

**Urszula Zdeb, Małgorzata Marcjan,
Monika Szczerba, Jolanta Cieśla**

**Kim jesteśmy? Dokąd zmierzamy?
Perspektywy rozwoju zawodowego
pracowników bibliotek medycznych**

Forum Bibliotek Medycznych 4/1 (7), 294-308

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

*Mgr Urszula Zdeb
Mgr Małgorzata Marcjan
Mgr Monika Szczerba
Mgr Jolanta Cieśla
Kraków - CM UJ*

**KIM JESTEŚMY? DOKĄD ZMIERZAMY?
PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW BIBLIOTEK MEDYCZNYCH**

Abstract

The paper aims to outline the prospects for career advancement for persons pursuing employment in the medical libraries in Poland. It also attempts to present the state of medical librarians in other European countries, particularly in Norway and the UK, through a brief analysis of the opportunities and conditions for professional development in these countries. We discuss the profile of medical librarians and follow their path of professional development from the qualifications and experience, the scope and nature of daily performed duties to the opportunities offered by medical libraries (their workplace). In conclusion, we draw attention to the important role of associations in the countries surveyed. We try to find the answer to the question whether these organizations help and provide practical support for members throughout their careers.

Streszczenie

Celem artykułu jest zarysowanie perspektyw rozwoju zawodowego osób podejmujących pracę w bibliotekach medycznych w Polsce oraz próba przedstawienia sytuacji bibliotekarzy medycznych w innych krajach europejskich, szczególnie w Norwegii i Wielkiej Brytanii, poprzez krótką analizę możliwości i warunków rozwoju zawodowego w tych krajach. W artykule omawiamy profil pracownika biblioteki oraz na kilku przykładach śledzimy ścieżkę rozwoju zawodowego począwszy od zdobytych kwalifikacji i doświadczeń, zakresu i charakteru wykonywanych obowiązków a na potencjalnych możliwościach i umiejętnościach, jakie przynosi praca w bibliotece medycznej skończywszy. W podsumowaniu omawiamy również rolę stowarzyszeń w badanych krajach oraz podejmujemy próbę odpowiedzi na pytanie, czy tego typu organizacje proponują wystarczający zakres kursów i czy mogą one być wykorzystywane przez bibliotekarzy, jako środek do podniesienia kwalifikacji zawodowych.

Kto pyta nie błądzi!

W myśl tej maksymy postanowiłyśmy zmierzyć się z pytaniem o przyszłość nas bibliotekarek pracujących w bibliotece medycznej, o to, dokąd zmierzamy? Dokąd chcemy zmierzać w wybranym zawodzie? Aby podjąć taką próbę musiałyśmy

przeprowadzić na początku krótkie podsumowanie naszych dotychczasowych dokonań i odpowiedzieć sobie na pytanie, kim jesteśmy i z jakim bagażem idziemy w przyszłość? Na tej podstawie mogliśmy w dalszej części przyjrzeć się naszym możliwościom i perspektywom.

Oto, co możemy powiedzieć o sobie:

Pani W, stanowisko bibliotekarz:

Ma ukończone studia wyższe kierunkowe oraz studia podyplomowe na kierunku Informatyka i Zarządzanie. Od 7 lat pracuje w bibliotece szpitalnej, prowadzi biuro corocznej konferencji *Spotkania Chirurgów Dziecięcych z Pediatrami*. Jest członkiem Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich (SBP) oraz European Association for Health Information and Libraries (EAHIL). Prowadzi archiwum zakładowe Instytutu Pediatrii UJ, jako najmłodsza stażem posiada zapaf i nadzieję na przyszłość.

Pani X, stanowisko starszy specjalista naukowo-techniczny:

Ukończyła studia wyższe na kierunku pedagogicznym. Jest też absolwentką wydziału fotografii Warszawskiej Szkoły Filmowej i studiów podyplomowych w zakresie Nowoczesnej Grafiki Komputerowej na AGH w Krakowie. Po 9 latach pracy w Amerykańskiej Szkole Międzynarodowej w Krakowie (The American International School of Krakow) rozpoczęła karierę bibliotecarską, którą kontynuuje od 6 lat. W tym czasie, jako pracownik Oddziału Technologii Informatycznych i Obsługi Projektów wspomagała organizację międzynarodowej Konferencji EAHIL 2007 dla Bibliotekarzy w Krakowie, zajmowała się też tłumaczeniem i redakcją dokumentów, materiałów oraz korespondencji w języku angielskim. Od niedawna, jako pracownik Sekcji Klasyfikacji i Kształtowania Kolekcji Bibliotecznej adaptuje system klasyfikacji NLM do potrzeb biblioteki. Projektuje i opracowuje materiały graficzne przy użyciu specjalistycznych programów grafiki komputerowej m. in. na potrzeby portalu biblioteki. W ostatnich 2 latach brała udział w projekcie MedLibTrain¹ i jest współautorem podręcznika „*Zostań lepszym nauczycielem kompetencji informacyjnych*” stanowiącego jego rezultat. Aktualnie uczestniczy w pracach projektu SYNAT-PASSIM².

Pani Y, stanowisko kustosz biblioteczny:

Ukończyła studia wyższe kierunkowe oraz studia podyplomowe z Opieki Społecznej i Pracy Socjalnej. Pracuje w bibliotece 14 lat z tego 2 lata w bibliotece

¹ Projekt o akronimie MedLibTrain zrealizowano przy wsparciu udzielonym przez Islandię, Lichtenstein i Norwegię, poprzez dofinansowanie ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego w ramach Funduszu Stypendialnego i Szkoleniowego. Zespół realizujący zadania projektowe pracował pod kierunkiem naukowym dr Barbary Niedźwiedzkiej, kierownika Zakładu Informacji Naukowej Instytutu Zdrowia Publicznego UJ CM, kierownikiem odpowiedzialnym za realizację całości przedsięwzięcia była Anna Uryga, dyrektor Biblioteki Medycznej UJ CM

² Pracownicy BM UJ CM biorą udział w jednym z etapów Programu SYNAT/PASSIM: Utworzenie Uniwersalnej, Otwartej, Repozytoryjnej platformy hostingowej i komunikacyjnej dla sieciowych zasobów wiedzy dla nauki, edukacji i otwartego społeczeństwa wiedzy. Program strategiczny: Interdyscyplinarny system interaktywnej informacji naukowej i naukowo technicznej, finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Nr Umowy SP/1/1/77065/10

szpitalnej. Odpowiedzialna jest za wdrożenie klasyfikacji NLM oraz wolnego dostępu do zbiorów bibliotecznych. Od 3 lat jest kierownikiem Sekcji Klasyfikacji i Kształtowania Kolekcji Bibliotecznej, współtworzy politykę gromadzenia zbiorów w oparciu o wdrażaną klasyfikację. Brała udział w formowaniu szkoleń z zakresu przysposobienia bibliotecznego dla studentów i jest autorem materiałów szkoleniowych dla bibliotekarzy medycznych na temat Klasyfikacji NLM. Corocznie uczestniczy w pracach komitetu organizacyjnego konferencji *Spotkania Chirurgów Dziecięcych z Pediatrami*. Od 2008 roku jest członkiem EAHIL oraz od niedawna SBP. Czynnie uczestniczy w zawodowych konferencjach polskich i zagranicznych, brała udział w projekcie MedLibTrain i jest współautorem podręcznika „*Zostań lepszym nauczycielem kompetencji informacyjnych*” stanowiącego jego rezultat, jak także współautorem kilku artykułów. Aktualnie uczestniczy w projekcie SYNAT-PASSIM.

Pani Z, stanowisko kustosz biblioteczny:

Ukończyła studia wyższe kierunkowe oraz podyplomowe w zakresie Informatyki i Nauk o Komunikacji, zdała egzamin LCC z języka angielskiego. Pracuje w zawodzie 22 lata (w tym 10 lat w bibliotece medycznej). Zajmuje się teorią i praktyką indeksowania publikacji medycznych oraz językami informacyjno-wyszukiwawczymi. Współpracowała polską wersję MeSH, tłumaczyła i opracowywała instrukcję NLM w zakresie indeksowania i stosowania określników, opracowywała i przeprowadzała szkolenia dla studentów oraz doktorantów. Pracowała przy organizacji konferencji i warsztatów odbywających się w bibliotece. Jest autorem licznych publikacji. Jako członek EAHIL brała udział w kilku międzynarodowych konferencjach i warsztatach organizowanych pod patronatem tego stowarzyszenia. Swoją wiedzę i umiejętności pogłębiała też w trakcie uczestnictwa w projektach: Leonardo da Vinci Language Competencies Project³, MedLibTrain „*Zostań profesjonalnym nauczycielem umiejętności informacyjnych – program doskonalenia zawodowego dla bibliotekarzy medycznych*” oraz aktualnie w projekcie Pro Bono Collegii Medici Universitatis Jagiellonicae⁴ oraz SYNAT-PASSIM.

Z zasygnalizowanymi tutaj dokonaniem wpisujemy się, tak jak i zapewne inni bibliotekarze medyczni, w dzisiejszą rzeczywistość otaczającą bibliotekę, która koncentruje swoje działania wokół polepszania jakości zdalnie udostępnianych

³ Pracownicy BM UJ CM w 2008 r. uczestniczyli w pracach projektu finansowanego przez European Commission's Leonardo da Vinci Programme w ramach, którego opublikowany został „*Public Health Learners' Dictionary*”

⁴ W ramach projektu „*Pro bono Collegii Medici Universitatis Jagiellonicae*” pracownicy biblioteki prowadzą w latach 2011-2013 cykl kursów dla kadry dydaktycznej uczelni pt. „*Kompetencje i umiejętności informacyjne*”. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IV Szkolnictwo wyższe i nauka, Działanie 4.1 Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy, Poddziałanie 4.1.1 Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni.

zasobów i usług informacyjnych, e-learningu oraz kształcenia mobilnego użytkownika. Z tej perspektywy nasze umiejętności i kompetencje podlegają stałej konfrontacji z nieustannie rozwijanymi technologiami informatycznymi i komunikacyjnymi. Aby sprostać wymaganiom - niewątpliwie wyzwala się w nas gotowość do stałego podwyższania kwalifikacji oraz nabywania nowych doświadczeń zawodowych. Mając świadomość, że wysokie kompetencje zawodowe pracowników bibliotek wydają się być bardzo ważne i istotne dla rozwoju samej organizacji uczelnianej - zadajemy sobie częściej niż kiedyś pytania o przyszłość, kierunek zmian i możliwości awansu.

Jakie mamy perspektywy dalszego rozwoju zawodowego?

Pierwsza ścieżka – TRUDNA, ALE PRZEZ NIEKTÓRYCH ZALECANA!

Pani Y oraz Z posiadają staż pracy powyżej 10 lat i stanowisko kustosza. Jediną drogą do kolejnego awansu jest dla nich w tej chwili zdanie egzaminu na bibliotekarza dyplomowanego, którego warunki zostały szczegółowo określone w *Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 sierpnia 2006 roku (Dz. U. Nr 155, poz. 1112)*. I choć w trakcie postępowania kwalifikacyjnego - na tym etapie rozwoju zawodowego osoby te mogłyby odpowiednio udokumentować swoją aktywność organizacyjną, pracę dydaktyczną i projektową oraz wykazać się różnorodnymi publikacjami przed Komisją Egzaminacyjną – to z uwagi na brak mierzalnych (punktowych) zasad i wskaźników ich aktywności nie mogą nawet szacunkowo określić swojej szansy na udany start w tym egzaminie.

Tak, więc odwracając nieco logikę tekstu wprowadzającego do serwisu *Dyplomowany.pl* można powiedzieć, że wbrew intencjom redaktorów tłumaczących iż próg tego egzaminu w karierze bibliotekarskiej możliwy jest do osiągnięcia dla każdego (nawet po dwóch latach pracy zawodowej i oczywiście pod warunkiem odpowiedniego przygotowania) - „*Bibliotekarz dyplomowany ciągle brzmi groźnie!!! Zwłaszcza, że wokół tego tytułu narosła już niemała legenda, a kolejne (nieliczne) zastępy nowo upieczonych dyplomowanych opowiadają, jak to strasznie było na egzaminie*”.⁵

Druga ścieżka – WCALE NIE NAJKRÓTSZA I NIE NAJSZYBSZA !

Gdyby jednak zastanowić się czy duża aktywność zawodowa, kreatywne nastawienie do wykonywanych czynności i praca projektowa podejmowana zaraz na progu kariery zawodowej mogłyby wpłynąć na skrócenie ścieżki awansu tych osób na bibliotekarza, starszego bibliotekarza czy kustosza - musimy stwierdzić, że rozporządzenie nie przewidywało i nadal nie przewiduje takiej możliwości (mowa o *Rozporządzeniu Ministra kultury i Sztuki z dn. 9 marca 1999 roku* oraz *Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 20 maja 2005 roku*). Nie znajdziemy tutaj nic na temat trybu awansu po zakończeniu realizowanych przedsięwzięć, warsztatów, konferencji, szkoleń, w których pełnimy rolę organizatorów lub jesteśmy aktywnymi uczestnikami, a więc udział w nich uznajemy, jako spełnienie własnych ambicji

⁵ *Dyplomowany.pl* wszystko, co chcielibyście wiedzieć o bibliotekarzu dyplomowanym, ale boicie się zapytać. <http://dyplomowany.pl/> [Data dostępu: 2011-05-21 23:11]

zawodowych. Czasem liczymy jednak na przychyłność dyrektora, który może (przy zachowaniu odpowiedniej hierarchii w podejmowaniu decyzji płacowych na uczelni) podwyższyć podstawę naszego wynagrodzenia brutto lub przyznać nam dodatkową premię.

Mamy, więc takie uregulowania prawne, które z jednej strony dają gwarancję bezpiecznego i spokojnego trybu awansowania zależnego od lat pracy i stażu bibliotecznego, a z drugiej znikome lub nie dość jasne perspektywy dla osób stawiających na szybkie tempo rozwoju zawodowego i większy wpływ na kształtowanie własnej kariery.

I tak, jeśli Pani W, która jako młody bibliotekarz, wśród nowych wyzwań ale i nowych możliwości, chce osiągnąć więcej niż przewiduje ustawa, oczywiście może to zrobić - jednak nie wpłynie to znacząco na przyspieszenie etapów jej awansowania. Dlatego też wielu bibliotekarzy postrzega szkolenia czy kursy, jako niewnoszące wiele do ich kariery zawodowej. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy są odpowiedzi respondentów w ankiecie opracowanej na potrzeby projektu MedLibTrain „*Zostań profesjonalnym nauczycielem umiejętności informacyjnych – program doskonalenia zawodowego dla bibliotekarzy medycznych*”, gdzie na pytanie o to co przeszkadza w uczestniczeniu w kursach podnoszących kwalifikacje 34% respondentów stwierdziło, że udział w szkoleniach nie wpływa na ich awans zawodowy. Szczegółowe omówienie wyników tej ankiety znajduje się w artykule stanowiącym poboczny rezultat pracy zespołu projektowego⁶.

Trzecia ścieżka – TROCHE JAKBY EKONOMICZNA!

Nieco odrębny przykład sytuacji zawodowej prezentuje Pani X, której wykształcenie aczkolwiek wyższe nie jest jednak kierunkowe. Po 6 latach pracy osoba ta jest na stanowisku starszego specjalisty naukowo-technicznego i w zasadzie po odbyciu studiów podyplomowych mogłaby zostać starszym bibliotekarzem, ale jak wynika z *Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dn. 22 grudnia 2006 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej* stawki zaszeregowania na jej obecnym stanowisku są lepsze niż te, które będzie miała, jako starszy bibliotekarz. Obecne stanowisko ma kategorie zaszeregowania pomiędzy XIII-XVII (1.170,00 – 3.380,00 PLN), a stanowisko starszego bibliotekarza pomiędzy XI-XV (1.085,00 - 2.760,00 PLN). Gdyby dodać do tego wydatek ok. 4 tys. zł na bibliotekoznawcze studia podyplomowe - to trudno uznać taką ścieżkę kariery w bibliotece za atrakcyjną i opłacalną finansowo.

DODATKOWE WSKAZÓWKI i WYJAŚNIENIA

W trakcie, gdy analizowaliśmy powyższe dane ukazało się nowe *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 kwietnia 2011 roku* zmieniające

⁶ Jolanta C i e ś l a , Marcin S t a s i a k , Urszula Z d e b , Barbara N i e d ź w i e d z k a : Bibliotekarz medyczny – nauczyciel umiejętności informacyjnych. Obraz wyłaniający się z badania potrzeb edukacyjnych bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach medycznych i pokrewnych w Polsce. *Praktyka i Teoria Informacji Naukowej i Technicznej* 2009 nr 3 s.3-11

nico przepisy w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej. Niestety największą zmianą, jakiej się dopatrzyliśmy jest podniesienie górnej kategorii zaszerogowania dla kustoszy z XVI na XVII.

Reasumując bibliotekarze wchodzący w skład grupy pracowników niebędących nauczycielami, a jednocześnie stanowiący grupę wyodrębnioną poprzez inne stawki zaszerogowania oraz odrębne przepisy (tj. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 maja 2005 roku* dotyczące starszych bibliotekarzy i kustoszy, gdzie wymagania kwalifikacyjne są dużo wyższe niż w stosunku do pozostałych stanowisk) jawią się jako wyjątkowo niekorzystnie potraktowana formacja zawodowa. Szczególnie jaskrawo przedstawiają się różnice w awansowaniu bibliotekarzy oraz innych pracowników w oparciu o kryterium stażowe przy nieporównywalnie wyższych wymaganiach.

STANOWISKO	WYKSZTAŁCENIE	LICZBA LAT PRACY	KATEGORIA ZASZEROGOWANIA	KATEGORIA DODATKU FUNKCYJNEGO
Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, administrator sieci	wyższe	5	XIV-XVII	2-6
kustosz biblioteczny	Na stanowisku kustosa bibliotecznego może być zatrudniona osoba, która posiada: 1) ukończone studia wyższe magisterskie lub równorzędne; 2) ukończone studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej; 3) 10-letni staż pracy w bibliotece naukowej; 4) co najmniej miesięczną praktykę specjalistyczną w innej, poza macierzystą, bibliotece naukowej, potwierdzoną zaświadczeniem o jej ukończeniu.	10 <	XV-XVII	
Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją; zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego	wyższe	5	XII-XVII	2-6
starszy bibliotekarz	Na stanowisku starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty może być zatrudniona osoba, która posiada: 1) ukończone studia wyższe; 2) ukończone studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej; 3) 6-letni staż pracy w bibliotece naukowej; 4) co najmniej 2-tygodniową praktykę specjalistyczną w bibliotece naukowej, potwierdzoną zaświadczeniem o jej ukończeniu. 5. Wymagania określone w ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 nie dotyczą absolwentów kierunku studiów wyższych informacja naukowa i bibliotekoznawstwo oraz osób posiadających stopień naukowy.	6	II - XV	
Specjalista naukowo-techniczny, specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją, organizacją produkcji	wyższe	3	XII-XVI	1-4
Bibliotekarz	wyższe bibliotekarskie lub inne wyższe odpowiadające wykonywanej specjaliności inne wyższe studium bibliotekarskie średnie bibliotekarskie inne średnie	3 4 5 6 8	X-XIV	
Starszy (lub samodzielny) referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, menedżer i inne	wyższe średnie	0 4	VIII-XIII	(=)

źródło

rozważania jeszcze jedną uwagą: w bibliotekach, jako jednostkach z dość spłyconą strukturą organizacyjną, (bez nadmiernie rozbudowanych ilościowo zespołów i bez przeładowania wydzielonymi stanowiskami) zmarginalizowana pozostaje kwestia dodatków funkcyjnych, bowiem ich przyznanie łączy się w dużej mierze z liczbą podległego personelu. Rozumiemy, że tryby działania biblioteki opierają się na innych zasadach niż funkcjonowanie administracji, ale i w tej materii powyższa tabelka wskazuje na utrudnioną ścieżkę budowania kariery bibliotecznej i wykazywania się szczególnymi osiągnięciami organizatorskimi. Bibliotekarze budują, więc swoje dossier poprzez umiejętność współpracy grupowej i zadaniowej, a pojedynczy bibliotekarze czy inni fachowcy, pomimo, że posiadają czasem bardzo wysokie kompetencje i specjalizacje zawodowe muszą i tak skupić się na działaniach w służbie użytkownikom informacji.

Cóż, więc ma począć Pani W, która jako bibliotekarz będzie odliczać czas do kolejnych stopni w karierze bibliotekarskiej, a świadomość rzeczywistości opisanej powyżej raczej nie nastroi jej optymistycznie. Wbrew wszystkiemu – z nieco zaciśniętymi ustami i pewną dozą ironii powie sobie i innym kolegom – że na wytyczonej obostrzeniami prawnymi ścieżce do kariery zawodowej – pozostaje jeszcze alternatywa nieformalnego rozwoju zawodowego, który być może nie zakłóci sztywnych procedur awansu. Nie jest ważne to, że nie zawsze zaspokoimy nasze potrzeby finansowe, ale raczej to, że nasze wybory zdobywania wyższych umiejętności przysporzą nam odrobinę satysfakcji. Mamy też nadzieję, że z czasem zostanie doceniony nasz trud, a może to, co robimy aktualnie zawodowo (wkładając swój zapał i energię) jednak zapoczentuje w przyszłości!

Czwarta ścieżka: DLA TYCH, KTÓRZY LUBIĄ ZWIEDZAĆ I „PRZEKRACZAĆ GRANICE”!

Na tej drodze możemy kontynuować doksztalcanie biorąc udział w różnorodnych kursach.

Pozyskujemy taką możliwość uczestnicząc w konferencjach EAHIL, gdzie zwyczajowo główne wystąpienia plenarne poprzedzane są kursami edukacyjnymi (Continuing Education Courses – w skrócie CEC), które dają szansę znacznego poszerzenia wiedzy, także na poziomie wysokospecjalistycznym np. *Human Genom Information for Librarians* (Santander 2004), *MESH Translation Maintenance System* (Kraków 2007), oraz prowadzone na przestrzeni wielu lat szkolenia z zakresu Evidence Based Medicine oraz schematów formułowania strategii wyszukiwawczych PICO (Patient/Population/Problem - Intervention – Comparison – Outcome).

Nowy projekt ALA-APA „*The Library Support Staff Certification Program*” (<http://ala-apa.org/lssc/>), który ruszył w styczniu 2010 r. w USA zakłada organizację certyfikowanych kursów dla bibliotekarzy, dzięki którym w ciągu 4 lat będą oni mogli zdobyć potrzebne doświadczenie w trzech obszarach takich jak podstawy serwisów bibliotecznych, komunikacja i praca zespołowa oraz technologie. Kursy są prowadzone

online i teoretycznie może z nich skorzystać każdy, kto ukończył szkołę wyższą, posiada roczny staż pracy w bibliotece i ma ochotę poszerzyć swoje kompetencje⁷.

W praktyce okazuje się jednak, że bez wsparcia macierzystej instytucji, stowarzyszenia lub systemu grantowego koszty wyjazdów na tego typu szkolenia, a nawet udział w kursach prowadzonych metodami e-learningowymi, znacznie mniej kosztownych, często i tak są zbyt wysokie. W ankiecie do projektu MedLibTrain, o której była mowa wcześniej, w pytaniu o przeszkody w uczestnictwie w kursach 60% respondentów podało właśnie brak wsparcia finansowego.

Największą przeszkodą w uczestniczeniu w zagranicznych kursach, szkoleniach, czy nawet stażach zawodowych, dla niektórych z nas może być słaba znajomość języka angielskiego, której nie doskonaliliśmy zwykle z braku czasu i wysokich kosztów szkoleń. Szansą mogą być dofinansowane projekty (przykład z naszej biblioteki to kurs języka angielskiego dla pracowników zatrudnionych w jednostkach medycznych⁸ – projekt, dzięki któremu kilka osób z naszego grona mogło podnieść swoje umiejętności językowe). Czasami dobre chęci i życzliwość dyrekcji wystarczą, aby zorganizować taki kurs w swojej macierzystej instytucji w godzinach pracy. Korzyści wszak są obustronne, a zasady dobrej praktyki dotyczące rozwoju zawodowego bibliotekarza sformułowane przez sekcję Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Bibliotecznych – *IFLA Continuing Professional Development and Workplace Learning Section* zalecają przeznaczenie 10% czasu pracy na różne formy kształcenia⁹.

Bibliotekarz zainteresowany swoim rozwojem zawodowym właśnie poprzez tę sekcję śledzić może najnowsze trendy związane z praktyką zawodową. Może też skorzystać z opcji zapisania się do 69 innych forów dyskusyjnych, którym patronuje IFLA. Na szczególną uwagę zasługuje DIGLIB – lista mailingowa stworzona z myślą o wymianie i dzieleniu się wiedzą w zakresie tworzenia systemów cyfrowych źródeł informacji i wirtualnych bibliotek.

W związku z tym, że ostatnie pięćdziesiąt lat cechuje zwiększony nacisk na kształcenie w różnych formach, także i w naszym zawodzie mocno odczuwamy podobną presję. Biblioteki organizują coraz więcej kursów i szkoleń dla swoich użytkowników, a jakość i przyszłość form nauczania zależy od wyspecjalizowanej kadry. Bardzo często jednak umiejętności pedagogiczne nie dość harmonizują z wiedzą zawodową bibliotekarzy i mamy świadomość, że potrzeba nam w pierwszej kolejności solidnych szkoleń pedagogicznych w formie praktycznych warsztatów, a nie pogłębianych

⁷ Prezentacja na temat programu kształcenia bibliotekarzy w USA. http://www.wla.lib.wi.us/sss/conferences/2009/JGrady_lssep.ppt [Data dostępu: 2011-05-22 11:10]

⁸ Kurs języka angielskiego organizowany był przez Collegium Medicum UJ w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego i dofinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Przeprowadzono go w okresie 14.02.2005 – 30.06.2006

⁹ Jana V a r l e j s : Continuing Professional Development: Principles and Best Practices, IFLA –Continuing Professional Development and Workplace Learning Section <http://archive.ifla.org/VII/s43/pub/cpdwl-qual-guide.pdf> [Data dostępu 2011-05-12]

studiów, gdyż w zetknięciu z szybkimi przemianami i postępowaniem w naszej specjalizacji zawodowej nie możemy na to poświęcić więcej czasu.

Uczestnictwo w projekcie Medlibtrain, gdzie trzeba było wcielić się w rolę nauczyciela-dydaktyka uświadomiła nam, jak bardzo duży mamy niedobór wiedzy w tym zakresie i że zanim podejmie się rolę przekazania własnej wiedzy użytkownikom warto skorzystać z doradztwa życzliwych trenerów i osób bardziej doświadczonych w pracy dydaktycznej. Wiedza dotycząca metodyki i organizacji kursów bibliotecznych przekazana w opublikowanym przez nas podręczniku pozostała tak naprawdę raczej efektem samodzielnego zgłębiania tematu i współpracy projektowej niż poparta została praktycznym i utrwalonym doświadczeniem zdobytym w trakcie szkolenia studentów¹⁰.

W wielu krajach inicjatorem lub koordynatorem specjalistycznych szkoleń w obszarze medycznej informacji naukowej są dziedzinowe biblioteki narodowe (National Library of Medicine w USA, National Library of Health Sciences Terkko w Finlandii) lub narodowe stowarzyszenia zawodowe. Główna Biblioteka Lekarska nie podjęła takich ról, a kursy i warsztaty, jakie się dotychczas odbywały na polskim gruncie były wynikiem przedsięwzięć inicjowanych przez kierownictwa pojedynczych bibliotek lub Konferencję Dyrektorów Bibliotek Akademickich Uczelni Medycznych, jak np. kurs Moodle'a (Łódź 2010), Warsztaty MeSH (Kraków 2001, 2003, 2004, 2006) lub warsztaty konsensusowe dla osób odpowiedzialnych w poszczególnych bibliotekach za opracowywanie analiz bibliometrycznych (Szczecin 2008).

Warto też zauważyć, że nie tak dawno (luty 2010) rolę trenerów przejęła na siebie komercyjna firma szkoleniowa z siedzibą w Poznaniu: *Wsparcie Bibliotek* (<http://www.wsparciebibliotek.pl/>), której zespół składa się z bibliotekarzy, programistów, psychologów oraz innych specjalistów od zarządzania zasobami ludzkimi i/lub zarządzania projektami. Firma według swojego wiodącego hasła „*inspiruje i wspiera rozwój bibliotek*”. Oferowane szkolenia i warsztaty dotyczą w dużej mierze rozwoju osobistego i umiejętności interpersonalnych przydatnych w pracy bibliotecznej, ale też doskonalenia umiejętności potrzebnych do przeprowadzania szkoleń. Firma jest otwarta na współpracę i budowanie wspólnie z zainteresowanymi innymi kursów tematycznych.

Z badań przeprowadzonych w 2010 roku przez pracowników Biblioteki Politechniki Krakowskiej na temat ilości szkoleń online oferowanych w sieci, które mogłyby wspomóc rozwój bibliotekarzy bibliotek naukowych jasno wynika, że nie ma w czym wybierać, a same autorki przyznają, że są trochę rozczarowane wynikami swoich badań, dostępnością kursów i ich niewielką przydatnością dla pracowników

¹⁰ Anna U r y g a , Jolanta C i e ś l a , Urszula Z d e b : Kształcenie bibliotekarzy uczących użytkowników informacji naukowej poprzez realizację projektu. *Biuletyn EBIB* 2011 nr 120 (2) http://www.nowyebib.info/images/stories/numery/test/120_ciesla.pdf

bibliotek uczelnianych¹¹.

Skoro, więc tak niewiele istnieje dla bibliotekarzy medycznych specjalistycznych szkoleń na terenie kraju, a umiejętności komunikacyjne w innym języku niż polski nadal są sporą przeszkodą w uczestnictwie w kursach zagranicznych - może powinniśmy przejąć inicjatywę, podzielić się wiedzą i wspólnie z fachowcami stworzyć takie szkolenia, którymi byłibyśmy zainteresowani?

Oprócz wymienionych możliwości ciągle jeszcze pozostaje rodzaj szkoleń przywarsztatowych w miejscu pracy (na przykład pod opieką mentora). Takie szkolenie wprowadziła 10 lat temu Biblioteka Uniwersytetu Śląskiego. Każdy początkujący pracownik przez 5 lat mógł rozwijać swoją karierę pod opieką i z pomocą przydzielonego mu mentora (pracownika naukowo-badawczego Biblioteki)¹². Tytułem komentarza i nawiasem mówiąc warto by było sprawdzić czy ta praktyka jest nadal gdzieś stosowana, bowiem wydaje się nam, że przy zwyżkujących zadaniach biblioteki, strumieniu nowych obowiązków bibliotekarzy oraz nielicznej (choćby w bibliotekach medycznych) kadrze dyplomowanych pracowników informacji, jest to po prostu niemożliwe.

Wszystkie powyższe przykłady ujęte w czwartym wytłuszczonym akapicie roboczo nazwane zostały przez nas działalnością nieformalną, gdyż nigdzie nie istnieją zasady (w postaci np. punktów edukacyjnych), które regulowałyby formalnie ich wpływ na karierę zawodową. Takie systemy jednak funkcjonują w sektorze ochrony zdrowia, gdzie poszczególne grupy zawodowe: lekarze, farmaceuci, pielęgniarki, fizjoterapeuci, diagnostki laboratoryjni, stomatolodzy zdobywają punkty m.in. za udział w kursach specjalistycznych, kongresach, konferencjach i sympozjach krajowych oraz zagranicznych, za wykład lub doniesienie w formie plakatu, napisanie i opublikowanie oraz przetłumaczenie fachowych artykułów lub książek, za kierowanie stażem innych kolegów – adeptów zawodu nabywających określone umiejętności, za indywidualne prenumeraty fachowych czasopism czy za przynależność do kolegiów specjalistów lub towarzystw naukowych (zawodowych). Szerokie omówienie systemów punktacji, wraz z przyporządkowaną liczbą punktów i informacją o sposobie weryfikacji, znajdziemy na stronach każdej okręgowej izby zawodowej (przykład: Okręgowa Izba Lekarska w Krakowie).

Jaka jest rola stowarzyszeń we wspieraniu rozwoju zawodowego? Jakie mamy wsparcie instytucjonalne?

W większości krajów europejskich (i nie tylko) to właśnie stowarzyszenia przejmują na siebie obowiązek wspierania rozwoju grup zawodowych, którym służą. To one inspirują działania związane z kształceniem oraz wyznaczają i dbają o wysokie standardy zawodowe.

W Polsce działa kilka organizacji bibliotekarskich. Najstarsza z nich to

¹¹ Anna J a k u b i e c , Helena J u s z c z y k : Czy mamy się gdzie szkolić? *Biuletyn EBIB* 2010 nr 114(5). http://www.ebib.info/2010/114/a.php?jakubiec_juszczyk

¹² Maria G a c i ń s k a : Młode kadry w bibliotece. *Forum Akademickie* 2001 nr 11 http://www.forumakad.pl/archiwum/2001/11/artykuly/23-on-mlode_kadry_w_bibliotece.htm

Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich, która funkcjonuje od ponad 90 lat i służy całej społeczności bibliotekarskiej. Nie istnieje w Polsce stowarzyszenie, które skupiałoby wyłącznie bibliotekarzy medycznych. Wobec tego ta nasza grupa specjalistów albo poszukuje takiego rodzaju stowarzyszenia poza krajem albo może działać w ramach Sekcji Bibliotek Naukowych SBP. Ale czy działa?

W opublikowanej przez SBP strategii rozwoju na lata 2010-2021 (<http://www.sbp.pl/repository/SBP/ZarządGłówny/strategia2010-2021a.pdf>) zwraca uwagę informacja o małej aktywności i niewielkiej reprezentacji bibliotek naukowych (w tym medycznych) w ramach stowarzyszenia¹³.

Być może działalność bibliotekarzy medycznych w organizacjach pożytku publicznego nie przynależy do aktywności spektakularnej. Niemniej od czasu do czasu pojawiają się artykuły o działalności stowarzyszeń bibliotekarzy medycznych w innych krajach i wzmianki o potrzebie stworzenia takiego na gruncie polskim.

Jeden z pierwszych referatów na temat działalności Europejskiego Stowarzyszenia Bibliotekarzy Medycznych EAHIL pojawił się w Krakowie, podczas organizowanej w 1998 roku Konferencji Bibliotek Medycznych. Następnie przedstawiona została analiza trendów dotyczących działalności stowarzyszeń i organizacji pozarządowych wspierających bibliotekarzy medycznych, którą w 2000 roku opublikował EBIB¹⁴. Po raz kolejny promocja tego stowarzyszenia wraz z zachętą do tworzenia podobnej organizacji w Polsce miała miejsce w 2005 roku na konferencji w Białymstoku¹⁵, a potem odbył się w 2007 roku Workshop EAHIL, który był prestiżowym wydarzeniem dla naszej Biblioteki, dla polskiego bibliotekarstwa medycznego i dla całego świata bibliotekarzy, bowiem w Krakowie organizacja ta obchodziła swój 20-letni jubileusz. Napomknięcie o potrzebie sformalizowania działalności bibliotekarzy medycznych znajdziemy też w wystąpieniu Bolesława Howorki na XXV Jubileuszowej Konferencji Problemowej Bibliotek Medycznych w Lublinie w 2006 r., które dotyczyło omówienia nowej ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r.* i gdzie w jednym z wniosków podsumowujących autor pisze: „*należy rozważyć problem sformalizowania współpracy naukowych bibliotek medycznych*”¹⁶. Brak stowarzyszenia zasygnalizowany został także w prezentacji Barbary Mauer-

¹³ Strategia Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich na lata 2010 – 2021. Dokument elektroniczny str. 24. <http://www.sbp.pl/repository/SBP/ZarządGłówny/strategia2010-2021a.pdf> [Data dostępu: 2011-05-22 11:10]

¹⁴ Anna U r y g a : Programy wspierające działalność bibliotek medycznych. Analiza trendów w Polsce i na świecie. *Biuletyn EBIB 2000 nr 13* <http://ebib.oss.wroc.pl/arc/e013-06.html>

¹⁵ Anna U r y g a : European Association for Health Information and Libraries – wokół nowych przedsięwzięć oraz organizacji konferencji w Polsce. W: Materiały z XXIV Konferencji Problemowej Bibliotek Medycznych pt.: „Międzynarodowa współpraca bibliotek w dobie zmieniających się potrzeb użytkowników”, Białystok – Białowieża 06-09 września 2005 r.

¹⁶ Bolesław H o w o r k a : Nowa ustawa – nowa sytuacja biblioteki uczelnianej. *Forum Bibliotek Medycznych*. 2009 R.3 nr1 s.192-208

Górskiej na Krajowym Forum Informacji Naukowej i Technicznej (Zakopane 2007)¹⁷. Z kolei Barbara Niedźwiedzka (aktualnie przedstawiciel polskich bibliotekarzy medycznych w Radzie EAHIL) pisząc o Stowarzyszeniu i polskiej w nim reprezentacji stwierdza, że „*niestety w Polsce bibliotekarze medyczni nie zorganizowali się jeszcze w ramach lokalnego specjalistycznego stowarzyszenia. Być może jeszcze nie pora, ale tym bardziej warto zaangażować się w działania stowarzyszenia europejskiego*” i wymienia korzyści wynikające z tego prestiżowego członkostwa¹⁸.

Organizacja Konferencji w Krakowie na pewno przyczyniła się do wzrostu zainteresowania udziałem w EAHIL bibliotekarzy polskich, 29 osób zgłosiło do tej chwili członkostwo w tej organizacji. Następny etap i wyzwanie dla tej grupy to w naszej ocenie przejście od biernego członkostwa do większej aktywności.

Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich, jako jedno z najstarszych stowarzyszeń w Polsce i najważniejsze dla społeczności bibliotekarskiej daje największą szansę do działania pracownikom większych i mniejszych bibliotek osadzonych w sektorze ochrony zdrowia. W jego ramach mogłaby powstać Sekcja Bibliotek Medycznych, jednak potrzebna jest tu większa mobilizacja nas zwykłych bibliotekarzy medycznych, bez oglądania się, że ktoś to zrobi za nas.

Podobnie wygląda sytuacja w zakresie doskonalenia zawodowego. Sama świadomość jak bardzo jest ono potrzebne w bibliotekarstwie medycznym to za mało. Działalność w stowarzyszeniu również w tej materii miałaby szansę zaowocować konkretnymi szkoleniami wspomagającymi rozwój zawodowy. Jeden z celów strategicznych SBP to zwiększenie dostępu do różnych nowoczesnych form kształcenia i doskonalenia zawodowego dla każdego bibliotekarza. Strategia SBP na lata 2010-2021 pozwala żywić nadzieję, że przy rzutkim współdziałaniu środowiska jest szansa na wiele korzystnych zmian. Po części od naszego ożywienia na polu działania pozarządowego, ale też przy wsparciu naszych macierzystych organizacji na różnych polach zależeć będzie czy pojawi się szersza gama szkoleń skierowanych na podnoszenie kompetencji bibliotekarzy medycznych.

Przykłady takiej dobrej praktyki mogliśmy zaobserwować w trakcie przeglądu działań stowarzyszeń w wybranych przez nas krajach:

Norwegia

Stowarzyszenie Bibliotekarzy Norweskich Sekcja Bibliotek Medycznych i Ochrony Zdrowia (The Norwegian Library Association Section for Medicine and Health - SMH) rozpoczęło działalność w 1953 roku (działa już 58 lat) skupiając w swych szeregach

¹⁷ Barbara M a u e r - G ó r s k a : Stowarzyszenia bibliotekarskie – zadania dla społeczeństwa informacyjnego i wizerunku zawodu bibliotekarza.. IX Krajowe Forum Informacji Naukowej i technicznej Zakopane 25-28 września 2007. http://www.ptin.org.pl/konferencje/9forum/repocz/mauer_gorska.pdf [Data dostępu 2011-04-23]

¹⁸ Barbara N i e d ź w i e d z k a : European Association for Health Information and libraries (EAHIL). *Forum Bibliotek Medycznych* 2009 R.3 nr 1 s.75-78

osoby pracujące w bibliotekach medycznych, instytucjach i organizacjach związanych z medycyną i zdrowiem publicznym. Podstawowym celem statutowym SMH jest promocja bibliotek oraz informacji z dziedziny medycyny i zdrowia oraz dbałość o rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji swoich członków. Zadania te realizuje m.in. organizując różnego rodzaju seminaria, kursy i szkolenia. Ostatnio największym zainteresowaniem cieszą się kursy z dziedziny technologii informatycznych. Oprócz wymienionego tematu w roku 2009/10 zorganizowano następujące szkolenia dla bibliotekarzy:

- Praktyka oparta na dowodach (Evidence Based Practice),
- Terminologia medyczna,
- Biblioteka medyczna 2.0,
- Bazy danych w medycynie i naukach pokrewnych (PubMed, Ovid),
- Cochrane i praktyka oparta na dowodach,
- Krytyczna ocena publikacji naukowych,
- RefMan – narzędzie do tworzenia bibliografii załącznikowej
- Jak uczyć evidence based?
- Pedagogika dla bibliotekarzy
- Zarządzanie czasem
- Efektywne nauczanie – dwudniowe kursy pedagogiczne

Uczestnicy za udział w kursach otrzymują punkty edukacyjne. Oprócz prowadzonych kursów SMH przewiduje wprowadzenie akredytowanych studiów podyplomowych umożliwiających bibliotekarzom norweskim uzupełnienie i formalne udokumentowanie swych umiejętności. Jako przykład może posłużyć Uniwersytet w Bergen, który ściśle współpracuje z Centrum Medycyny Opartej na Dowodach *The Centre for Evidence Based Practice*, powstałym w 2005 na Wydziale Zdrowia i Nauk Społecznych. Centrum to prowadzi studia podyplomowe dla wykładowców nauk medycznych i lekarzy. Jesienią 2006 roku podjęto decyzję o opracowaniu podobnego programu studiów przeznaczonych dla bibliotekarzy. Stowarzyszenie ułatwia współpracę między bibliotekami w kraju i za granicą. Szczególnym osiągnięciem jest wieloletnia, bogata w różne wydarzenia współpraca z bibliotekami krajów bałtyckich *Baltic Sea Region Cooperation*, a także realizowany wspólnie z nami projekt MedLibTrain.

Członkiem stowarzyszenia może zostać każdy pracownik wymienionych instytucji. Osoby „z zewnątrz” (np. obcokrajowcy) mogą być dopuszczone do członkostwa, jako „członkowie stowarzyszeni”. Stowarzyszenie może powołać członków honorowych. Źródłem finansowania są przede wszystkim składki członkowskie (zwykle jest to kwota ustalona na dorocznym zjeździe). Spotkanie wszystkich członków SMH odbywa się raz w roku.

Wielka Brytania

W Wielkiej Brytanii istnieje wiele potencjalnych możliwości i form podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

Jedną z najważniejszych organizacji w brytyjskim systemie bibliotek jest CILIP¹⁹,²⁰. Chartered Institute of Library and Information – stowarzyszenie zawodowe „specjalistów od informacji”. Powstało 2002 roku w wyniku połączenia Library Association i Institute of Information Scientists. W gronie około 22.000 Członków znajdują się nie tylko bibliotekarze z placówek publicznych i naukowych, ale także dokumentaliści, archiwiści oraz specjaliści informacji i menedżerowie wiedzy. Działania i zadania CILIP dotyczą głównie dwu obszarów: edukacji i lobbingu.

Edukacja: CILIP dokonuje akredytacji kierunków bibliotekarskich na uniwersytetach i formułuje niezbędne treści kształcenia. Wspiera doskonalenie zawodowe bibliotekarzy i pracowników bibliotek zgodnie z zasadą edukacji ustawicznej,

Lobbing: reprezentuje interesy zawodu bibliotekarza wobec polityków, organów rządowych, pracodawców i powszechnej opinii publicznej oraz upowszechnia informacje o wartości i znaczeniu pracy bibliotekarskiej. W tym celu CILIP publicznie zajmuje stanowisko wobec określonych zagadnień, organizuje kampanie i przyznaje nagrody.

Stowarzyszenie CILIP zrzesza wszystkich, którzy zdecydowali się inwestować w swoją przyszłość zawodową, rozwijać umiejętności i zarządzać własną karierą. Członkostwo zapewnia wiele korzyści takich jak rozwój zawodowy, wsparcie kariery profesjonalnej oraz dostarcza na bieżąco, wysokiej jakości wiarygodne informacje z dziedziny oraz pakiet ofert specjalnych tj. zniżki na produkty Microsoft, na hotel InterContinental, opiekę medyczną, członkostwo w klubie, bony Amazon, kursy i szkolenia, zakup specjalistycznych książek i wiele innych.

Poprzez członkostwo można uzyskać kwalifikacje uznawane i rozpoznawane na całym świecie. Każdy, kto przystępuje do CILIP pomaga organizacji w inwestowaniu w przyszłość zawodu – podejmuje działania zachęcające młodych ludzi do rozważenia kariery w branży, a także dba o podniesienie statusu wszystkich tych, którzy pracują w bibliotekach.

Kto szuka znajduje!

Wróćmy do początkowego stwierdzenia - *kto pyta nie błądzi* i wspólnie zastanówmy się nad dalszymi losami bohaterki tego tekstu.

Pani W

Biorąc pod uwagę wykształcenie i umiejętności, obecne zarobki i opisane tu perspektywy, jej kariera może wyglądać tak:

► Może pozostać w bibliotece i czekać;

¹⁹ Najlepsze wzorce działalności bibliotecznej w Europie, Singapurze i USA. Międzynarodowa analiza przykładów „best practice”. Warszawa. Wydawnictwo SBP, 2005

²⁰ Aileen W o o d : Raising professional standard – the role of the professional institute, EAHIL Workshop, Kraków 12-15wrzesień 2007.<http://www.bm.cmuj.krakow.pl/Conferences/EAHIL/proceedings/oral/Aileen%20Wood.pdf> [Data dostępu 2011-04-23]

- ▶ Może zaryzykować i wykorzystać dyplom ukończenia studiów z zakresu informatyki i zarządzania oraz doświadczenie w prowadzeniu biura konferencji i szukać pracy w administracji lub sektorze prywatnym;
- ▶ Może poświęcić 1 lub 2 lata na ukończenie studiów podyplomowych mieszczących się w dziedzinie - takich jak protetyka słuchu, dietetyka lub zdrowie publiczne i tu szukać pracy, a gdyby się jej nie powiodło zawsze może ze zdobytą wiedzą zostać bibliotekarzem dziedzinowym;

Na co zdecyduje się Pani Z?

Pozostanie na obecnym stanowisku kustosza (22-letni staż) czy zdecyduje się jednak uwieńczyć swoją karierę stanowiskiem bibliotekarza dyplomowanego? Może właśnie jej udałoby się przejść w szeregi kadry naukowo-dydaktycznej i zmienić nieco stereotyp bibliotekarza.

A panie X i Y? Kustosz i starszy specjalista naukowo-techniczny?

Pozostaną... albo wykorzystają najlepszy moment w swoim życiu, bogate doświadczenie zawodowe oraz życiowe i zrealizują swoje marzenia o własnej działalności gospodarczej lub pracy w wolnym zawodzie (być może z niewielką pomocą środków unijnych).

Jest jeszcze jedna projekcja naszej przyszłości oznaczająca „wzięcie spraw w swoje ręce”, ale możemy przedstawić ją dopiero po głębszej refleksji nad problematyką tutaj przedstawioną.

I jeszcze na zakończenie tych rozważań chcemy bardzo podziękować Ani Urydze, naszemu opiekunowi i dyrektorowi, za inspirację oraz życzliwe i wszechstronne wsparcie w trakcie pisania, jak również w wielu innych sytuacjach. Jej pasja i entuzjazm nie pozwalają nam wątpić w celowość podejmowanych na gruncie zawodowym działań i dodają wiary w chwilach zniechęcenia.

Mgr Renata Pabisiak
Szczecin - PUM

KOMPETENCJE ZAWODOWE BIBLIOTEKARZY BIBLIOTEK NAUKOWYCH NA PRZYKŁADZIE BIBLIOTEK MEDYCZNYCH

Abstract

Librarian is a MAN whose professional activity is defined with a book, which is not considered as an single part, but organized and functional collection commonly known as library. In first part is presented the extent of changes which had been done in the past twenty years in scientific libraries. In second part is discussion about consequences of these changes, which the main manifestation occurs in variation of everyday tasks of the librarian. There had been presented three models of everyday work of