

Jolanta Stępniaak
Biblioteka Główna
Politechnika Warszawska

Krótką drogą awansu zawodowego pracownika biblioteki

Streszczenie: Zasady awansu zawodowego pracowników bibliotek w okresie pierwszych kilku lat pracy precyzują przepisy, określające, że po 10 latach pracy w bibliotece naukowej można osiągnąć najwyższe stanowisko — kustosa. O dalszym awansie powinny decydować osiągnięcia w konkretnych obszarach specjalizacji zawodowej, posiadane kwalifikacje i umiejętności potwierdzone certyfikatami uzyskiwanymi z instytucji zewnętrznych, np. organizacji zawodowych. Pozwoli to na większy obiektywizm oceny pracownika, wzmocni jej rangę, ale też pozwoli na lepsze wykorzystanie kwalifikacji eksperckich konkretnych osób. W artykule przedstawiono kilka przykładów zewnętrznego systemu certyfikacji stosowanego w różnych zawodach (informatyków, lekarzy, inżynierów). Taki system może ułatwić mobilność zawodową, a także prowadzić do osiągnięcia satysfakcji zawodowej większej grupy pracowników bibliotek.

Słowa kluczowe: bibliotekarze, awans zawodowy, kwalifikacje bibliotekarskie

Ostatnio wiele mówiono o deregulacji zawodu bibliotekarza, ograniczając jednak tę dyskusję do zmiany warunków uzyskiwania kwalifikacji wymaganych na stanowiskach bibliotekarzy dyplomowanych. Znacznie mniejszy oddźwięk miały zmiany zasad awansu zawodowego pracowników bibliotecznych w grupie tzw. służby bibliotecznej wprowadzone Rozporządzeniem MNiSW z dnia 11 grudnia 2013 r.¹ Zmiany dotyczą rezygnacji z wymogu studiów podyplomowych z zakresu bibliotekoznawstwa dla osób, które nie mają studiów I lub II stopnia na kierunkach bibliotekoznawstwo i informacja naukowa oraz rezygnacji z obowiązku odbywania praktyk zawodowych przy awansie na stanowiska starszego bibliotekarza i kustosa. Ich celem jest dążenie do zrównania wymagań na stanowiskach bibliotekarskich z innymi stanowiskami w szkolnictwie wyższym.

Zmiany dotyczą dużej liczby osób zatrudnionych w bibliotekach, a ich konsekwencje mogą być znaczące, gdyż upraszczają awans zawodowy. Budzi to w środowisku niepokój o zachowanie standardów jakości pracy oraz wywołuje dyskusje nad warunkami awansu zawodowego.

Awans

Zatrudnianie w bibliotekach naukowych osób bez kwalifikacji bibliotekarskich wynika m.in. z różnorodności zadań, jakie są realizowane, a które również (lub przede wszystkim) wymagają wiedzy innej niż z zakresu bibliotekoznawstwa. Wśród tradycyjnych już zadań wymagających dodatkowych kwalifikacji wymienia się np.: opracowanie zbiorów specjalnych,

¹ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej. Dz.U. 2013, poz. 1571.

opracowanie rzeczowe czy informację dziedzinową, a ostatnio także coraz więcej nowych (lub na nowo nazwanych) zadań, takich jak:

- tworzenie biblioteki cyfrowej,
- administrowanie danymi osobowymi,
- administrowanie danymi bibliotecznymi (bibliotekarz systemowy),
- administrowanie dostępem do zasobów elektronicznych,
- redagowanie strony domowej,
- komunikacja z użytkownikiem z wykorzystaniem serwisów społecznościowych (Facebook, Twitter, blog, YouTube),
- prawa własności intelektualnej i prawo autorskie (na potrzeby tworzenia bibliotek cyfrowych, repozytoriów),
- działania marketingowe (w tym dbałość o jednolity system identyfikacji, różne formy komunikacji z użytkownikami i otoczeniem),
- obsługa licencji, przetargów, umów.

Do realizacji każdego z tych zadań wymagana jest inna wiedza, a tym, co je łączy, jest rozumienie sposobu funkcjonowania współczesnej biblioteki, stosowanych tu standardów i zasad (regulowanych prawem), znajomość potrzeb użytkowników, a także historii i specjalizacji konkretnej biblioteki i jej otoczenia. Stąd potrzeba wiedzy z zakresu bibliotekarstwa i bibliotekoznawstwa u wszystkich pracowników niezależnie od rodzaju realizowanych zadań². Nie zawsze jednak musi to oznaczać konieczność ukończenia studiów kierunkowych, np. podyplomowych. Wymagane kwalifikacje można osiągnąć metodą samokształcenia lub na kursach specjalistycznych.

Odrębną kwestię stanowi aktualizacja wiedzy i kwalifikacji przez absolwentów bibliotekoznawstwa zatrudnionych w bibliotekach. Przez wiele lat nie mieli oni formalnego obowiązku dokończenia, oprócz odbywania praktyk i staży zawodowych. Nie było to wystarczające wobec dynamiki zmian w obszarze wiedzy bibliotekoznawczej i praktyki bibliotekarskiej. Potrzeba stałego podnoszenia kwalifikacji przez wszystkich zatrudnionych w bibliotekach jest oczywista i nie ma żadnego uzasadnienia dla różnicowania wymagań dla absolwentów kierunków bibliotekoznawstwa i innych kierunków (oczywiście każda z tych grup może potrzebować szkoleń w innym zakresie).

Takie podejście jest zgodne z aktualnymi trendami w zakresie kształcenia. Ich wyrazem są także planowane zmiany w polskim prawie dotyczącym szkolnictwa wyższego³. Pozwolą

² Otwarte pozostaje pytanie, czy wykonywanie wymienionych wyżej prac w bibliotece powinno wiązać się z zatrudnieniem na stanowisku bibliotekarskim, czy też ze względu na ich specyfikę i kwalifikacje osób je wykonujących należy uznać, że osoby realizujące te zadania nie powinny być zatrudnione na stanowiskach bibliotekarskich. Wydaje się jednak, że skoro są to zadania ściśle związane z bieżącym funkcjonowaniem biblioteki i jeśli nie są delegowane na zewnątrz, to osoby je wykonujące powinny być traktowane tak jak inni pracownicy biblioteki i zatrudniani na podobnych stanowiskach. Łatwiej wówczas o integrację zespołu, pełniejsze powiązanie z innymi zadaniami realizowanymi w bibliotekach.

³ Planowane zmiany zostały zaakceptowane przez Sejm i Senat RP, obecnie – 12 sierpnia 2014 r. czekają na podpis prezydenta. Mają wejść w życie 1 października 2014 r. Podano na podstawie: Parlament przyjął nową ustawę o szkolnictwie wyższym. W: *Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego* [on-line]. 24 lipca 2014 [dostęp 31.07.2014]. Dostępny w: <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/parlament-przyjal>

one uczelniom zaliczać na poczet studiów wiedzę i umiejętności uzyskane na szkoleniach, kursach, w pracy zawodowej czy podczas wolontariatu. Celem tych zmian jest usankcjonowanie i wdrożenie w systemie kształcenia zasady uczenia się przez całe życie, otwarcie drogi do studiowania dla osób pracujących, chcących zmienić zawód lub uzupełnić wykształcenie, nie tylko poprzez regularne studia. Jest to także sygnał dla pracodawców, że liczy się konkretna wiedza (teoretyczna lub praktyczna), ale też wskazanie na potrzebę uzyskania potwierdzenia jej posiadania i systematycznego uzupełniania kwalifikacji w instytucji zewnętrznej. Niezależne (zewnętrzne) systemy certyfikacji osób obejmują trzy obszary oceny:

- kwalifikacje,
- obszar specjalizacji,
- poziom uprawnień.

Każdy z tych elementów może i powinien być podstawą planowania rozwoju zawodowego pracowników oraz stanowić element awansu zawodowego, zupełnie niezależnego od stażu pracy. Stosowanego głównie, ale nie tylko, dla osób, które przekroczyły progi stażu pracy określone w formalnych uregulowaniach prawnych.

Kwalifikacje formalne

Awans zawodowy jest efektem posiadanych kwalifikacji i umiejętności oraz potrzeb pracodawcy. Wydaje się, że wszędzie tam, gdzie określone są bardzo precyzyjnie kwalifikacje formalne, wymagane na danym stanowisku pracy (np. wymagany staż pracy — dwa lata), oczekiwania pracownika dotyczące awansu są znacznie większe i nie mają bezpośrednio związku z potrzebami pracodawcy. Skoro mam staż pracy co najmniej dwuletni, mogę (a więc powinnam/powinienem) awansować. Dzieje się tak bez względu na realne potrzeby instytucji.

W bibliotekach opracowanie zbiorów wykonują zarówno młodszy bibliotekarze, jak i kustosze (nawet dyplomowani), choć oczywiście zakres uprawnień i praktyczne umiejętności na każdym z tych stanowisk mogą być i są różne. Podobnie w udostępnianiu — z punktu widzenia czytelnika może być obojętne, czy jest obsługiwany przez młodszego bibliotekarza, czy kustosza, o ile uzyska potrzebną informację lub książkę. Natomiast z punktu widzenia pracodawcy różnica tkwi w sferze ekonomicznej (inna wysokość wynagrodzenia, inny wymiar czasu pracy, a czasem także długość urlopu). Z punktu widzenia pracownika zajmowane stanowisko to kwestia satysfakcji i uznania za wykonywaną pracę, które powinno mieć nie tylko formę gratyfikacji pieniężnej, ale także wyrażać się szansą na podejmowanie się coraz trudniejszych i bardziej odpowiedzialnych zadań.

Inaczej jest wówczas, gdy awans wynika z polityki kadrowej instytucji, planowej rekrutacji na stanowiska wymagające określonych kwalifikacji lub umiejętności. W takiej sytuacji awans może mieć miejsce nie wcześniej niż pracodawca poinformuje, że poszukuje odpowiedniego kandydata, np. kustosza z uprawnieniami katalogera. Nie młodszego bibliotekarza, a właśnie kustosza, i potrafi określić, czym będą się różniły jego zadania od tych reali-

[nowa-ustawe-o-szkolnictwie-wyzszym.html](#).

zowanych przez osoby na niższych stanowiskach. Biblioteki niezwykle rzadko stosują ten system (przykładem są oferty pracy Biblioteki Narodowej). Awans pracowników bibliotek traktowany jest zatem zdecydowanie częściej jako element uznania dla pracownika niż efekt realnych potrzeb biblioteki i strategii rozwoju instytucji.

Początkowy okres zatrudnienia pracownika powinien być wykorzystany przez pracodawcę (i samego pracownika) do oceny jego praktycznych umiejętności, zdolności do pozyskiwania nowych umiejętności, jego zainteresowania określonym rodzajem pracy. Na podstawie dostępnych ofert pracy można łatwo wskazać, że zwykle ośmioletni staż pracy (doświadczenie zawodowe) uznaje się za wystarczający do objęcia nawet najwyższych stanowisk (prezesa, dyrektora). W szkolnictwie wyższym w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do objęcia stanowisk kierownika, dyrektora, kanclerza czy kustosa — wymagany staż pracy nie przekracza ośmiu lat. Wydłużenie tego okresu dla pracowników bibliotek w szkołach wyższych do 10 lat, wymaganych do osiągnięcia stanowiska kustosa, wydaje się zatem zbędne, a nawet krzywdzące, bo stawia pracowników bibliotek w gorszej sytuacji niż innych pracowników szkół wyższych. Jest też całkowicie odmienne od wymagań przyjętych w bibliotekach w resorcie kultury. Tu nacisk położono na udokumentowane doświadczenie zawodowe (określone w rozporządzeniu) na stanowisku kustosa i starszego kustosa, ale skrócono do trzech lat wymagania dotyczące stażu pracy na stanowisku starszego bibliotekarza^{4,5}.

Jeśli odwołać się do ofert pracy dostępnych na portalach internetowych lub w prasie, to zwykle oczekiwania pracodawcy dotyczą doświadczenia zawodowego i umiejętności. W ofertach pracy pada pytanie o doświadczenie w zakresie np. logistyki, prawa podatkowego, posługiwania się konkretnym oprogramowaniem. Zadaniem kandydata jest przekazanie takich informacji i „dowodów” potwierdzających doświadczenie w wymaganej dziedzinie, które jego odpowiedź na ofertę uczynią atrakcyjną dla pracodawcy.

W ofertach pracy dla bibliotekarzy dominują określenia „dobra (bardzo dobra) znajomość” np. źródeł informacji lub zasad gromadzenia, a w równoważnych ofertach z innych instytucji mowa jest raczej o doświadczeniu w pracy „w obszarze....” Wydaje się, że w odpowiedzi na ofertę trudniej jest dostarczyć bezpośrednich dowodów na „dobrą znajomość źródeł informacji” niż wskazać np. 8-letnie doświadczenie w pracy z konkretnymi typami źródeł. Optymalna jest bowiem sytuacja, gdy awans zawodowy jest wypadkową trzech elementów decydujących o poziomie rozwoju zawodowego pracownika:

1. kwalifikacji formalnych (szkoła, studia stopnia I–III, studia podyplomowe),
2. doświadczenia praktycznego (staż pracy, praktyki zawodowe),
3. efektów samokształcenia (lektura, udział w konferencjach, seminariach, warsztatach).

Odwołanie się do umiejętności i doświadczenia zawodowego zamiast lat zatrudnienia daje zatem lepsze możliwości wykorzystania praktycznej wiedzy w procesie awansowania.

⁴ Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5 grudnia 2012 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich oraz stanowisk dla specjalistów innych zawodów związanych z działalnością biblioteczną. Dz.U. 2012, poz. 1394.

⁵ Rozporządzenie przestało obowiązywać po wprowadzeniu Ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. Dz.U. 2013, poz. 829 [przyp. red.].

Specjalizacja

Nazwa stanowiska (młodszy bibliotekarz, bibliotekarz, starszy bibliotekarz, kustosz) nie decyduje to tym, jaki zakres wiedzy i umiejętności są wymagane od konkretnego pracownika. Wydaje się oczywiste, że zadania kustosza w oddziale opracowania czy też kustosza tworzącego bibliotekę cyfrową różnią się, choć każdy z nich zatrudniony jest formalnie na tym samym stanowisku pracy. Jeśli jednak ogłaszana będzie oferta pracy, to zapewne inaczej zdefiniowane byłyby oczekiwane umiejętności i doświadczenie zawodowe kandydata do pracy na każdym z tych stanowisk. Podobnie system oceny pracownika kładzie nacisk na inne umiejętności i sposób działania w każdym z wymienionych przykładów. Zamiast informacji o planowanym zatrudnieniu ogólnie na stanowisku kustosza pojawia się więc (lub raczej powinna się pojawić) informacja o poszukiwaniu np. kustosza do spraw udostępniania, z kwalifikacjami w zakresie ochrony danych osobowych. Także nazwa stanowiska pracy, na którym pracownik będzie zatrudniony, powinna zawierać takie uszczegółowienie. Analogicznie do sposobu opisu stanowiska np. specjalisty czy głównego specjalisty, gdzie zawsze dodajemy uzupełnienie specjalności (np. do spraw ekonomicznych, technicznych, kadrowych), dla pracowników bibliotek powinno się przyjąć takie dopowiedzenia, jak bibliotekarz ds. udostępniania.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej⁶ opublikowało standardy kompetencji i kwalifikacji zawodowych, w tym również dla zawodu bibliotekarza. Nie ma tu odniesienia do konkretnych stanowisk, a do wiedzy, jaką kandydat do pracy w tym zawodzie powinien mieć. W bazie wskazano następujące specjalności dla zawodu bibliotekarza:

1. pracownik działu udostępniania,
2. pracownik działu gromadzenia i opracowania,
3. pracownik działu informacji,
4. pracownik zbiorów specjalnych,
5. kierownik działu,
6. kierownik / dyrektor biblioteki.

Nieco inaczej obszary specjalizacji pracowników bibliotek definiuje CILIP, organizacja zajmująca się weryfikacją kwalifikacji i uprawnień pracowników bibliotek w Wielkiej Brytanii. Określono tam następujące typy stanowisk⁷:

1. bibliotekarz akademicki,
2. asystent biblioteczny,
3. kataloger,
4. pracownik informacji,
5. menedżer informacji,
6. menedżer wiedzy,
7. menedżer zasobów edukacyjnych,
8. bibliotekarz bibliotek publicznych,
9. bibliotekarz szkolny.

⁶ *Kwalifikacje* [on-line]. Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej [dostęp 31.07.2014]. Dostępny w: <http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl/main!show.action>.

⁷ Types of Job. W: *CILIP* [on-line], [dostęp 31.07.2014]. Dostępny w: <http://www.cilip.org.uk/cilip/jobs-careers/types-job>.

Zwraca tu uwagę podkreślenie typu biblioteki wśród specjalności bibliotekarskich (jako że odmienne są kwalifikacje bibliotekarza akademickiego, szkolnego i pracownika biblioteki publicznej), a także podkreślenie potrzeb i specyfiki działania w obszarze organizowania dostępu do wiedzy i informacji, bardziej niż do tradycyjnie określanych funkcji bibliotek (gromadzenie — opracowanie — udostępnianie).

Wraz ze zmianą zadań realizowanych w bibliotekach, potrzeb wynikających ze stosowania nowych technologii czy form komunikacji z użytkownikiem, coraz częściej pojawiają się stanowiska, które dotychczas nie funkcjonowały w bibliotekach, a ich tworzenie jest efektem wprowadzanych zmian. Tak jak wiele lat temu pojawili się bibliotekarze systemowi czy bibliotekarze dziedzinowi, tak teraz nowe zawody to np. specjaliści od ochrony danych osobowych czy marketingu. Czasem bibliotekarza ds. udostępniania może zastąpić bibliotekarz ds. obsługi klienta, aby podkreślić kompleksowość oferowanych usług (udostępnianie i informacja). Przykładem takich zmian jest Biblioteka Uniwersytetu w Delft, gdzie stanowiska bibliotekarzy dziedzinowych zostały przekształcone w stanowiska *account manager*, dzięki czemu podkreślono prokliencki charakter tej działalności. Pozwala to na skoncentrowanie uwagi na użytkowniku, którego „opiekunem” staje się pracownik biblioteki, a nie tylko na dziedzinie, w ramach której jest doradcą. W naszych warunkach taka osoba powinna zyskać miano opiekun klienta (użytkownika) lub menedżer czytelników (dbający o interesy czytelnika/-ów) lub precyzyjniej specjalista ds. obsługi użytkowników np. w zakresie chemii. Dobrym określeniem może też być asystent biblioteczny, choć to stanowisko zaliczane jest do grupy bibliotekarzy dyplomowanych (rzadko stosowane w praktyce ze względu na fakt, że niewielu młodych stażem bibliotekarzy decyduje się na uzyskanie tych uprawnień). Tak nazwane stanowisko znacznie lepiej odzwierciedlałoby zadania pracownika biblioteki, jeśli koncentrują się na organizacji i udostępnianiu informacji (wiedzy) na potrzeby konkretnej grupy użytkowników.

Zgodnie z tym, co powiedziano wcześniej, na potrzeby określenia wymaganych kwalifikacji i umiejętności bardziej odpowiedni jest rodzaj wykonywanych zadań i typ biblioteki (udostępnianie czy opracowanie) niż staż pracy (młodszy bibliotekarz — kustosz). Natomiast dla określenia poziomu uprawnień i charakteru powierzonych zadań istotne są doświadczenia i umiejętności nabywane wraz ze stażem zawodowym lub pozyskiwane na szkoleniach, seminariach czy też w drodze samokształcenia. Co innego bowiem wiedza uniwersytecka, a co innego praktyczne umiejętności niezbędne w każdym zawodzie. Doświadczenia i umiejętności, które powinny być konkretnie nazwane i które mogą być potwierdzone świadectwami odbytych szkoleń lub uzyskanych uprawnień. To właśnie one powinny decydować o kierunkach rozwoju zawodowego i zajmowanych stanowiskach, na każdym etapie pracy zawodowej.

W przywoływanym już przykładzie Wielkiej Brytanii CILIP, ujednolicając wymagania w stosunku do specjalistów ds. informacji, określił kluczowe umiejętności i kwalifikacje, wskazując 12 obszarów⁸ specjalizacji. Oprócz typowych, takich jak organizowanie wiedzy i infor-

⁸ What is the Professional Knowledge and Skills Base? W: CILIP [on-line], [dostęp 7.08.2014]. Dostępny w: <http://www.cilip.org.uk/cilip/jobs-and-careers/professional-knowledge-and-skills-base/what-professional-knowledge-and-skills>.

macji, orientacja na klienta, projektowanie i marketing usług czy edukacja informacyjna, w wykazie znajdują się też: używanie i wykorzystanie wiedzy i informacji, umiejętności badawcze, kierowanie i lobbing, strategia, planowanie i zarządzanie, a także techniki komputerowe i komunikacji.

Umiejętności zawodowe

W określaniu standardów wykonywania zawodu, umiejętności i kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku ważną rolę pełnią organizacje i stowarzyszenia zawodowe. Przyjęcie jednolitego (w danym zawodzie) systemu oceny kwalifikacji ma liczne zalety z punktu widzenia pracownika:

- umożliwia potwierdzenie posiadanych kompetencji,
- poprawia pozycję na rynku pracy,
- zwiększa pewność utrzymania zatrudnienia lub awansu,
- umożliwia większą mobilność,

ale także wymusza stałe aktualizowanie wiedzy i zdobywanie umiejętności oraz doskonalenie zawodowe.

Można powiedzieć, że dla zawodów, w których ewentualne błędy lub brak aktualnej wiedzy mogą stanowić zagrożenie dla życia i zdrowia innych osób, prowadzone są bardzo rygorystyczne systemy certyfikacji osób. Systemy takie istnieją także w nowych dynamicznie rozwijających się dziedzinach (jak informatyka), gdzie ani studia, ani żadne formalne kursy nie zapewniają osiągnięcia wymaganych kwalifikacji, a cenione jest doświadczenie i umiejętności pozyskiwane przez samokształcenie.

Dobrym przykładem uporządkowanego systemu stanowisk i certyfikacji uprawnień do ich zajmowania stanowi program opracowany przez CEPIS⁹ — Europejską Radę Stowarzyszeń Zawodowych Informatyków, tworzoną przez przedstawicieli z 32 krajów. CEPIS utworzył jednolity system certyfikacji poziomu kwalifikacji realizowany w ramach programu EUCIP¹⁰. Określa on dwa poziomy kwalifikacji: bazowy (EUCIP Core) i profesjonalny (EUCIP Professional). Uprawnienia na każdym z poziomów nadaje się po zaliczeniu testu egzaminacyjnego, którego zakres w całej Europie jest ujednoczony. Na poziomie bazowym przyjęto trzy obszary kompetencji (planowanie, wytwarzanie, eksploatacja). Pierwszym etapem oceny kwalifikacji jest zaliczenie testu we wszystkich tych obszarach. Wiedza w tych obszarach informatyki to dla tej specjalności trochę jak znajomość podstaw bibliotekoznawstwa dla zawodu bibliotekarza. Bez względu na dalszą specjalizację — bez znajomości podstaw trudno jest funkcjonować w zawodzie.

Na poziomie profesjonalnym określono zakres umiejętności wymagany dla 21 specjalności (stanowisk pracy). W opisie wymagań dla danej specjalizacji określa się także proponowany staż pracy w tej specjalności, np. dla architekta systemów informatycznych określono minimalny staż pracy 60 miesięcy. Jednak do egzaminu mogą przystąpić także osoby bez

⁹ CEPIS — Council of European Professional Informatics Societies, więcej na stronie: <https://www.cepis.org/>.

¹⁰ EUCIP — European Certification of Informatics Professionals, więcej na stronie: <http://www.eucip.com/> oraz <http://www.eucip.pl/>.

takiego stażu. W wyniku pomyślnie zdanego egzaminu otrzymują uprawnienia, o które się ubiegały, ale powinny być zatrudnione na najniższym ze stanowisk dla tej specjalizacji¹¹. Przyjęty system certyfikacji jest więc całkowicie niezależny od formalnych kwalifikacji (rodzaj i poziom wykształcenia) i stażu pracy. Dodatkową zaletą tego systemu jest jego europejski zasięg, co umożliwi porównywalność kwalifikacji na całym obszarze Unii Europejskiej.

Warto zwrócić także uwagę na inicjatywę środowiska informatyków dotyczącą certyfikowania umiejętności informatycznych osób, które korzystają z komputerów na co dzień, ale nie wykonują tego zawodu. Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych (European Computer Driving Licence) jest otwartym systemem certyfikacji dla różnych kategorii użytkowników (w tym np. urzędników, pracowników finansów i księgowości, nauczycieli, studentów, inżynierów i architektów). Program certyfikacji realizowany jest pod hasłem: *Udowodnij pracodawcom, że masz odpowiednie kwalifikacje i ruszaj naprzód*¹². Ten system może być wykorzystany do budowania ścieżki awansu w każdym zawodzie. Szkoda, że wśród różnych specjalizacji nie uwzględniono specyfiki działania pracowników bibliotek, którzy też są codziennymi użytkownikami komputerów, systemów bibliotecznych, oprogramowania biurowego i internetu. Mógłby to być jeden z ważnych elementów systemu doskonalenia zawodowego pracowników bibliotek lub element wymagany (pożądany) od kandydatów do pracy¹³.

Inny przykład stanowią doświadczenia samorządów zawodowych, w tym samorządów lekarzy. Izby Lekarskie rejestrują osoby uprawnione do wykonywania zawodu w określonej specjalizacji. Jednym z warunków wpisania na listę osób uprawnionych do wykonywania zawodu jest nie tylko ciągłość jego wykonywania, ale wprowadzony rozporządzeniem Ministra Zdrowia¹⁴ obowiązek stałego doskonalenia zawodowego. Każda z osób objęta tym obowiązkiem powinna w ciągu 48 miesięcy zgromadzić 200 pkt, dzięki uczestniczeniu w różnych formach doskonalenia zawodowego. Punktowane są zarówno realizowanie programu specjalizacji (50 pkt), udział w seminariach i konferencjach (bierny udział 1 pkt, czynny, tj. wygłoszenie referatu, np. 10 pkt), jak i napisanie i opublikowanie artykułu w czasopiśmie z Listy Filadelfijskiej (20 pkt), ale także prenumerata czasopism fachowych (5 pkt za jeden tytuł, maksymalnie 10 pkt). Wszystkie dokonania są sukcesywnie rejestrowane przez zainteresowanego, a następnie przekazywane do weryfikacji w odpowiednim oddziale Izby Lekarskiej.

Ten system, mimo oczywistych ograniczeń (formalizacja) i dyskusyjnych kryteriów (np. czy jest sens dawania punktów za sam fakt prenumerowania czasopisma fachowego?), jest

¹¹ Więcej nt. tego systemu certyfikacji i wymaganych kwalifikacji na stronie: <http://www.eucip.pl/?what=314>.

¹² ECDL, więcej na stronie: <https://www.ecdl.pl/category/ecdl/program-dla-ciebie>.

¹³ Odrębną kwestią jest natomiast stworzenie podobnego systemu certyfikacji oferowanego przez środowisko pracowników informacji naukowej — dla różnych grup zawodowych (nauczycieli, pracowników administracji, inżynierów, lekarzy, uczniów, studentów itp.) w zakresie szeroko pojętej edukacji informacyjnej (znajomość podstawowych typów źródeł informacji, umiejętność budowania pytania wyszukiwawczego oraz zapisywanie, porządkowania i dalszego wykorzystywania wyników wyszukiwania itp.).

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 października 2004 r. w sprawie sposobów dopełnienia obowiązku doskonalenia zawodowego lekarzy i lekarzy dentyistów. Dz.U. 2004, nr 231, poz. 2326.

próbą przyjęcia jednolitych zasad oceny rozwoju zawodowego pracowników w tym środowisku. Zgromadzenie odpowiedniej liczby punktów nie daje gwarancji awansu, ale wskazuje rzeczywiste dokonania osoby ocenianej w okresie rozliczeniowym, wymusza permanentną aktywność w pozyskiwaniu nowych kwalifikacji. Może być ważnym elementem okresowej oceny pracowników dokonywanej w konkretnym zakładzie pracy. System jest zbliżony do oceny okresowej nauczycieli akademickich, tyle że w szkolnictwie wyższym nie ma przyjętych jednolitych zasad punktacji i ocena okresowa nie jest dokonywana poza miejscem zatrudnienia (o ile nie dotyczy to nadawania tytułów i stopni naukowych).

Nieco inny system funkcjonuje w środowisku inżynierów i techników. Tu uprawnienia związane z wykonywaniem zawodu są także nadawane przez odpowiednie stowarzyszenia zawodowe na podstawie odbytych kursów, praktyk i staży, przy czym większość uprawnień ma charakter okresowy, a przy ich odnawianiu mogą pojawić się dodatkowe wymagania obligujące do aktualizacji wiedzy. Ten system jest uzupełnieniem formalnego systemu kształcenia. Przykładowo absolwent kierunku elektrotechnika po studiach II stopnia ma dyplom magistra o określonej specjalizacji, ale nie ma uprawnień do podłączania urządzeń elektrycznych. Takie uprawnienia nadaje Stowarzyszenie Elektryków Polskich absolwentom kursów prowadzonych (certyfikowanych) przez stowarzyszenie¹⁵. Absolwenci kierunków inżynierskich w zakresie budownictwa uzyskują konkretne kwalifikacje poprzez odbywanie staży i kursów specjalistycznych w Izbach Inżynierów Budownictwa¹⁶.

Zawód bibliotekarza (pracownika informacji) nie należy do grupy zawodów obarczonych ryzykiem, nie ma zatem obowiązku certyfikacji swoich kwalifikacji (zniesiono nawet egzamin na bibliotekarza dyplomowanego). Jednak ze względu na swój usługowy charakter, znaczenie dla rozwoju społeczeństwa informacyjnego zadań w sferze edukacyjnej i wspierania badań naukowych, a także dynamikę zmian w technikach pracy i obszarach specjalizacji — wymagania stawiane osobom zatrudnionym w tym zawodzie powinny obejmować obowiązek bieżącej aktualizacji wiedzy. Potrzebna jest coraz węższa specjalizacja przy jednoczesnym szerokim rozumieniu zasad funkcjonowania nowoczesnej infrastruktury bibliotek. Przede wszystkim jednak wymagana jest wiedza aktualna, niezbędna do wprowadzania zmian zgodnie z kierunkami rozwoju określonymi w informatologii i bibliologii, a także bieżącymi zmianami w funkcjonowaniu bibliotek.

Z punktu widzenia pracodawcy standaryzacja kwalifikacji bibliotekarskich może ułatwić:

- tworzenie opisu stanowisk pracy i określanie wymaganych na nich kompetencji,
- tworzenie systemu oceny pracowników,
- prowadzenie planowej polityki kadrowej,
- kierowanie rozwojem zawodowym pracowników.

System stosowany w samorządach zawodowych pozwala także na prowadzenie przez organizacje zawodowe centralnego rejestru ekspertów o określonych specjalnościach. Być

¹⁵ Zakresy egzaminów i uzyskiwane uprawnienia podano na stronie SEP:
<http://www.edu.cosiw.pl/index.php/pl/zakresy-egzaminow-sep>.

¹⁶ Informacja o zasadach certyfikacji np. w Mazowieckiej Okręgowej Izbie Inżynierów Budownictwa, zob.
<https://maz.piib.org.pl/index.php>.

może dla pracowników bibliotek byłaby to również droga do ważnej formy awansu zawodowego. Nie jest to postulat wprowadzenia obowiązku centralnego systemu ewidencji specjalistów zatrudnionych w bibliotekach, ale raczej wskazanie, że z punktu widzenia specjalistów taki rejestr mógłby być dla nich przydatny, gdyż autoryzowałby faktycznie posiadane przez nich kompetencje. Byłby też dobrym sposobem na pozyskiwanie wysoko wykwalifikowanych specjalistów przez biblioteki, które poszukują takich kandydatów do pracy stałej lub okresowej.

Podsumowanie

Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich prowadzi system akredytacji kursów i szkoleń w obszarze szeroko rozumianych umiejętności bibliotekarskich¹⁷, podjęło także przygotowania systemu certyfikacji umiejętności zawodowych i kwalifikacji na poziomie bibliotekarzy naukowych (dyplomowanych), co jest związane z likwidacją egzaminu państwowego. Może więc to być pierwszy krok do uporządkowania stanowisk i obszarów specjalizacji w zawodzie bibliotekarza. Jak wskazuje doświadczenie innych grup zawodowych — to właśnie organizacje i stowarzyszenia zawodowe mają największe możliwości i autorytet do podjęcia takich działań.

Jednak niezależnie od działań podejmowanych przez SBP konieczna jest szeroka dyskusja w całym środowisku pracowników bibliotek nad kierunkami specjalizacji zawodowych z uwzględnieniem aktualnych potrzeb bibliotek oraz stworzeniem systemu pozyskiwania certyfikatów dla kwalifikacji praktycznych, które są podstawą wykonywania naszego zawodu. Taki system może ułatwić mobilność zawodową, a także prowadzić do osiągnięcia satysfakcji zawodowej większej grupy pracowników bibliotek.

Bibliografia:

1. *Kwalifikacje* [on-line]. Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej [dostęp 31.07.2014]. Dostępny w: <http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl/main!show.action>.
2. Parlament przyjął nową ustawę o szkolnictwie wyższym. W: *Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego* [on-line]. 24 lipca 2014 [dostęp 31.07.2014]. Dostępny w: <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/parlament-przyjal-nowa-ustawe-o-szkolnictwie-wyzszym.html>.
3. *Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5 grudnia 2012 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich oraz stanowisk dla specjalistów innych zawodów związanych z działalnością biblioteczną*. Dz.U. 2012, poz. 1394.
4. *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej*. Dz.U. 2013, poz. 1571.
5. *Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 października 2004 r. w sprawie sposobów dopełnienia obowiązku doskonalenia zawodowego lekarzy i lekarzy dentyistów*. Dz.U. 2004, nr 231, poz. 2326.
6. Types of Job. W: *CILIP* [on-line], [dostęp 31.07.2014]. Dostępny w: <http://www.cilip.org.uk/cilip/jobs-careers/types-job>.

¹⁷ Więcej o zasadach akredytacji prowadzonej przez SBP i kursach, które otrzymały certyfikat na stronie SBP: <http://www.sbp.pl/akredytacja>.

7. What is the Professional Knowledge and Skills Base? W: *CILIP* [on-line], [dostęp 7.08.2014]. Dostępny w: <http://www.cilip.org.uk/cilip/jobs-and-careers/professional-knowledge-and-skills-base/what-professional-knowledge-and-skills>.