy podkreślić, że większość organizacji posiada strony internetowe, niektóre z nich wydają wydawnictwa elektroniczne, a także oferują elektroniczne usługi (np.: poprzez portale),

e) stowarzyszenia opracowują na zlecenie organizacji rządowych lub dla potrzeb środowiska bibliotecznego wiele ekspertyz i opracowań dotyczących aktualnych zagadnień związanych z rozwojem bibliotekarstwa. Opracowania i raporty ukazujące tendencje i pożądane kierunki rozwoju bibliotek często są udostępniane na stronach internetowych lub w postaci publikacji,

f) bardzo ważną rolę odgrywają stowarzyszenia w opracowywaniu norm bibliecznych, zawodowych oraz pożądanych standardów funkcjonowania bibliotek, kształcenia bibliotekarzy, etyki i pragmatyki zawodowej. Rolą stowarzyszeń jest zarówno opiniowanie międzynarodowych propozycji w tym zakresie (np.: dokumenty tworzone przez IFLA), jak i tłumaczenie i popularyzacja międzynarodowych zaleceń i opracowań (np. IFLA Manifesto), a także inicjowanie powstawania norm i nowych standardów funkcjonowania bibliotek. Ważnym i prestiżowym zadaniem niektórych organizacji bibliotekarskich jest ocena bibliotek, zawodowych kompetencji bibliotekarzy, czy uczestniczenie w ocenie ośrodków kształcenia bibliotekarzy,

g) jedną z najistotniejszych funkcji stowarzyszeń bibliecznych jest funkcja obserwatora polityki władz wobec bibliotek w danym kraju i związane z tym działania wobec władz i ogółu społeczeństwa upowszechniające wiedzę o roli bibliotek i informacji we współczesnym świecie, odpowiedzialności bibliotekarzy za rozwój bibliotek, kontakty z władzami, społecznościami lokalnymi, mediami, innymi grupami zawodowymi,

h) bibliotekarskie organizacje specjalne inspirują i prowadzą czasem własną działalność naukową dotyczącą np. informacji naukowej, historii księgozbiorów, zdobywając na ten cel specjalne środki instytucji finansujących naukę,

i) wiele dużych organizacji bibliotekarskich stara się uzyskać dla swoich członków różnego rodzaju „bonusy”, np. tańsze bilety na imprezy kulturalne, wyjazdy wakacyjne lub wycieczki, inne usługi w dziedzinie kultury. Tego typu korzyści materialne przyciągają zwłaszcza najmłodszych i najstarszych członków lub kandydatów do stowarzyszenia.

Jaka jest więc kondycja i w jakim kierunku zmierzają stowarzyszenia bibliotekarskie na świecie? Wydaje się, że dla zrozumienia tych zmian należy przyjrzeć się sytuacji stowarzyszeń w Wielkiej Brytanii. Istniejąca od 1877 r. The Library Association połączyła się w 2002 r. z Institute of Information Scientists (IIS) tworząc nową organizację łączącą cechy stowarzyszenia, instytutu badawczego i ośrodka upowszechniania wiedzy bibliecznej CILIP (Chartered Institute of Library and Information Professionals; <http://www.cilip.org.uk>). Tę zmianę można porównać do przejścia od sportu amatorskiego do zawodowego. Cele tej nowej organizacji, która wchłonęła jedną z najlepszych i najbardziej zasłużonych organizacji bibliotekarskich na świecie, różnią się od typowych dotychczas dominujących misji stowarzyszeń

wybiegając w XXI wiek. Główne cele CILIP to tworzenie, utrzymywanie i promowanie „standardów doskonałości” w dziedzinie tworzenia, zarządzania i wykorzystywania zasobów informacji i wiedzy. Wyrażają się one działaniami, które powinny:

- 1) określać, utrzymać, monitorować i popularyzować „standardy najwyższej jakości (doskonałości)” w zakresie tworzenia, zarządzania i wspólnego korzystania z zasobów informacji i wiedzy,

- 2) wspierać zasadę równości dostępu do informacji, idei i wytworów umysłu, która stanowi fundament rozwoju gospodarki, demokracji, kultury i cywilizacji,

- 3) umożliwiać swoim członkom osiągnięcie i utrzymanie najwyższych standardów we wszystkich obszarach dostarczania usług informacyjnych dla dobra zawodu bibliotekarza jak i dla dobra publicznego.

CILIP jest w okresie przejściowym wykształcania się odpowiednich struktur organizacyjnych i zasad działania. Jednakże zarówno nowe cele jak i profesjonalizacja struktur organizacyjnych zasługują na baczność uwagi i refleksję nad przyszłością stowarzyszeń bibliotekarskich.

Aktywność bibliotekarzy w tworzeniu stowarzyszeń, grup dyskusyjnych, klubów zainteresowań jest imponująca. Charakterystyczne jest to, że im wyższy jest w danym kraju poziom cywilizacyjny i tradycje działania organizacji pozarządowych, a także wysoki poziom usług bibliotecznych i informacyjnych – tym żywsza, różnorodniejsza i społecznie znacząca jest aktywność stowarzyszeń bibliotekarskich i ich członków.

AUTORZY I UCZESTNICY KONFERENCJI

Wykładowcy

1. mgr Ryszard BANIA
Biblioteka Główna Politechniki Lubelskiej
2. dr Stanisław CZAJKA
Biblioteka Narodowa
3. dr Henryk HOLLENDER
Biblioteka Uniwersytetu Warszawskiego
4. mgr Bolesław HOWORKA
Pełnomocnik ds. Legislacyjnych SBP
5. dr Artur JAZDON
Biblioteka Uniwersytecka w Poznaniu
6. prof. dr hab. Maria KOCÓJOWA
Instytut Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej UJ
7. mgr Mirosława MAJEWSKA
Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej
8. mgr Robert MISZCZUK
Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka im. KEN w Warszawie
9. mgr Joanna PASZTALENIEC-JARZYŃSKA
Biblioteka Narodowa
10. prof. dr hab. Barbara SOSIŃSKA-KALATA
Instytut Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych UW
11. mgr Ewa STACHOWSKA-MUSIAŁ
Biblioteka Uniwersytetu Warszawskiego
12. prof. dr hab. Jacek WOJCIECHOWSKI
Instytut Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej UJ
Dyrektor Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej w Krakowie
13. prof. dr hab. Elżbieta Barbara ZYBERT
Instytut Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych UW

Uczestnicy

1. Ewa ADASZYŃSKA, Uniwersytet Zielonogórski – Biblioteka Uniwersytecka
2. Danuta ALBOWICZ, Biblioteka Uniwersytecka Białystok
3. Janusz AMBROŻY, Biblioteka Publiczna Miasta Gniezna
4. Teresa ARENDT, Miejska Biblioteka Publiczna, Gdynia
5. Monika BARDYGA, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz
6. Piotr BIERCZYŃSKI, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. Marszałka J. Piłsudskiego, Łódź
7. Urszula BŁASZCZAK, Biblioteka Główna Politechniki Poznańskiej
8. Maria BOCHAN, Powiatowa i Miejska Biblioteka Publiczna, Piła
9. Anna BOGŁOWSKA, Uniwersytet M. Kopernika – Biblioteka Uniwersytecka, Toruń

10. Adam BOROWIAK, Miejska Biblioteka Publiczna im. A. Asnyka, Kalisz
11. Barbara BUDZYŃSKA, Instytut Książki i Czytelnictwa Biblioteka Narodowa
12. Ewa BYCZKOWSKA, Biblioteka Główna Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów
13. Dorota CELEJEWSKA, Dział Promocji WSiP, Warszawa
14. Mirosława CHMIELNICKA-SZYMCAK, Politechnika Opolska Biblioteka Główna
15. Jadwiga CHRUŚCIŃSKA, Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej, Warszawa
16. Anna CHRZANOWSKA, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu – Departament Szkolnictwa Wyższego
17. Barbara CYWIŃSKA, Bychawskie Centrum Kultury, Biblioteka Publiczna
18. Barbara CZAJKA, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna, Łódź
19. Stanisław CZAJKA, Biblioteka Narodowa
20. Elżbieta CZERWIŃSKA, Politechnika Opolska – Biblioteka Główna
21. Andrzej DĄBROWSKI, Wojewódzka Biblioteka Publiczna, Kielce
22. Urszula DERENDARZ, Miejska Biblioteka Publiczna im. A. Próchnika, Piotrków Tryb.
23. Ewa DOBRZYŃSKA -LANKOSZ, Akademia Górniczo-Hutnicza Biblioteka Główna
24. Henryk DOMAŃSKI, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa
25. Barbara DREWNIEWSKA-IDZIAK, Biblioteka Narodowa
26. Barbara DYBICZ, Resortowy Ośrodek Inf. Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej, Warszawa
27. Marzena DZIOLAŁAK, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Biała Podlaska
28. Anna FUKOWSKA, Główna Biblioteka Lekarska im. S. Konopki, Warszawa
29. Stanisław GAŁĘZIA, Politechnika Radomska Biblioteka Główna
30. Anna GAŚSIOROWSKA, Centralna Biblioteka Wojskowa, Warszawa
31. Barbara GĘBKA, International Publishing Service Sp. z o. o., Warszawa
32. Maria GĘBSKA, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Konin
33. Elżbieta GNIAZDOWSKA, Miejska Biblioteka Publiczna, Gdynia
34. Maria GUTOWSKA, Biblioteka Śląska, Katowice
35. Małgorzata HALEC, Miejska Biblioteka Publiczna im. S. Grochowiaka, Leszno
36. Lech HEJMAN, Miejska Biblioteka Publiczna, Konin
37. Henryk HOLLENDER, Biblioteka Uniwersytetu Warszawskiego
38. Bolesław HOWORKA, Pełnomocnik ds. Legislacyjnych SBP, Poznań
39. Janina JAGIELSKA, Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich
40. Andrzej JAGODZIŃSKI, Miejska i Powiatowa Biblioteka Publiczna, Kolbuszowa
41. Maria JANOWSKA, Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich
42. Artur JAZDON, Biblioteka Uniwersytecka w Poznaniu
43. Krystyna JAZDON, Biblioteka Uniwersytecka w Poznaniu
44. Krystyna JERUZALSKA, Powiatowa Biblioteka Publiczna – „Biblioteka pod Altankami”, Wałbrzych
45. Andrzej JOPKIEWICZ, Centralna Biblioteka Statystyczna, Warszawa
46. Elżbieta KAMPA, Miejska Biblioteka Publiczna, Opole
47. Anna KARCZEWSKA, Wojewódzka Biblioteka Publiczna – Książnica Kopernikowska, Toruń
48. Magdalena KĘDRA, Powiatowa Biblioteka Publiczna – Lublin
49. Maria KOCÓJOWA, Instytut Bibliotekoznawstwa i Inf. Naukowej, Kraków

50. Barbara KOŁACZ, Ministerstwo Kultury
51. Krzysztof KORNACKI, Dyrektor Muzeum Zamoyskich w Kozłowie
52. Marzena KOWALCZUK, Biblioteka Pedagogiczna im. H. Radlińskiej, Siedlce
53. Eugenia KOROCIŃSKA, Biblioteka Elbląska im. C. Norwida
54. Jerzy KRAWCZYK, Biblioteka Główna Akademii Górniczo-Hutniczej
55. Bożena KRÓL, Wojewódzka Biblioteka Publiczna i Centrum Animacji Kultury, Poznań
56. Krystyna KRZYWAK, Wojewódzki Ośrodek Metodyczny, Gorzów Wlkp.
57. Stanisław KRZYWICKI, Książnica Pomorska, Szczecin
58. Barbara KUBIAK, Politechnika Białostocka – Biblioteka Główna
59. Jan KUBIŃSKI, Biblioteka Główna Akademii Techniczno-Rolniczej, Bydgoszcz
60. Magdalena KUBISTA-WRÓBEL, Akademia Ekonomiczna im. K. Adamieckiego, Katowice
61. Ewa KUBISZ, Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej, Warszawa
62. Katarzyna KUKURYKA, Gminna Biblioteka Publiczna, Strzyżewice
63. Danuta KURACH, Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej, Warszawa
64. Remigiusz LIS, Biblioteka Śląska, Katowice
65. Franciszek ŁOZOWSKI, Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich – Członek Honorowy, Poznań
66. Andrzej MAĆKOWSKI, Miejska Biblioteka Publiczna, Kielce
67. Jadwiga MADZIAR, Miejska Biblioteka Publiczna, Siedlce
68. Anna MAJCHER, Biuro ZG SBP
69. Ewa MAJCHEREK, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Sulechów
70. Mirosława MAJEWSKA, Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej, Warszawa
71. Dorota MALCZEWSKA-STUS, Książnica Beskidzka, Bielsko-Biała
72. Jan MALICKI, Biblioteka Śląska, Katowice
73. Bogumiła MANULAK, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna, Gorzów
74. Andrzej MARCINKIEWICZ, Wojewódzka Biblioteka Publiczna im. E. Sukertowej-Biedrawiny, Olsztyn
75. Stanisława MAZUR, Miejska Biblioteka Publiczna, Tarnobrzeg
76. Robert MISZCZUK, Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka im. KEN, Warszawa
77. Elżbieta MROCZEK, Biblioteka Główna Politechniki Warszawskiej
78. Barbara MURLIKOWSKA, Książnica Płocka im. W. Broniewskiego
79. Janusz NOWICKI, Wydawnictwo SBP
80. Jacek NOWIŃSKI, Biblioteka Elbląska im. C. Norwida
81. Joanna PASZTALENIEC-JARZYŃSKA, Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich, Biblioteka Narodowa
82. Janina PATYSIAK, Wyższa Szkoła Zawodowa – Biblioteka Uczelniana, Kalisz
83. Elżbieta PAWLICKA, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna, Łódź
84. Ewa PAWŁOWSKA, Miejska Biblioteka Publiczna, Jastrzębie Zdrój
85. Małgorzata PIEKARSKA, Miejska Biblioteka Publiczna, Jasło
86. Halina PIOTROWSKA, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna, Rzeszów
87. Krystyna PIWOWARSKA, Centralna Biblioteka Wojskowa, Warszawa
88. Wiesława PŁOMIŃSKA, PRESS – Import Wydawnictw Naukowych, Warszawa



89. Piotr POLUS, Wojewódzka Biblioteka Publiczna, im. E. Smołki, Opole
90. Joanna PUTKO, Politechnika Białostocka Biblioteka Główna
91. Maria REKOWSKA, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa
92. Mirosława ROSZCZYK, Biblioteka Uniwersytecka im. J. Giedroycia, Białystok
93. Grażyna RUROWICZ, Miejska Biblioteka Publiczna, Łódź
94. Adam RUSEK, Instytut Książki i Czytelnictwa Biblioteka Narodowa
95. Urszula SAWICKA, Uniwersytet Gdański Biblioteka Główna, Sopot
96. Hieronim SIENSKI, Centralna Biblioteka Wojskowa, Warszawa
97. Elżbieta SKUBAŁA, Politechnika Łódzka – Biblioteka Główna
98. Anna SKUBISZ, Miejska Biblioteka Publiczna, Radom
99. Barbara SOSIŃSKA-KALATA, Instytut Inf. Naukowej i Studiów Bibliologicznych, Warszawa
100. Ewa STACHOWSKA-MUSIAŁ, Biblioteka Uniwersytecka w Warszawie
101. Mieczysław SZYSZKO, Biuro ZG SBP
102. Elżbieta STEFAŃCZYK, Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich, Biblioteka Narodowa
103. Bożena STRZELECKA, Książnica Płocka im. W. Broniewskiego
104. Witold SUŁIMIERSKI, SBP Zarząd Oddziału w Chełmie
105. Janina SZADKOWSKA, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Elbląg
106. Wiesława SZLACHTA, Miejska Biblioteka Publiczna, Siemianowice Śl.
107. Józef SZULIKOWSKI, Radom
108. Ewa TURCZYŃSKA, Akademia Rolnicza – Biblioteka Główna, Kraków
109. Ryszard TURKIEWICZ, Miejska Biblioteka Publiczna, Wrocław
110. Grażyna TWARDAK, Biblioteka Collegium Polonicum, Słubice
111. Andrzej TYWS, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna, Wrocław
112. Anna WAJRAK, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Konin
113. Maria WASIK, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna, Zielona Góra
114. Andrzej WESOŁOWSKI, Centralna Biblioteka Wojskowa, Warszawa
115. Jacek WOJCIECHOWSKI, Instytut Bibliotekoznawstwa i Inf. Naukowej UJ, Dyrektor Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej, Kraków
116. Jan WOŁOSZ, Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich, Biblioteka Narodowa
117. Zofia Elżbieta WRZESIŃSKA, Biblioteka Publiczna Miasta Gniezna
118. Antonina ZABIELSKA -KORCZYŃSKA, Centralna Biblioteka Rolnicza, Warszawa
119. Barbara ZAJĄCZKOWSKA, Akademia Ekonomiczna im. K. Adamieckiego, Katowice
120. Wiesław ZAPOLSKI, Państwowy Instytut Geologiczny, Warszawa
121. Barbara ZIELENIECKA, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu
122. Andrzej ZIEMIŃSKI, Koszalińska Biblioteka Publiczna
123. Elżbieta Barbara ZYBERT, Instytut Inf. Naukowej i Studiów Bibliologicznych, Warszawa



Drodzy Czytelnicy!

Polecamy nowe ciekawe książki

Kamila Janiszewska – ELEKTRONICZNE DOSTARCZANIE DOKUMENTÓW

Wydaw. SBP 2003 r. Str. 124, Cena 16 zł

Motto tej książki (za A. Braidem): *Wyobraź sobie czytelnika, który na komputerze przy własnym biurku, może prowadzić wyszukiwanie w lokalnych i odległych bazach danych, wybrać jedną lub więcej pozycji z rezultatów poszukiwań, aby następnie wyświetlić ich pełny tekst na monitorze. Bez chodzenia do biblioteki, bez wyszukiwania w katalogach, bez oglądania czasopism, bez czekania na pozycje, które nie są przechowywane lokalnie. Dostępne są natomiast gdziekolwiek i kiedykolwiek. Brzmi tak dobrze, czy może być prawdziwe? To jest możliwe i dzieje się teraz. I o tym jest ta książka.*

Tytuły rozdziałów:

1. Tradycyjne sposoby udostępniania dokumentów.
2. Ewolucja i założenia elektronicznego dostarczania dokumentów.
3. Charakterystyka wybranych systemów elektronicznego dostarczania dokumentów. (ADONIS, ARIEL, EDIL, JASON, SUBITO, UNCOVER).
4. Prawo autorskie a elektroniczne dostarczanie dokumentów.

Literatury na ten temat jest mało a temat jest „gorący”. Naprawdę warto kupić!

Beata Taraszkiewicz – KSIĄŻKA MULTIMEDIALNA W POLSCE.

Wydaw. SBP 2003 r. Str. 218, Cena 32 zł

Zjawiska wynikające z rewolucji elektronicznej przełomu XX i XXI w. wywierają znaczący wpływ również na polski rynek książki. Wyraża się to m.in. zaistnieniem na tym rynku aplikacji multimedialnych, czyli „żywych książek”, zawierających oprócz tekstu także grafikę, animacje komputerowe, obraz wideo i ścieżkę dźwiękową. Mieszczące się na krążkach CD-ROM zewnętrznie nie przypominają niczym tradycyjnych książek. Czy jednak owe „aplikacje multimedialne” nie są już książką w tradycyjnym tego słowa znaczeniu? To właśnie jeden z problemów, któremu poświęcona jest książka B. Taraszkiewicz. Autorka próbuje rozstrzygnąć szereg kwestii związanych z pojawieniem się tego typu publikacji na polskim rynku, m.in. jakie cechy i funkcje wspólne ma książka tradycyjna i multimedialna, jaki wpływ ma jego forma na odbiór czytelniczy, jakie korzyści a jakie zagrożenia – psychologiczne i wychowawcze – wynikają z percepcji książek multimedialnych? Autorka przedstawia szeroką charakterystykę procesu kształtowania się rynku książek multimedialnych w Polsce poczynając od 1994 roku. Dokonała analizy zarówno repertuaru wydawniczego, jak i przeglądu wydawnictw specjalizujących się w ich edytorstwie. Określiła miejsce książek multimedialnych w całokształcie współczesnego rynku wydawniczego. **Książka jest pierwszym, całościowym ujęciem tego zjawiska w polskiej literaturze.**

Zamówienia: Dział Promocji i Sprzedaży SBP,

02-086 WARSZAWA, Al. Niepodległości 213, tel. (0-22) 825-50-24

Zamówienia faksem (0-22) 825-53-49, e-mail sprzedaz_sbp@wp.pl

WYDAWNICTWO



WYDAWNICTWO



JUŻ WKRÓTCE

będą do nabycia nowe, ciekawe książki Wydawnictwa SBP:

Seria: NAUKA-DYDAKTYKA-PRAKTYKA

Jan Stanisław BYSTRON – „Człowiek i książka”

To klasyczna, przedwojenna pozycja literatury bibliotekarskiej, którą naprawdę warto mieć w podręcznej biblioteczce i warto przeczytać.

Katarzyna WODNIAK – „Współczesna prasa kobieca a sprawy książki. Treści literackie w czasopismach: <<Przyjaciółka>>, <<Twój Styl>>, <<Cienie i Blaski>>”

W tej bardzo ciekawej książce Autorka ukazuje jak czasopisma kobiece (a to jest potęga medialna!) kreują wzory czytelnicze i literackie, jaki mają wpływ na czytelnictwo w różnych grupach społecznych.

Seria: PROPOZYCJE I MATERIAŁY

Bożena BARTOSZEWICZ-FABIAŃSKA i Zespół

– „Adaptacja formatu MARC-21 dla potrzeb bibliografii regionalnej”

Seria: BIBLIOTECZKA PORADNIKA BIBLIOTEKARZA

Dorota GRABOWSKA (red.) – „Edukacja czytelnicza. Wybór konspektów”

21897 *nr. 2*

**Seria wydawana z inicjatywy
INSTYTUTU INFORMACJI NAUKOWEJ
I STUDIÓW BIBLIOLOGICZNYCH
UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO
oraz
WYDAWNICTWA SBP**