

Aleksandra Marciniak  
Biblioteka  
Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi

## **Awans zawodowy pracownika biblioteki niepaństwowej szkoły wyższej. Problemy prawne i organizacyjne**

**Streszczenie:** *W artykule omówiono problemy prawne i organizacyjne, które pojawiają się w związku z wprowadzaniem ścieżki awansu zawodowego dla bibliotekarzy pracujących w niepaństwowej szkole wyższej. Poruszono kwestię niespójności prawa polskiego we wspomnianym zakresie, która jest wyjątkowo uciążliwa dla kadry zarządzającej księżnicami. Wskazano konkretne rozwiązania wprowadzone w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Łodzi w związku z wdrażaniem systemu szczebli kariery, w celu ułatwienia działań kolejnym bibliotekarzom, którzy podejmą trud opracowania przepisów wewnętrznych. W tekście pokazano także, w jaki sposób system oceny okresowej pracownika może być wykorzystany przy jego awansowaniu. Materiał uzupełniający stanowią trzy tabele – pierwsza zawiera wymagania kwalifikacyjne, uprawniające do zajmowania określonych stanowisk w Bibliotece WSP, kolejne dwie to odpowiednio formularz samooceny pracownika i oceny podległego pracownika – oba wykorzystywane podczas corocznej ewaluacji działań bibliotekarzy.*

**Słowa kluczowe:** *awans zawodowy bibliotekarzy, ocena okresowa pracowników, prawo biblioteczne*

Biblioteki niepaństwowych szkół wyższych zaczęły powstawać w Polsce w latach 90. XX w. wraz z zakładaniem uczelni macierzystych. Są one w myśl przepisów *Ustawy o bibliotekach*<sup>1</sup> księżnicami naukowymi. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego<sup>2</sup> w październiku 2011 r. w Polsce funkcjonowało 328 uczelni niepublicznych, co pozwala przypuszczać, że „podgrupa zawodowa” bibliotekarzy pracujących w niepaństwowych księżnicach liczy kilkaset osób<sup>3</sup>.

W niniejszym artykule poruszono kwestię wprowadzenia systemu awansu zawodowego bibliotekarzy niepaństwowych szkół wyższych i problemy z tym związane. Punktem wyjścia do rozważań stały się akty normatywne, określające stanowiska bibliotekarskie mające funkcjonować w poszczególnych typach bibliotek oraz konstatacja, że żaden ustawodawca zdaje się nie zauważać istnienia „tworu”, jakim prawdopodobnie są dla organów władzy (a może nie tylko dla nich?) biblioteki uczelni niepublicznych. Teoretyczne dywagacje zostały wsparte moimi doświadczeniami—jako dyrektor Biblioteki Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi w kwietniu 2013 r. wprowadziłam ścieżkę rozwoju zawodowego pracowników.

---

<sup>1</sup> Artykuł 21 *Ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach*. Dz.U. 2012, poz. 642, poz. 908.

<sup>2</sup> *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 roku*. W: Główny Urząd Statystyczny [on-line]. Warszawa, 2012 [Dostęp 15.05.2013]. Dostępny w World Wide Web: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/E\\_szkoły\\_wyzsze\\_2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/E_szkoły_wyzsze_2011.pdf).

<sup>3</sup> Struktura zatrudnienia w bibliotekach szkół niepaństwowych jest bardzo zróżnicowana – obsadę może stanowić zaledwie jeden bibliotekarz zatrudniony na część etatu, ale są też takie księżnice, w których pracuje kilkanaście osób. Niestety, bywa i tak, że uczelnia nie prowadzi własnej biblioteki, a jedynie zapewnia dostęp do zbiorów innej księżnicy.

## (Bez)prawne zamieszanie

Niemal do końca roku 2012 rozpoznanie stopni awansu zawodowego bibliotekarzy niepaństwowych szkół wyższych, zgodnych z obowiązującymi aktami normatywnymi, nie było możliwe. Szansą na podporządkowanie się przepisom prawa w tym zakresie stało się dopiero opublikowanie *Rozporządzenia 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*<sup>4</sup>. Wspomniany akt wykonawczy odwołuje się do art. 29 ust. 4 *Ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach*, który brzmi: *Minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego określi, w drodze rozporządzenia, wymagania kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz tryb stwierdzania tych kwalifikacji, uwzględniając potrzebę profesjonalnego wykonywania zadań*<sup>5</sup>.

Dotyczy on zatem całej grupy zawodowej bibliotekarzy, a więc należy rozumieć, że nowe rozporządzenie nakłada na **wszystkie biblioteki** obowiązek wprowadzenia jednolitego systemu awansu zawodowego.

Do 2 lipca 2012 r. obowiązywało rozporządzenie z 9 marca 1999 r.<sup>6</sup>, które nie dotyczyło bibliotekarzy pracujących w bibliotekach szkolnych, pedagogicznych i szkół wyższych. W nowym rozporządzeniu nie znalazł się zapis wykluczający wymienionych bibliotekarzy z obowiązku stosowania się do jego przepisów, a więc bibliotekarze uczelni niepublicznych mają wreszcie jasny przekaz – ich także dotyczą zapisy nowopowstałego dokumentu. Zatem wszyscy dyrektorzy czy kierownicy tychże placówek powinni poczuć się w obowiązku zaprojektować szczeble kariery zawodowej swoich współpracowników. Ale czy rzeczywiście sytuacja jest taka jednoznaczna?

Wydaje się, że nowe rozporządzenie wprowadziło pewne zamieszanie. Mamy bowiem do czynienia z sytuacją, kiedy bibliotekarze szkolnych i pedagogicznych w zakresie stopni awansu zawodowego obowiązują dwa akty normatywne – omawiane rozporządzenie z 5 grudnia 2012 r. oraz przepisy Karty Nauczyciela. Także bibliotekarze zatrudnionych w uczelniach publicznych dotyczą dwa dokumenty – rozporządzenie z 5 grudnia 2012 r. oraz *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej*<sup>7</sup>. Jeśli oba te dokumenty miałyby dotyczyć bibliotek pań-

---

<sup>4</sup> *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.

<sup>5</sup> *Ustawa o bibliotekach*. Dz.U. 2012, poz. 642.

<sup>6</sup> *Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji*. Dz.U. 1999, nr 41, poz. 419.

<sup>7</sup> *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej*. Dz.U. 2011, nr 243, poz. 1447.

stwowych szkół wyższych, to pozostają one ze sobą w sprzeczności. W tym drugim bowiem wymieniona jest znacznie szersza gama stanowisk, nie uwzględnia się jednak stanowiska starszego kustosa.

Można zatem dojść do wniosku, że jedyną podgrupą zawodową, która *de facto* skorzystała na pojawieniu się grudniowego rozporządzenia, są bibliotekarze wyższych szkół niepaństwowych, którzy wreszcie zyskali możliwość podporządkowania się aktowi prawnemu w zakresie awansu zawodowego. Do tej pory bowiem żaden ustawodawca prawdopodobnie nie przewidział, że pracownicy księżnic szkół niepaństwowych także mogą mieć aspiracje w kwestii awansu.

Autorka artykułu przypuszcza oczywiście, że niewyłączenie z obowiązku stosowania się do przepisów rozporządzenia z dnia 5 grudnia 2012 r. bibliotekarzy szkolnych, pedagogicznych i uczelni publicznych (może także niepublicznych?) jest przeoczeniem ministerstwa<sup>8</sup>. Ponieważ jednak rolą obywateli państwa prawa nie powinno być doszukiwanie się błędów w aktach normatywnych, ale stosowanie się do ich zapisów, działalność Biblioteki WSP postanowiono podporządkować prawu. Z uwagi na fakt, że nowe prawo nie jest niestety doskonałe, wprowadzenie procedur przysporzyło pewnych problemów, o których będzie mowa w dalszej części tekstu.

### Jak to ugryźć?

Chcąc dostosować działalność swojej jednostki do obowiązujących przepisów prawa, wnikliwie przeanalizowałam treść *Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5 grudnia 2012 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich...*, by stwierdzić, że w § 1 mowa jest o tym, że rozporządzenie określa tryb stwierdzania spełnienia wymagań kwalifikacyjnych, ale jedyne, co w tej kwestii doprecyzowano, to fakt, że cały ciężar poświadczania posiadania kwalifikacji spoczywa na pracodawcy. Zdaniem autorki artykułu przepisy zawarte w załączniku do rozporządzenia są na tyle nieprecyzyjne, że właściwie każda biblioteka powinna przygotować szczegółowe instrukcje dla swojej jednostki, choćby po to, by rozróżnić stanowiska kustosa od starszego kustosa (podano identyczne wymogi dla obu stanowisk). Rozwiązanie, jakie wprowadzono w Bibliotece WSP w tym zakresie, zaprezentowano w załączniku nr 1 do niniejszego tekstu.

Najwięcej wątpliwości zdaniem autorki budzi §5, w którym podano konkretne (a może raczej przykładowe) aktywności bibliotekarzy, które uprawniają do ich awansowania. Wymieniono tu 10 punktów, nie podając, czy należy spełnić wszystkie wymagania

---

<sup>8</sup> Wniosek taki można wysnuć po przeczytaniu uzasadnienia do rozporządzenia, na którego pierwszej stronie podaje się grupy bibliotekarzy wyłączone z obowiązku stosowania się do jego przepisów. Ponieważ jednak zapis taki nie widnieje w samym rozporządzeniu, obywatele mają obowiązek zastosować się do prawa w takim brzmieniu, w jakim istnieje w akcie normatywnym. Uzasadnienia bowiem są jedynie wskazówką, nie stanowią natomiast przepisów prawa. Zob. tekst uzasadnienia: <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//505/47495/47526/dokument57426.pdf?lastUpdateDay=10.12.12&lastUpdateHour=1%3A48&userLogged=false&date=poniedzia%C5%82ek%2C+10+grudzie%C5%84+2012>.

jednocześnie (nie jest to właściwie możliwe) i nie rozróżniając wymogów dla poszczególnych typów bibliotek. Na przykład realizacja zapisów punktu 5<sup>9</sup> ma sens dla bibliotek szkolnych, może także publicznych, ale w przypadku naukowych (czyli także bibliotek niepaństwowych szkół wyższych) – raczej nie. Z kolei w punkcie 7<sup>10</sup> wymienia się tylko konferencje naukowe – a co z fachowymi, branżowymi? Punkt 8<sup>11</sup> mówi wyłącznie o czasopismach bibliotekoznawczych, a zatem odrzuca się na przykład pedagogiczne czy filologiczne, które dla działalności biblioteki mogą być równie ważne. Właściwie z każdym z punktów §5 można by w ten sposób polemizować...

W ten sposób dochodzimy do załącznika, który powinien wskazać, po spełnieniu jakich wymagań bibliotekarzowi należy się awans. Tymczasem dla pierwszych trzech stanowisk jedyne kryterium to staż pracy, a dla dwóch kolejnych wymagania są identyczne... Jak zatem kadra zarządzająca bibliotek ma się odnieść do tych przepisów? Czy można to zrobić według własnego uznania i nieco bardziej, niż pokazane jest to w rozporządzeniu, zróżnicować poszczególne stanowiska? Kolejna rzecz, której nie doprecyzowano – czy trzeba przechodzić kolejno przez wszystkie stopnie awansu? Na podstawie indywidualnych konsultacji z radcą prawnym Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi podjęłam decyzję o stworzeniu przepisów wewnętrznych, opartych na rozporządzeniu, ale zawierających bardziej szczegółowe wymogi.

### **Awans zawodowy a ocena okresowa pracownika**

W maju 2012 r. w Bibliotece WSP po raz pierwszy przeprowadzono okresową ocenę jej pracowników. Głównymi celami działania było skonfrontowanie opinii przełożonego o pracowniku z jego samooceną, wyłonienie słabych i mocnych stron kadry, poznanie zdania bibliotekarzy na temat funkcjonowania księżnicy, dążenie do współuczestniczenia poszczególnych członków załogi w zarządzaniu instytucją. Wprowadzenie systemu oceny okresowej miało w zamyśle sprzyjać wprowadzeniu w przyszłości stopni awansu zawodowego, motywować kadrę do rozwijania kompetencji. Formularze zastosowane podczas oceny okresowej zostały zamieszczone w załącznikach 2 i 3 do niniejszego artykułu.

Pierwsza ocena okresowa pokazała, że pracownicy Biblioteki WSP są gotowi podejmować się nowych zadań, oczekują, że będą doszkalani, umożliwi im się rozwój zawodowy. Stwierdzono także, że wskazana byłaby większa elastyczność w wykonywaniu codziennych obowiązków, chociaż równocześnie deklarowano zadowolenie z dotychczasowego podziału zadań. Cenną informacją było ujawnienie, że nie wszystkie umiejętności i kompetencje pracowników są w pełni wykorzystywane, ale nie wpływa to na obniżenie poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy. Podjęto jed-

---

<sup>9</sup> Autorstwo programów nauczania z zakresu edukacji bibliotecznej i informacyjnej oraz programów wspierających rozwój kultury informacyjnej w społecznościach lokalnych.

<sup>10</sup> Autorstwo referatów lub komunikatów wygłoszonych na krajowych lub międzynarodowych konferencjach naukowych dotyczących bibliologii i informatologii lub udział w komitetach organizacyjnych takich konferencji.

<sup>11</sup> Prace w komitecie redakcyjnym lub radzie czasopisma naukowego, zawodowego lub popularno-naukowego z zakresu bibliologii i informatologii.

nak decyzję, iż należy podjąć działania w kierunku zaspokojenia zadeklarowanych aspiracji.

Ostatecznym wnioskiem było stwierdzenie, że najlepszą motywacją do efektywnej pracy i ciągłego rozwoju byłoby wprowadzenie kilkustopniowego systemu awansu zawodowego bibliotekarza, co udało się wdrożyć w niecały rok później. Oczywiście jest także, że podobne efekty można osiągnąć dzięki dobremu systemowi wynagrodzeń. Warto rozważyć nie tyle podniesienie wysokości pensji zasadniczej, co wprowadzenie odpowiedniego systemu premiowania pożądaných zachowań.

### **Doprowadzenie sprawy do końca**

Ostatnim etapem wdrażania systemu awansu zawodowego w Bibliotece Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi było wydanie *Zarządzenia Dyrektora w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w Bibliotece WSP stanowisk bibliotekarskich*, które mówi o tym, że obowiązuje pięciostopniowa ścieżka awansu zawodowego bibliotekarza, a wymagania kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania określonych stanowisk określa załącznik do zarządzenia (patrz: załącznik nr 1 do niniejszego tekstu). Stwierdzono także, że wymagania kwalifikacyjne potwierdza bezpośredni przełożony na podstawie dokumentów przedstawionych przez pracownika, choć w rozporządzeniu<sup>12</sup> mowa o tym, że powinien uczynić to pracodawca. Jednakże w realiach prywatnej szkoły wyższej byłby to kanclerz, który raczej nie czułby się kompetentny w tej kwestii. Należało zadbać także o to, by stanowiska bibliotekarskie zostały włączone do *Regulaminu organizacyjnego Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi*.

Po przygotowaniu i zatwierdzeniu niezbędnej dokumentacji wystosowano prośbę do kanclerza (pracodawcy) o zmianę stanowisk pracy, której spełnienie wiązało się z podpisaniem porozumień zmieniających umowę o pracę ze wszystkimi bibliotekarzami. Aneksy nie modyfikowały innych zapisów (na przykład tych mówiących o wysokości uposażenia), ponieważ kluczowe w danym momencie było ujednoclenie przepisów związanych ze stopniami awansu zawodowego.

Wszystkie wyżej opisane działania doprowadziły do podpisania w kwietniu 2013 r. dokumentów, na mocy których wszyscy pracownicy Biblioteki WSP zostali awansowani na stanowisko starszego kustosa. Nie jest to co prawda rozwiązanie tożsame ze stosowanym w bibliotekach uczelni państwowych, jednakże obecnie obowiązujące przepisy prawne obligują biblioteki szkół niepaństwowych do podporządkowania się ścieżce awansu, obowiązującej do tej pory wyłącznie w bibliotekach publicznych. Autorka artykułu jest świadoma, że rozwiązanie wprowadzone w bibliotece, którą kieruje, nie jest idealne, ale zdecydowała się na nie wobec braku innych możliwości.

Zastanawiające jest, czy Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego dostrzeże nieścisłości w rozporządzeniu. Prawdopodobnie stanie się to tylko wówczas, gdy sami

---

<sup>12</sup> Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5 grudnia 2012 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających ...

bibliotekarze wskażą taką konieczność. Obecnie jednak, jeśli w ogóle toczą się w naszym środowisku zawodowym dyskusje na temat wspomnianego dokumentu, to są one skoncentrowane wokół problemów zaistniałych w bibliotekach publicznych<sup>13</sup>. Tymczasem poza oczywistymi dla bibliotekarzy niedociągnięciami nowopowstałego rozporządzenia istnieją też błędy o dużej wadze – choćby ten, że wszystkie biblioteki powinny zastosować się do jego przepisów, co oznaczałoby podwójne rozwiązania w tej sprawie dla pracowników bibliotek szkolnych, pedagogicznych i uczelni państwowych.

---

<sup>13</sup> Zob. *Forum EBIB. Na każdy temat. Rozporządzenie w sprawie wymagań kwalifikacyjnych*[on-line]. [Dostęp 15.05.2013]. Dostępny w World Wide Web: <http://forum.ebib.pl/pun/viewtopic.php?id=994>.

#### Bibliografia

1. ADAMIEC, M. *Zarządzanie zasobami ludzkimi: aktor - kreator - inspirator*. Kraków: „Akade”, cop. 2000. ISBN 83-7287-000-4.
2. ARMSTRONG, M. *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: WoltersKluwer Polska, cop. 2010. ISBN 978-83-7526-718-1.
3. FRYCZYŃSKA, M., JABŁOŃSKA-WOŁOSZYN, M. *Praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników*. Warszawa: Wydaw. Placet, 2008. ISBN 978-83-7488-123-4.
4. GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY. *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 roku* [on-line]. Warszawa, 2012 [Dostęp 2013.05.23]. Dostępny w World Wide Web: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/E\\_szkoły\\_wyższe\\_2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/E_szkoły_wyższe_2011.pdf).
5. JUCHNOWICZ, M. (red.). *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*. Warszawa: „Poltext”, 2003. ISBN 83-88840-34-7.
6. JUCHNOWICZ, M. *Zaangażowanie pracowników: sposoby i oceny motywowania*. Warszawa: Polskie Wydaw. Ekonomiczne, 2012. ISBN 978-83-208-2010-2.
7. KRÓL, H., LUDWICZYŃSKI, A. (red.) *Zarządzanie zasobami ludzkimi: tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2006. ISBN 83-01-14813-6.
8. LISTWAN, T. (red.). *Zarządzanie kadrami*. Warszawa: Wydaw. C. H. Beck, 2010. ISBN 978-83-255-0673-5.
9. POCZTOWSKI, A. *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody*. Warszawa: Polskie Wydaw. Ekonomiczne, 2007. ISBN 83-208-1662-9.
10. KOSSOWSKA M. *Ocena i rozwój umiejętności pracowniczych*. Kraków: „Akade”, cop. 2001. ISBN 83-7287-004-7.
11. *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,Nr 0, poz. 1394.
12. *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej*. Dz.U. 2011,nr 243, poz. 1447.
13. *Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji*. Dz.U.1999, nr 41, poz. 419.  
*Ustawa o bibliotekach*. Dz.U. 2012, poz. 642.

Załącznik 1. Stanowiska bibliotekarskie bibliotekarzy zatrudnionych w Bibliotece Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi

| Stanowisko           | Wykształcenie   | Staż pracy   | Dorobek zawodowy w zakresie:   |
|----------------------|---|--|--|
| Młodszy bibliotekarz | Studium bibliotekarskie lub średnie bibliotekarskie lub praktyki/szkolenia, odbyte w bibliotekach   | Niekonieczny   | Niekonieczny   |
| Bibliotekarz         | Wyższe bibliotekarskie pierwszego stopnia lub inne wyższe pierwszego stopnia lub średnie  | 1–2 lata pracy w bibliotece lub instytucjach, o których mowa w § 4.1 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5 grudnia 2012 r. | <b>Spełnienie co najmniej jednego z niżej wymienionych warunków:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorstwo co najmniej jednej publikacji (na łamach czasopisma/ w wydawnictwie zwartym) z zakresu bibliotekoznawstwa, bibliotekarstwa lub dziedzin pokrewnych.</li> <li>• Bierny udział w co najmniej jednej imprezie o charakterze naukowym lub fachowym z zakresu bibliotekoznawstwa.</li> <li>• Co najmniej roczna działalność na rzecz środowiska zawodowego.</li> <li>• Udział i funkcje sprawowane w organizacjach naukowych i zawodowych.</li> <li>• Pozytywny wynik oceny okresowej (dla bibliotekarzy pracujących w Bibliotece WSP co najmniej rok).</li> </ul>                  |
| Starszy bibliotekarz | Wyższe drugiego stopnia/jednolite magisterskie bibliotekarskie lub wyższe bibliotekarskie pierwszego stopnia lub inne wyższe pierwszego stopnia | 2–3 lata   | <b>Spełnienie co najmniej dwóch z niżej wymienionych warunków:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorstwo co najmniej trzech publikacji (na łamach czasopisma/ w wydawnictwie zwartym) z zakresu bibliotekoznawstwa, bibliotekarstwa lub dziedzin pokrewnych.</li> <li>• Czynny udział w co najmniej jednej imprezie o charakterze naukowym lub fachowym z zakresu bibliotekoznawstwa.</li> <li>• Co najmniej roczna działalność na rzecz środowiska zawodowego.</li> <li>• Co najmniej roczny udział i funkcje sprawowane w organizacjach naukowych i zawodowych.</li> <li>• Pozytywny wynik oceny okresowej (dla bibliotekarzy pracujących w Bibliotece WSP co najmniej rok).</li> </ul> |
| Kustosz              | Wyższe drugiego stopnia/jednolite magisterskie bibliotekarskie  |  | <b>Spełnienie co najmniej trzech z niżej wymienionych warunków:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorstwo co najmniej pięciu publikacji (na łamach czasopisma/ w wydawnictwie zwartym) z zakresu bibliotekoznawstwa, bibliotekarstwa lub dziedzin pokrewnych.</li> </ul>  |



|                 |  |  |  |
|-----------------|--|--|--|
|                 |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Czynny udział w co najmniej dwóch imprezach o charakterze naukowym lub fachowym z zakresu bibliotekoznawstwa.</li> <li>• Co najmniej dwuletnia działalność na rzecz środowiska zawodowego, potwierdzona konkretnymi osiągnięciami.</li> <li>• Udokumentowane prace w Komitecie redakcyjnym lub w radzie czasopisma naukowego od co najmniej roku.</li> <li>• Co najmniej dwuletni udział i funkcje sprawowane w organizacjach naukowych i zawodowych.</li> <li>• Inne dokonania, opisane w § 5 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich... z dnia 5 grudnia 2012 r.</li> <li>• Pozytywny wynik oceny okresowej (dla bibliotekarzy pracujących w Bibliotece WSP co najmniej rok).</li> </ul>   |
| Starszy kustosz | Wyższe drugiego stopnia/jednolite magisterskie bibliotekarskie | Minimum roczny staż pracy w Bibliotece WSP | <p><b>Spełnienie co najmniej czterech z niżej wymienionych warunków:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorstwo co najmniej siedmiu publikacji (na łamach czasopisma/ w wydawnictwie zwartym) z zakresu bibliotekoznawstwa, bibliotekarstwa lub dziedzin pokrewnych.</li> <li>• Czynny udział w co najmniej trzech imprezach o charakterze naukowym lub fachowym z zakresu bibliotekoznawstwa.</li> <li>• Co najmniej dwuletnia działalność na rzecz środowiska zawodowego, potwierdzona konkretnymi osiągnięciami.</li> <li>• Udokumentowane prace w Komitecie redakcyjnym lub w radzie czasopisma naukowego od co najmniej roku.</li> <li>• Co najmniej dwuletni udział i funkcje sprawowane w organizacjach naukowych i zawodowych.</li> <li>• Inne dokonania, opisane w § 5 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich... z dnia 5 grudnia 2012 r.</li> <li>• Pozytywny wynik oceny okresowej (dla bibliotekarzy pracujących w Bibliotece WSP co najmniej rok).</li> </ul> |

Źródło: oprac. własne na podstawie *Rozporządzenia 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*. DzU. 2012, nr 0, poz. 1394.

Załącznik 2. Kwestionariusz samooceny okresowej pracownika\*

Imię i nazwisko.....

Dotyczy roku akademickiego .....

| Lp.               | Czynnik podlegający ocenie   | TAK      | Raczej TAK | Raczej NIE | NIE      | Rozwinięcie                            |
|-------------------|--|----------|------------|------------|----------|--|
| <b>Punktacja:</b> |  | <b>3</b> | <b>2</b>   | <b>1</b>   | <b>0</b> |  |
| 1.                | Umiem radzić sobie z trudnymi sytuacjami w pracy.  |          |            |            |          |  |
| 2.                | Chętnie podejmuję się wykonania nowych zadań, lubię wyzwania.  |          |            |            |          |  |
| 3.                | Żadne powierzone mi zadanie nie przerosło moich możliwości.  |          |            |            |          |  |
| 4.                | Powierzone mi zadania wykonuję bardzo starannie i poprawnie – zwykle nie ma potrzeby kontrolowania i wprowadzania zmian. |          |            |            |          |  |
| 5.                | Wykonuję wszystkie zadania terminowo.  |          |            |            |          |  |
| 6.                | Bywam inicjatorem zmian w mojej jednostce/ w WSP.  |          |            |            |          | Opisz wprowadzone dzięki Tobie zmiany. |
| 7.                | Pomagam współpracownikom.  |          |            |            |          | W jakim zakresie?                      |
| 8.                | Posiadam wiedzę fachową z mojej dziedziny i chętnie dzielę się nią z innymi pracownikami WSP.                            |          |            |            |          |  |
| 9.                | Mam dobre relacje ze współpracownikami.  |          |            |            |          | Opisz problemy.                        |

|     |   |  |  |  |  |   |
|-----|---|--|--|--|--|---|
| 10. | Mam dobre relacje z bezpośrednim przełożonym.   |  |  |  |  | Opisz problemy.   |
| 11. | Moje umiejętności i predyspozycje są wystarczające do właściwego wywiązywania się z powierzanych mi obowiązków. |  |  |  |  | Co chciałbyś (chciałabyś) zmienić, jakie kompetencje rozwinąć?  |
| 12. | Moje kompetencje komunikacyjne są wystarczające do poprawnych kontaktów ze współpracownikami i klientami.       |  |  |  |  |   |
| 13. | Pracuję nad rozwojem swoich kompetencji komunikacyjnych.  |  |  |  |  | W jaki sposób?  |
| 14. | Nieustannie rozwijam się zawodowo, podnoszę swoje kwalifikacje.   |  |  |  |  | Opisz, jakie działania w tym zakresie podjąłeś w minionym roku. |
| 15. | Jestem odpowiednio zmotywowany do pracy.  |  |  |  |  | Co jest dla Ciebie najlepszą motywacją?                         |
| 16. | Mam plan mojej kariery zawodowej.   |  |  |  |  | Podaj najważniejsze jego etapy.                                 |
| 17. | Czerpię satysfakcję z wykonywanej pracy.  |  |  |  |  |   |
| 18. | Czuję, że moje zdanie jest ważne dla współpracowników i przełożonych.   |  |  |  |  |   |
| 19. | Uważam, że odniosłem(-am) sukces w pracy.   |  |  |  |  | Na czym on polegał?   |
| 20. | Chodzę do pracy z przyjemnością.  |  |  |  |  |   |
| 21. | Przełożony udziela mi wsparcia, gdy mam problem.  |  |  |  |  |   |
| 22. | Czuję się doceniany, otrzymuję pochwały za wykonaną pracę.  |  |  |  |  |   |
| 23. | Dobrze oceniam pracę moich  |  |  |  |  | Podaj szczegóły.  |

|     |   |  |  |  |  |                             |
|-----|---|--|--|--|--|-----------------------------|
|     | współpracowników.                               |  |  |  |  |                             |
| 24. | Napotkałem (-am) w pracy na problemy.           |  |  |  |  | Jakie? Co było ich źródłem? |
| 25. | Korzystam z pomocy współpracowników.            |  |  |  |  | W jakim zakresie?           |
| 26. | Jestem odpowiednio wynagradzany za swoją pracę. |  |  |  |  | Ewentualne uwagi:           |

\* W odpowiednich komórkach proszę wstawić znak „X”.

Źródło: oprac. własne na podstawie: JUCHNOWICZ, M. *Zaangażowanie pracowników: sposoby i oceny motywowania*. Warszawa: Polskie Wydaw. Ekonomiczne, 2012. ISBN 978-83-208-2010-2; LISTWAN, T. (red.). *Zarządzanie kadrami*. Warszawa: Wydaw. C. H. Beck, 2010. ISBN 978-83-255-0673-5; KRÓL, H., LUDWICZYŃSKI, A. (red.) *Zarządzanie zasobami ludzkimi: tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2006. ISBN 83-01-14813-6; ADAMIĘC, M. *Zarządzanie zasobami ludzkimi: aktor — kreator — inspirator*. Kraków: „Akade”, cop. 2000. ISBN 83-7287-000-4; ARMSTRONG, M. *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: WoltersKluwer Polska, cop. 2010. ISBN 978-83-7526-718-1; FRYCZYŃSKA M., JABŁOŃSKA-WOŁOSZYN, M. *Praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników*. Warszawa: Wydaw. Placet, 2008. ISBN 978-83-7488-123-4; JUCHNOWICZ, M. (red.) *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*. Warszawa: „Poltext”, 2003. ISBN 83-88840-34-7; POCZTOWSKI, A. *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody*. Warszawa: Polskie Wydaw. Ekonomiczne, 2007. ISBN 83-208-1662-9; KOSSOWSKA, M. *Ocena i rozwój umiejętności pracowniczych*. Kraków: „Akade”, cop. 2001. ISBN 83-7287-004-7.

Załącznik 3. Kwestionariusz oceny okresowej podległego pracownika\*

Imię i nazwisko pracownika .....

Imię i nazwisko przełożonego .....

Dotyczy roku akademickiego .....

---

| Lp.               | Czynnik podlegający ocenie  | TAK      | Raczej TAK | Raczej NIE | NIE      | Rozwinięcie | Uwagi pracownika |
|-------------------|---|----------|------------|------------|----------|-------------|------------------|
| <b>Punktacja:</b> |   | <b>3</b> | <b>2</b>   | <b>1</b>   | <b>0</b> |             |                  |
| 1.                | Pracownik umie radzić sobie z trudnymi sytuacjami w pracy.  |          |            |            |          |             |                  |
| 2.                | Pracownik chętnie podejmuje się wykonania nowych zadań, lubi wyzwania.  |          |            |            |          |             |                  |
| 3.                | Żadne powierzone zadanie nie przerosło możliwości pracownika.   |          |            |            |          |             |                  |
| 4.                | Powierzane pracownikowi zadania wykonywane są bardzo starannie i poprawnie – zwykle nie ma potrzeby kontrolowania i wprowadzania zmian. |          |            |            |          |             |                  |
| 5.                | Pracownik wykonuje wszystkie zadania terminowo.   |          |            |            |          |             |                  |
| 6.                | Pracownik bywa inicjatorem zmian w swojej jednostce/ w WSP.   |          |            |            |          |             |                  |

|     |   |  |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|--|
| 7.  | Pracownik pomaga współpracownikom.  |  |  |  |  |  |  |
| 8.  | Pracownik posiada wiedzę fachową ze swojej dziedziny i chętnie dzieli się nią z innymi pracownikami WSP.              |  |  |  |  |  |  |
| 9.  | Pracownik ma dobre relacje ze współpracownikami.  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | Pracownik ma dobre relacje z bezpośrednim przełożonym.  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Umiejętności i predyspozycje pracownika są wystarczające do właściwego wywiązywania się z powierzonych mu obowiązków. |  |  |  |  |  |  |
| 12. | Kompetencje komunikacyjne pracownika są wystarczające do poprawnych kontaktów ze współpracownikami i klientami.       |  |  |  |  |  |  |
| 13. | Pracownik stara się rozwijać swoje kompetencje komunikacyjne.   |  |  |  |  |  |  |
| 14. | Pracownik nieustannie rozwija się zawodowo, podnosi swoje kwalifikacje.   |  |  |  |  |  |  |
| 15. | Pracownik jest odpowiednio zmotywowany do pracy.  |  |  |  |  |  |  |
| 16. | Pracownik ma plan swojej kariery zawodowej.   |  |  |  |  |  |  |
| 17. | Pracownik czerpie satysfakcję z wykonywanej pracy.  |  |  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|
| 18. | Poglądy pracownika na działalność jednostki są dla mnie ważne, biorę je pod uwagę przy podejmowaniu decyzji. |  |  |  |  |  |  |
| 19. | Pracownik odniósł sukces w pracy.  |  |  |  |  |  |  |
| 20. | Dostrzegam, że pracownik ma problemy z wykonywaniem pewnych prac.  |  |  |  |  |  |  |
| 21. | Pracownik korzysta z pomocy współpracowników.  |  |  |  |  |  |  |
| 22. | Pracownik jest odpowiednio wynagradzany za swoją pracę.  |  |  |  |  |  |  |

\* W odpowiednich komórkach proszę wstawić znak „X”. Na czerwono należy oznaczyć ocenę dokonaną przez przełożonego, na zielono odpowiedź z samooceny pracownika.

Data: .....

Podpis.....

Źródło: oprac. własne na podstawie: JUCHNOWICZ, M. *Zaangażowanie pracowników: sposoby i oceny motywowania*. Warszawa: Polskie Wydaw. Ekonomiczne, 2012. ISBN 978-83-208-2010-2; LISTWAN, T. (red.). *Zarządzanie kadrami*. Warszawa: Wydaw. C.H. Beck, 2010. ISBN 978-83-255-0673-5; KRÓL, H., LUDWICZYŃSKI, A. (red.) *Zarządzanie zasobami ludzkimi: tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2006. ISBN 83-01-14813-6; ADAMIEC, M. *Zarządzanie zasobami ludzkimi: aktor — kreator — inspirator*. Kraków: „Akade”, cop. 2000. ISBN 83-7287-000-4; ARMSTRONG, M. *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: WoltersKluwer Polska, cop. 2010. ISBN 978-83-7526-718-1; FRYCZYŃSKA, M., JABŁOŃSKA-WOŁOSZYN, M. *Praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników*. Warszawa: Wydaw. Placet, 2008. ISBN 978-83-7488-123-4; JUCHNOWICZ, M. (red.) *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*. Warszawa: „Poltext”, 2003. ISBN 83-88840-34-7; POCZTOWSKI, A. *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody*. Warszawa: Polskie Wydaw. Ekonomiczne, 2007. ISBN 83-208-1662-9; KOSSOWSKA, M. *Ocena i rozwój umiejętności pracowników*. Kraków: „Akade”, cop. 2001. ISBN 83-7287-004-7.