



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Rozwój kwalifikacyjny kadry Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego w latach 1968-2007

Author: Maria Kycler

Citation style: Kycler Maria. (2008). Rozwój kwalifikacyjny kadry Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego w latach 1968-2007. W: M. Kycler, D. Pawelec (red.), "Biblioteka otwarta : wczoraj i jutro Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego" (S. 23-38). Katowice : Oficyna Wydawnicza Wacław Walasek.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Rozwój kwalifikacyjny kadry Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego w latach 1968–2007

Najważniejszym zasobem każdej biblioteki akademickiej są jej pracownicy. Od wykształcenia, umiejętności, profesjonalizmu i zaangażowania bibliotekarzy zależy jakość prowadzonej przez bibliotekę szkoły wyższej polityki gromadzenia, opracowania, udostępniania i przechowywania zbiorów. Zaspokajanie dydaktycznych, naukowych, informacyjnych oraz badawczych potrzeb studentów i pracowników, służenie radą i pomocą w użytkowaniu zasobów biblioteki to rzeczywisty wkład bibliotekarzy w budowanie wizerunku i pozycji biblioteki w środowisku uczelni¹.

W Bibliotece Uniwersytetu Śląskiego (BUŚ)² strategia personalna, ściśle zintegrowana z ogólną strategią rozwoju biblioteki uniwersyteckiej, została nakreślona i wdrożona w życie na początku lat 70-tych. Ponieważ kadra biblioteki była młoda, mało ustabilizowana, w większości bez przygotowania bibliotekoznawczego, Dyrekcja BUŚ była żywo zainteresowana rozwojem zawodowym pracowników, wiążąc poziom wykształcenia i umiejętności zawodowych z jakością pracy oraz obrazem biblioteki, jaki rodzi się w jej kontaktach z użytkownikami. Opracowane przez dyrektora Jerzego Ratajewskiego *Założenia rozwoju Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego w latach 1972–1975*³ oraz inne dokumenty poświęcone działalności BUŚ przypisywały bibliotece rolę ogólnouczelnianego zakładu naukowo-dydaktycznego i ośrodka infor-

¹ K. Ennis (red.): *Wytyczne dla bibliotek akademickich*. W: *Zarządzanie biblioteką. Najnowsze kierunki w bibliotekarstwie brytyjskim. Wybór tekstów*. Red. I. Kemp, T. Wildhardt. Warszawa 1998, s. 56–57; J. Kamińska: *Marketing wewnętrzny w bibliotece*. Katowice 2006, s. 17–23.

² W pracy nazwa ta odnosi się też do Biblioteki Głównej Uniwersytetu Śląskiego, którą w latach 90-tych przemianowano na Bibliotekę Uniwersytetu Śląskiego.

³ *Założenia rozwoju Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego w latach 1972–1975*. W: *Biuletyn Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego za rok 1972*. Red. J. Ratajewski. Katowice 1973, s. 92–93.

macji naukowej dla całej Uczelni. Aby biblioteka mogła z powodzeniem wypełniać nałożone na nią funkcje, niezbędne było prowadzenie szkoleń zawodowych bibliotekarzy oraz ich rozwój naukowy⁴. Od pierwszych lat funkcjonowania w bibliotece przeprowadzano więc celowe i planowe doskonalenie kwalifikacji zatrudnionych pracowników. Jego istota opierała się na przekonaniu, że odpowiedzialność za stały rozwój zawodowy spoczywa na pracownikach, współdziałających w tym względzie z pracodawcą. BUŚ została tym samym zobowiązana do zapewnienia pracownikom możliwości uczestniczenia w programach kształcenia i rozwoju kadr poprzez praktyki zawodowe, kursy, szkolenia, wykłady, wystawy okolicznościowe, konferencje, kongresy, zjazdy, sympozja, targi książki, podyplomowe studia ogólne i specjalistyczne, studia doktoranckie⁵. Kształcenie permanentne było traktowane jako część kariery każdego bibliotekarza, ale jednocześnie jako dobra inwestycja biblioteki, podwyższająca tą drogą profesjonalny poziom personelu i świadczonych usług.

Przedmiotem mojego zainteresowania jest rozwój kwalifikacyjny osób zatrudnionych na stanowiskach bibliotekarskich: pracowników służby bibliotecznej oraz bibliotekarzy dyplomowanych⁶. Rozwój kadr, zmierzający do nabycia nowych lub podniesienia już posiadanych kompetencji, przebiegał w bibliotece według różnych strategii.

Pierwsza z nich, przyjęta przez J. Ratajewskiego, kreowała politykę personalną BUŚ w oparciu o model kapitału ludzkiego⁷. Do pracy przyjmowano osoby z myślą o ich długookresowym zatrudnieniu, oferując im możliwość kontynuowania rozwoju zawodowego. Systematycznie i celowo dążono do rozwoju potencjału kompetencyjnego bibliotekarzy poprzez zatrudnianie kadry z wykształceniem wyższym oraz wspieranie osób już zatrudnionych w podnoszeniu lub uzupełnianiu fachowego wykształcenia. Wielu pracowników BUŚ podejmowało zaoczne studia wyższe, choć nie zawsze były to studia bibliotekarskie⁸. Dyrekcja, w szczególności Antoni Molenda i Wanda Dziadkiewicz, życzliwie zatrudniała pracowników z wykształceniem kie-

⁴ J. Ratajewski, A. Puzio: *Biblioteka Uniwersytetu Śląskiego (1968–1970)*. W: *Biuletyn Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego za rok 1972*. Katowice 1973, s. 62; J. Ratajewski: *O nową organizację bibliotek uniwersyteckich*. Tamże, s. 63.

⁵ B. Warzachowska: *Doskonalenie zawodowe w bibliotece naukowej*. „EBIB” 2002, nr 8. Tryb dostępu: <http://ebib.oss.wroc.pl/2002/37/warzachowska.php>.

⁶ Oprócz ww. grup pracowniczych BUŚ zatrudnia także specjalistów innych zawodów m.in. informatyków, pracowników administracji, ekonomistów oraz służby porządkowe.

⁷ J. Kamińska: *Marketing wewnętrzny...*, s. 31–36.

⁸ Do lat 90-tych pracownicy kierowani na zaoczne studia magisterskie lub studia podyplomowe mogli korzystać z całkowitego bądź częściowego dofinansowania przez Uniwersytet kosztów doksztalcenia oraz tzw. ur-

runkowym niebibliotekoznawczym, widząc w nich cennych w pracy biblioteki specjalistów dziedzinowych. Warto podkreślić, iż pracownicy legitymujący się wykształceniem wyższym o innych specjalnościach chętnie podejmowali studia podyplomowe z dziedziny bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej.

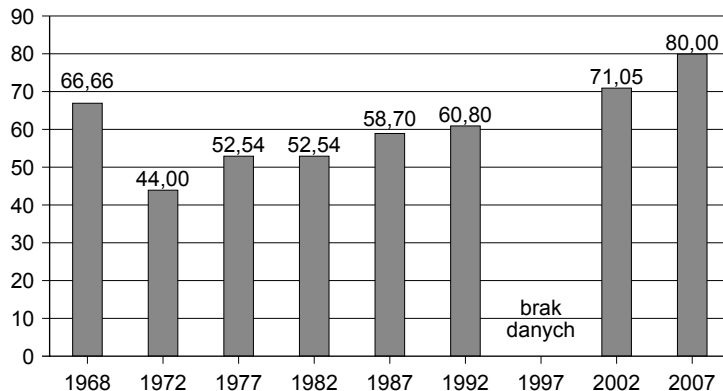
Wdrażanie w zarządzaniu personelem BUŚ modelu kapitału ludzkiego – poprzez zapewnienie pracownikom doksztalcania oraz umożliwianie tym samym dalszego rozwoju kwalifikacji i zdolności – motywowało do pracy i stabilizowało kadre. Omawiane zjawisko znalazło odzwierciedlenie w strukturze wykształcenia pracowników BUŚ.

Tabela 1. Struktura wykształcenia pracowników BUŚ

Rok	Liczba zatrudnionych pracowników działalności podstawowej		
	ogółem	w tym:	
		z wykształceniem wyższym	z wykształceniem wyższym bibliotekarskim
1968	6	4	1
1972	25	11	2
1977	59	31	8
1982	59	31	13
1987	63	37	22
1992	69	42	32
1997	81	x ^x	34
2002	76	54	39
2007	90	72	50

^x brak danych. Ze względu na występujące w sprawozdaniach BUŚ braki danych nt. liczby pracowników z wykształceniem średnim i średnim bibliotekarskim w tabeli nie ujęto takiej informacji.

lopu szkolnego. UŚ w ten sposób realizował model pracy stabilnej, otoczonej warunkami państwa opiekuńczego.



Rys. 1. Procentowy udział kadry z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie pracowników podstawowej działalności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań z działalności BUŚ.

Jak wynika z danych statystycznych ujętych na rys. 1, w 1968 liczba pracowników z wykształceniem wyższym wynosiła 66,66% ogółu zatrudnionych, aby w 1972 spaść do 44%. Kolejne lata to okres, kiedy liczebność kadry z wykształceniem wyższym utrzymywała się na poziomie 52,54–58,7%⁹. W latach 90-tych liczba pracowników z ukończonymi studiami magisterskimi stale rosła, osiągając w 2007 wielkość 80%. W tym czasie zarysowała się również tendencja podejmowania przez bibliotekarzy studiów doktoranckich, a w konsekwencji zatrudniania w BUŚ osób z tytułem doktora.

Ciekawie na tym tle prezentuje się dynamika zatrudnienia osób z wykształceniem wyższym bibliotekarskim bądź innym wyższym uzupełnionym o studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej.

W 1968–1972 personel BUŚ nie posiadał specjalistycznego wykształcenia w zakresie bibliotekoznawstwa. Jedynie na czele biblioteki uniwersyteckiej stali profesjonalni bibliotekarze – dyrektor Piotr Stasiak, starszy kustosz dyplomowany (1968), a następnie dyrektor J. Ratajewski, bibliolog, doktor nauk humanistycznych, oraz wicedyrektor Alfred Puzio, mgr bibliotekoznawstwa (1972). Aby poprawić ten niekorzystny obraz zatrudnienia kierownictwo BUŚ musiało

⁹ Jak donoszą sprawozdania z działalności biblioteki, był to okres dużej, nawet 50% w skali roku (1981) fluktuacji kadr związanej z urlopami macierzyńskimi, wychowawczymi i bezpłatnymi oraz przechodzeniem niestabilizowanych jeszcze pracowników do lepiej opłacanej pracy.

z jednej strony zabiegać o absolwentów bibliotekoznawstwa, z drugiej – już zatrudnionych niebibliotekoznawców¹⁰ zachęcać do korekt w wyborze drogi zawodowej i uzyskania dodatkowej specjalności. Dane przedstawione na rys. 2 pokazują stopniowe zwiększanie się udziału pracowników z formalnymi kwalifikacjami bibliotekarskimi wśród kadry BUŚ. Wskaźnik wyrażający stosunek bibliotekoznawców do ogólnej liczby pracowników podstawowej działalności kształtuje się następująco: 0,16 (1968); 0,08 (1972); 0,13 (1977); 0,22 (1982); 0,35 (1987); 0,46 (1992); 0,42 (1997); 0,51 (2002); 0,55 (2007). Wyraźną poprawę wskaźników w ostatnim dwudziestoleciu należy wiązać z zatrudnianiem w BUŚ absolwentów Instytutu Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Śląskiego oraz wzrostem aspiracji zawodowych pracowników, dodatkowo zmotywowanych wejściem w życie nowych przepisów dotyczących awansu zawodowego¹¹.

Polityce zatrudniania w BUŚ kadry z możliwie najlepszym profesjonalnym przygotowaniem zawodowym zawsze towarzyszyła świadomość, iż studia wyposażają w wiedzę teoretyczną oraz aktywność intelektualną, a właściwa nauka zawodu odbywa się przy warsztacie pracy¹². Stąd rozwój zasobów ludzkich BUŚ dokonywał się na podstawie doskonalenia zawodowego pracowników. Wyjątek stanowiła strategia pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników z zewnętrznego rynku pracy, którym m.in. powierzano organizację nowych¹³ bądź reorganizację istniejących oddziałów BUŚ, ale już w następnej kolejności – kształtowanie potencjału kompetencyjnego kadry pod kątem praktycznych i merytorycznych umiejętności związanych z pracą w tych jednostkach organizacyjnych.

Formalne programy doskonalenia zawodowego pracowników czy też plany rozwoju ich kariery zawodowej zaczęły powstawać od połowy lat 90-tych. Nie znaczy to, że sfera ta była

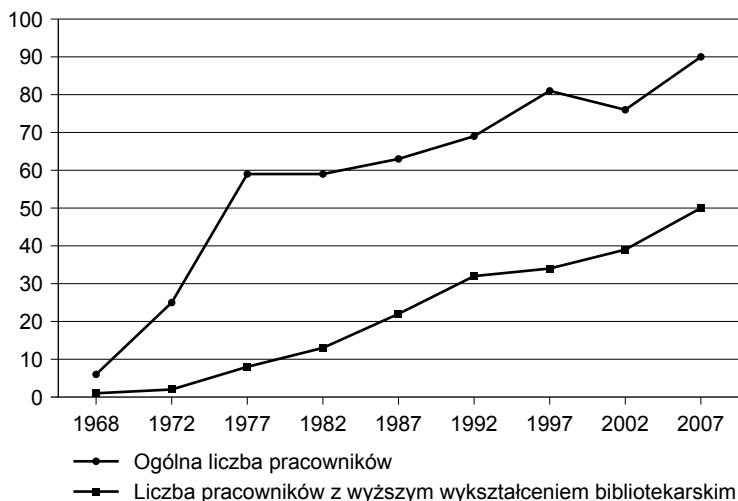
¹⁰ Niebibliotekoznawcy zatrudnieni w BUŚ to w początkowym okresie głównie poloniści, później także absolwenci filologii obcych, historii, chemii, matematyki, prawa, filozofii.

¹¹ *Zarządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 23 października 1991 r. w sprawie określenia kwalifikacji zawodowych, jakie powinna posiadać osoba zatrudniona w uczelni na stanowisku kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty*. M.P. 1991, nr 36, poz. 266.

¹² Pogląd ten jest zbliżony z uwagami zgłaszanymi przez IBiN UŚ wobec treści programowych realizowanych w toku studiów magisterskich. Zob.: I. Socha: *Raport Instytutu Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach*. W: *Edukacja z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej na poziomie wyższym w Polsce. Status i przyszłość. Ogólnopolska konferencja w Krakowie, 26 kwietnia 1995 roku*. Red. M. Kocójowa. Kraków 1995, s. 63–64.

¹³ Tą drogą powstały w strukturze BUŚ: Oddział Zbiorów Specjalnych zorganizowany i prowadzony przez Lidę Czech, st. kustosa dyplomowanego, oraz Oddział Czasopism zarządzany przez Elżbietę Rosół.

w jakikolwiek sposób zaniedbywana wcześniej. Wręcz przeciwnie, pracownicy zatrudnieni jeszcze w latach 70-tych zgodnie wspominają ogromną autentyczną życzliwość dyrektora J. Ratajewskiego nie tylko wobec bezpośrednio podległego personelu, ale także bibliotek zakładowych, opiekę, jaką otaczał nowo przyjętych do BUŚ, oraz przyjazne motywowanie wszystkich bibliotekarzy do rozwoju i stwarzane ułatwienia w realizacji planów zawodowych.



Rys. 2. Ilościowy udział kadry z wykształceniem wyższym bibliotekarskim w ogólnej liczbie pracowników podstawowej działalności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań z działalności BUŚ.

Można przyjąć, że w BUŚ najwięcej inicjatyw związanych z kształceniem ustawicznym w formie różnorodnych kursów dokształcających, staży zawodowych w kraju i za granicą przypadło na lata 70-te i początek 80-tych, by ponownie gwałtownie się rozwinąć po 1994 wraz z rozwojem technologii informatycznych.

W latach 70-tych stało się tradycją organizowanie dla każdego nowo przyjętego pracownika miesięcznych wewnątrzbibliotecznych praktyk zawodowych. Była to okazja do zapoznania się z działalnością i funkcjonowaniem całej biblioteki, jej kulturą organizacyjną, czynnościami wykonywanymi w poszczególnych oddziałach oraz do poznania i nawiązania kontaktów z całym zespołem BUŚ. Praktyki przywarsztatowo uczyły znajomości toku i technik pracy w poszczególnych agendach, ale główny nacisk kładły na doskonalenie w ramach specjalno-

ści macierzystego oddziału nowo przyjętego pracownika. Szkolenia dla nowo przyjętych pracowników w opisanej wyżej formie systematycznie odbywały się aż do 2000, kiedy nadano im nowy kształt organizacyjny.

Inną formą zinstytucjonalizowanego podnoszenia umiejętności i wiedzy fachowej były organizowane przez J. Ratajewskiego zebrania pracowników. Miały one charakter nieregularnych spotkań szkoleniowych, czasem narad bądź seminariów. W ich trakcie omawiano strukturę, zadania i metody pracy poszczególnych jednostek organizacyjnych, analizowano sprawozdania roczne, rozważając np. przyczyny zaległości w bieżącym opracowaniu zbiorów oraz przekazywano sobie różnego rodzaju komunikaty i doniesienia. Spotkania wzbogacały wystąpienia traktujące o istotnych przemianach w bibliotekarstwie polskim i światowym, m.in. dyskutowanych na łamach piśmiennictwa fachowego¹⁴. Brali w nich udział bibliotekarze BUŚ oraz pracownicy bibliotek zakładowych. W ten sposób ideę prezentowania doświadczeń zawodowych i wymiany poglądów ściśle połączono z integracją całego środowiska bibliotekarckiego Uniwersytetu.

Kolejną formą kształcenia ustawicznego były spotkania metodyczne poświęcone pracy wybranych oddziałów BUŚ, np. w 1977 comiesięczne zajęcia wprowadzały w tajniki opracowania zbiorów, w tym dwukrotnie wdrażały do opracowania rzeczowego na podstawie UKD. Jako formę doskonalenia zawodowego dyrektor Włodzimierz Goriszowski wprowadził także cotygodniowe narady kierowników oddziałów.

W 1984 BUŚ podjęła się organizacji zebrań naukowych dla pracowników. Planowany cykl spotkań zainaugurowały wykłady *Gospodarka dubletami i drukami zbędnymi w bibliotekach uniwersyteckich w Polsce* oraz *Prawne aspekty udostępniania zbiorów*, a w 1985 – *Automatyzacja bibliotek*. Brak doniesień na temat kolejnych zebrań pozwala przypuszczać, że inicjatywy tej nie kontynuowano w latach następnych.

Oprócz dokształcania wewnątrzbibliotecznego, pracownicy BUŚ byli oddelegowywani na kursy i warsztaty specjalistyczne oraz konferencje i sympozja do innych instytucji krajowych i zagranicznych. Duża dostępność tych form kształcenia ustawicznego, przy jednoczesnej przychylności władz, pozwalała wszystkim zainteresowanym na nieskrępowany rozwój zawodowy.

Szczególnie intensywne były szkolenia z zakresu informacji naukowej. W Ośrodku Informacji Naukowej PAN oraz Centrum INTE w Warszawie pracownicy odbywali dwuletnie i pół-

¹⁴ Warto nadmienić, iż nie szcędzono środków na zapewnienie w księgozbiorach podręcznych poszczególnych oddziałów BUŚ odpowiedniej literatury fachowej, w tym czasopism z zakresu bibliotekoznawstwa, co pozytywnie wpływało również na samokształcenie kadr.

toraroczne certyfikowane kursy doskonalące¹⁵. Pozostała oferta szkoleniowa CİNTE, ciesząca się sporym zainteresowaniem pracowników BUŚ, to m.in.: trzytygodniowe kursy podstawowe z zakresu informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej, konferencje i szkolenia nt. form i metod działalności informacyjnej ośrodków inte, systemu informacji o pracach naukowo-badawczych SYNABA, języków informacyjno-wyszukiwawczych, opracowywania tezaurusów oraz struktury UKD i jej zastosowań w klasyfikacji zbiorów bibliotecznych.

Pracownicy byli również kierowani na szkolenia i narady związane m.in. z formalnym opracowaniem zbiorów, szczególnie w kontekście wprowadzenia nowej normy opisu bibliograficznego PN-82/N-01152.01, prowadzeniem katalogów rzeczowych oraz konserwacją zbiorów.

Rzadziej uzyskiwano możliwość uczestniczenia w kursach za granicą. Szkolenia z zakresu informacji naukowej, praktycznie dostępne tylko dla kadry kierowniczej, odbywały się w Instytucie Podwyższania Kwalifikacji Pracowników Informacji w Moskwie. Dzięki współpracy Uniwersytetu z British Council oraz Pädagogische Hochschule w Erfurcie możliwe były wyjazdy na miesięczne letnie kursy językowe¹⁶.

Warto podkreślić, że wszystkie formy omówionych wyżej szkoleń zewnętrznych miały charakter delegacji służbowych lub urlopów szkolnych, a delegowani na nie pracownicy nie ponosili żadnych opłat związanych z doksztalaniem. Przy tradycyjnie niskim poziomie uposażeń bibliotekarzy była to znacząca pomoc i zachęta do rozwoju.

Lektura sprawozdań oraz opinie pracowników sugerują ograniczenie w okresie 1985–1995 dostępności różnych form kształcenia ustawicznego dla pracowników BUŚ. Powszechne dotąd podnoszenie kwalifikacji fachowych w instytucjach zewnętrznych zastąpił udział w konferencjach i naradach szkoleniowych Dyrekcji oraz kadry kierowniczej biblioteki. Kontynuowane natomiast były szkolenia przywarsztatowe oraz doksztalanie na studiach magisterskich, podyplomowych i państwowych kursach językowych.

Cezurę w działalności BUŚ stanowi rok 1995. BUŚ przystąpiła wówczas do Górnośląskiego Konsorcjum Bibliotek Naukowych, co skutkowało wdrożeniem programu TEMPUS PHARE obejmującego sieciowe rozpowszechnianie baz danych. Projekt powstał we współpracy Uni-

¹⁵ Warunkiem przyjęcia na kursy doksztalające było odpowiednie przygotowaniu teoretyczne i praktyczne w zakresie działalności informacyjnej, znajomość dwóch języków obcych oraz odpowiedni staż pracy zawodowej, w tym w dziedzinie informacji.

¹⁶ Brak szczegółowych danych nt. kursów języków obcych organizowanych dla bibliotekarzy przez Uniwersytet Śląski. Niemniej taką formę „szlifowania” znajomości języków obcych, w szczególności angielskiego i niemieckiego przez wiele lat prowadziły Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych UŚ oraz British Council.

wersytetu Śląskiego z Akademią Ekonomiczną w Katowicach i Uniwersytetem Opolskim oraz trzema uniwersytetami zachodnioeuropejskimi: w Trewirze, Tours i Brukseli (Universite Libre) – i miał na celu wdrożenie w bibliotekach konsorcjum najnowszych technik komputerowych. Był to kolejny etap komputeryzacji BUŚ, zapoczątkowanej na początku lat 90-tych przez wicedyrektorów Irenę Żórawik i Jerzego Dyrę.

Komputeryzacja biblioteki była pochodną rozwoju technologii informatycznych oraz realizacją potrzeb informacyjnych środowiska akademickiego. Kompetencje bibliotekarzy, do tej pory całkowicie wystarczające do prawidłowego wypełniania funkcji biblioteki naukowej, okazały się nieadekwatne w warunkach tworzenia się społeczeństwa informacyjnego. BUŚ, chcąc zapewnić możliwie najbardziej efektywny poziom usług, zaczęła wdrażać nowe procesy uczenia i doskonalenia się¹⁷. Realizowana praktycznie koncepcja „biblioteki uczącej się”¹⁸ skutkowała m.in. intensyfikacją kształcenia pracowników oraz takim przeorganizowaniem struktury organizacyjnej, aby ułatwiała uczenie się.

Zmiany, jakim ciągle podlegają warsztat pracy oraz zasoby informacji, na podstawie których pracownicy wykonują swe codzienne czynności zawodowe, zrodziły konieczność stałej organizacji szkoleń wewnętrznych. Profil szkoleń, w ramach doskonalenia zawodowego, najczęściej określa rodzaj wykonywanej przez ich uczestników pracy i obejmuje swym zakresem pracowników wszystkich jednostek organizacyjnych – zarówno oddziałów BUŚ, jak i bibliotek specjalistycznych Uniwersytetu.

Najwięcej szkoleń organizowały Oddziały Informacji Naukowej (OIN) oraz Opracowania Zbiorów (OOZ). Początkowo intensywne doszkalanie personelu prowadzili specjaliści z zewnątrz. W stosunkowo krótkim czasie kierownicy oddziałów (Aleksandra Kaszper, Anna Radziszewska, a następnie Anna Śpiechowicz) wykształcili własne zespoły szkolące zgodnie z aktualnymi potrzebami.

Pracownicy OIN od 1995 aktywnie zgłębiali różnorodność systemów wyszukiwawczych, oprogramowań i baz danych. Szkolenia i treningi w zakresie wykorzystania baz CD-ROM oraz nawigacji internetowej początkowo prowadzone były przez zewnętrznych specjalistów krajo-

¹⁷ W. Dziadkiewicz: *Jak bazy CD-ROM zmieniły oblicze biblioteki*. W: *Elektroniczna biblioteka dzisiaj. Efektywne wykorzystanie baz CD-ROM w sieciach komputerowych. Materiały II Konferencji Górnośląskiego Konsorcjum Biblioteki Naukowej. Katowice–Opole 21–23 kwietnia 1999*. Red. B. Zajączkowska. Katowice 2000, s. 57–62.

¹⁸ E. Głowacka: *Koncepcja biblioteki jako uczącej się organizacji*. „Zagadnienia Informacji Naukowej” 1999, nr 2, s. 80–87; B. Jaskowska: *Koncepcja „biblioteki uczącej się” odpowiedzią na dylemat: stare czy nowe*. W: *Tradycja i nowoczesność bibliotek akademickich. Materiały z ogólnopolskiej konferencji naukowej Rzeszów–Czarna, 1–3 czerwca 2005 r.* Oprac. E. Bieniasz. Rzeszów 2005, s. 32–42.

wych (Politechnika Wrocławska) i zagranicznych (International Organisation of Information Specialists, Institute for Scientific Information, Info Technology Supply Ltd.). Wkrótce, fachowo przygotowany personel OIN mógł samodzielnie podjąć regularne szkolenia i poradnictwo zarówno dla bibliotekarzy, jak i czytelników¹⁹.

Warsztaty dla pracowników OIN w zakresie badań naukometrycznych przeprowadzone przez prof. Barbarę Stefaniak (INTE w Warszawie) zaowocowały podjęciem w 1997 prac badawczych i analizy naukometrycznej dorobku naukowego jednostek Uniwersytetu Śląskiego, a w 1998 utworzeniem bazy cytowań polskiej literatury humanistycznej Arton²⁰.

Z kolei zakup zintegrowanego systemu biblioteczno-informacyjnego PROLIB, do programu szkoleń OIN wprowadził regularne, indywidualne szkolenia i konsultacje dla osób biorących udział w tworzeniu *Bibliografii publikacji prac naukowych pracowników Uniwersytetu Śląskiego* oraz uzupełnianiu jej w module *Bibliografia*.

W przypadku OOO zintensyfikowanie wewnętrznej działalności szkoleniowej nastąpiło w związku z wdrożeniem systemu PROLIB w 1998.

Stosowany wcześniej ISIS (1992–1998) nie wniósł istotnych zmian do procesu opracowania formalnego, wprowadził natomiast do bazy komputerowej hasła przedmiotowe. Koniecznością stały się zatem szkolenia personelu OOO w zakresie Języka Hasel Przedmiotowych Biblioteki Narodowej (JHP BN). W 1997 pracownicy OOO podjęli prace w Komisji ds. Opracowania Rzeczowego przy Bibliotece Narodowej.

Wyniesione z tego okresu doświadczenia okazały się przydatne w tworzeniu jednolitej, wspólnej dla wszystkich bibliotek Uniwersytetu, bazy katalogowej.

W 1999 pracownicy OOO pod okiem specjalistów z Biblioteki Uniwersytetu Warszawskiego (zespół Centrum Formatów i Kartotek Hasel Wzorcowych) odbyli tygodniowe szkolenie w zakresie opracowania formalnego zbiorów w systemie PROLIB, z uwzględnieniem standardów Centralnej Kartoteki Hasel Wzorcowych (CKHW). W trakcie zajęć uczestnicy opanowali normy hasel ujednoczonych, zasady tworzenia kartoteki hasel wzorcowych (khw) oraz poznali format rekordu khw. Szkolenie zaowocowało nie tylko umiejętnością samodzielnego tworzenia hasel wzorcowych (osobowych, korporatywnych, tytułów serii itd.) oraz implementacją

¹⁹ A. Kaszper: *Szkolenia w Uniwersytecie Śląskim warunkiem efektywności wykorzystania baz danych*. W: *Elektroniczna biblioteka...*, s. 103–108.

²⁰ M. Waga, A. Drabek: „Arton” – baza cytowań polskiej literatury humanistycznej (stan badań). „Zagadnienia Naukoznawstwa”, 2002 z. 1–2 (151–152), s. 147–151.

CKHW, ale także przyczyniło się do opracowania i realizacji programu szkoleń dla bibliotekarzy bibliotek specjalistycznych.

Podobne szkolenia grupowe, związane z katalogowaniem przedmiotowym w języku KABA – w szczególności tematowaniem dokumentów z użyciem jhp, tworzeniem haseł wzorcowych – przygotowywały wszystkich pracowników systemu bibliotecznego-informacyjnego UŚ do współpracy z przyszłym katalogiem centralnym NUKAT.

Przystąpienie w 2002 sieci bibliotek Uniwersytetu Śląskiego do współpracy przy tworzeniu katalogu centralnego NUKAT skutkowało realizacją nowych cykli szkoleniowych bibliotek. Tym razem bibliotekarze musieli nauczyć się pracy w systemie bibliotecznym VIRTUA oraz opanować zasady sporządzania rekordów bibliograficznych w formacie MARC 21²¹.

Omówione szkolenia wewnętrzne, z punktu widzenia wyboru metody doskonalenia personelu, należy uznać za przejaw strukturyzacji pracy. Podjęte przez BUŚ działania szkoleniowe zmierzały bowiem do zmiany treści i warunków pracy na poziomie stanowisk pracy i komórek organizacyjnych. Dzięki nim ukształtowały się nowe wzorce zachowań, a pracownicy pozyskali nowe kompetencje specjalistyczne.

Program doskonalenia zawodowego na tyle silnie utrwalił się jako stały punkt działalności BUŚ, iż niektóre szkolenia odbywały się z inicjatywy samych zainteresowanych. W ten samorzutny sposób pracownicy katalogu doskonalili procedury wyszukiwawcze nowej wersji OPAC-a (2001), a pracownicy OZ testowali nową wersję systemu PROLIB, obsługującą standard MARC 21 (2006–2007).

W chwili obecnej w BUŚ stale prowadzone jest doształcanie kadr pod kątem nowych zadań, technologii i związanych z nimi form elektronicznego udostępniania księgozbioru, obejmujące m.in. elektroniczny system wypożyczeń, nowe moduły systemu PROLIB, digitalizację zbiorów w systemie dLibra.

Szeroko rozumiana komputeryzacja i informatyzacja bibliotek stała się tematem różnego rodzaju kursów, szkoleń, konferencji, spotkań warsztatowych i prezentacji organizowanych przez ośrodki akademickie i naukowe, na które BUŚ delegowała swych pracowników.

Ciekawym doświadczeniem i przyczynkiem do doskonalenia edukacyjnego była współpraca i wymiana kadr bibliecznych między BUŚ a bibliotekami polskimi i zagranicznymi, realizowana w ramach programu TEMPUS PHARE. W 1996 pracownicy BUŚ mieli okazję

²¹ A. Śpiechowicz: *Współpraca sieci bibliotek Uniwersytetu Śląskiego z Narodowym Uniwersalnym Katalogiem Centralnym NUKAT*. W: *Partnerzy bibliotek. Model komunikacji z otoczeniem*. Red. I. Jurczak, E. Okularczyk. Łódź 2008, s. 241–250.

do odbycia dwutygodniowych staży w bibliotekach uniwersyteckich w Tours, Brukseli, Trewirze oraz szkoleń w Pradze i Bordeaux, natomiast w 1999 wizytowali bibliotekę Uniwersytetu Carlosa III w Madrycie oraz Henley Management College w Londynie.

Możliwość uczestnictwa w tego typu szkoleniach jest cennym źródłem informacji nt. innowacyjnych rozwiązań, okazją do przybliżenia aktualnego stanu nauki i pogłębiania jej treści. Ponadto poszerza horyzonty intelektualne, przyczynia się do rozbudzenia potrzeby stałej edukacji, zachęca do nabywania nowych wartości i wnoszenia ich do kultury organizacyjnej BUŚ.

Podobną rolę w zakresie wymiany informacji i uzupełniania wiedzy przez pracowników BUŚ pełni współpraca z Sekcją Bibliotek Szkół Wyższych Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, która – poprzez swoje fora i konferencje – propaguje współczesny marketing biblioteczny.

Miłym przyczynkiem do poszerzania horyzontów zawodowych, a jednocześnie nawiązania ściślejszych kontaktów koleżeńskich oraz integracji bibliotekarzy BUŚ i tzw. sieci jest organizacja wyjazdów grupowych do wybranych bibliotek akademickich. Wyjazdy te, choć nieliczne, mają już długą tradycję. Dzięki współpracy z Radą Zakładową Związku Nauczycielstwa Polskiego w 1972 odbyły się wycieczki do Biblioteki Głównej Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, bibliotek uniwersyteckich w Toruniu i Poznaniu, połączonych ze zwiedzaniem zbiorów Biblioteki Kórnickiej. Wizytowano także bibliotekę Filii Uniwersytetu Śląskiego w Cieszynie.

Reaktywacja w środowisku bibliotek akademickich działalności SBP to również odrodzenie się idei wyjazdów szkoleniowych do bibliotek zagranicznych. W 2001 bibliotekarze BUŚ mieli okazję zapoznania się z działalnością i zbiorami Centrum Informacyjnego Uniwersytetu im. F. Palackiego oraz Państwowej Biblioteki Naukowej w Ołomuńcu²². Lata 2006–2007 przyniosły nawiązanie kontaktów z bibliotekarzami Uniwersytetu Śląskiego w Opawie, Uniwersytetu im. M. Bela oraz Państwowej Biblioteki Naukowej w Bańskiej Bystrzycy, a także Lwowskiej Biblioteki Naukowej im. W. Stefanyka we Lwowie. Wyjazdy i poznanie ww. bibliotek dały pracownikom nie tylko wyobrażenie o ogólnej sytuacji bibliotekarstwa naukowego sąsiednich państw w konfrontacji z realiami polskimi, ale były też okazją do nawiązania współpracy w zakresie wymiany wydawnictw, stanowiąc przykład jednoczesnego kształtowania bibliotekarskich umiejętności i więzów środowiskowych.

²² M. Gacińska: *Śląscy bibliotekarze w Ołomuńcu*. „Bibliotekarz” 2001, nr 12, s. 22–24; Taz: *Bibliotekarze BUŚ w Ołomuńcu*. „Gazeta Uniwersytecka” 2001, nr 1(90). Tryb dostępu: <http://gu.us.edu.pl/index.php?op=artykul&rok=2001&miesiac=10&id=2048&type=norm>.

Znaczącym elementem obecnego instytucjonalnego kształcenia bibliotekarzy w BUŚ jest podejmowanie inicjatyw rozwojowych wobec młodych kadr oraz organizacja praktyk zawodowych dla osób ubiegających się o awans zawodowy²³.

W 2000 została podjęta decyzja o powierzeniu I. Żórawik nadzoru nad prowadzoną przez BUŚ działalnością dydaktyczną w zakresie organizacji praktyk zawodowych dla studentów studiów bibliotekoznawczych²⁴, szkoleń młodych kadr oraz praktyk zawodowych związanych z awansem na stanowisko starszego bibliotekarza i kustosa bibliotecznego²⁵. W kontekście rozwoju kwalifikacyjnego pracowników BUŚ istotne było opracowanie nowego programu przywarsztatowego kształcenia młodych bibliotekarzy i pracowników informacji. Powstały dwa programy ramowe, przewidujące serie formalnie zorganizowanych szkoleń w poszczególnych oddziałach BUŚ. Ich celem jest dopełnienie wiedzy i umiejętności wyniesionych ze studiów bibliotekoznawczych oraz uzyskanie nowych kwalifikacji w przypadku niebibliotekarzy²⁶. Od 2000 wszystkie nowo przyjęte osoby realizują indywidualny program szkolenia, systematycznie modyfikowany, rozwijany i wzbogacany o nowe treści. Zapewnia on – pod opieką mentora – optymalny rozwój zawodowy, zgodnie z wewnętrznymi potrzebami BUŚ.

Od lat 90-tych awans kwalifikacyjny, czyli zdobywanie kolejnych bibliotekarskich stopni zawodowych nierozzerwalnie połączony jest z praktykami zawodowymi. Zgodnie z ustawą²⁷ osoby ubiegające się o awans kwalifikacyjny muszą odbyć praktykę zawodową w innej bibliotece naukowej: dwutygodniową na stanowisko starszego bibliotekarza oraz czterotygodniową

²³ P. Sykes: *Rozwój kadr w odniesieniu do młodszych bibliotekarzy*. W: *Zarządzanie biblioteką...*, s. 135–145.

²⁴ Zgodnie z: *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 marca 1972 roku w sprawie przebiegu praktyk studenckich szkół wyższych*. Dz.U. 1972 nr 14, poz. 94; *Ustawa o szkolnictwie wyższym z dnia 4 maja 1982 wraz ze zmianami i poprawkami*. Dz.U. 1983 nr 5, poz. 33; Dz.U. 1983 nr 39, poz. 176; *Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 sierpnia 1991 roku w sprawie studenckich praktyk zawodowych*. Dz.U. 1991 nr 73, poz. 323; *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 1986 r.* Dz.U. 1987 nr 1, poz nr 1.

²⁵ Zgodnie z: *Ustawa o bibliotekach z dnia 9 kwietnia 1968 r.*, Dz.U. 1968 nr 12, poz. 63; *Ustawa o szkolnictwie wyższym z dnia 12 września 1990 r.*, Dz.U. 1990 nr 65, poz. 385; *Zarządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 23 października 1991 r. w sprawie określenia kwalifikacji zawodowych, jakie powinna posiadać osoba zatrudniona w uczelni na stanowisku kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty*, M.P. 1991 nr 36, poz. 266 oraz późniejszymi: *Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym*. Dz.U. 2005 nr 164, poz. 1365; *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 maja 2005 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych, jakie powinna posiadać osoba zatrudniona w uczelni na stanowisku kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty*. Dz.U. 2005 nr 101, poz. 844.

²⁶ M. Gacińska: *Młode kadry w bibliotece*. „Forum Akademickie” 2001, nr 11, s. 56–57.

²⁷ Zob. przypis 24.

– kustosa bibliotecznego²⁸. W 2000 organizacja praktyk zawodowych również uległa formacji. Do szkolenia tej grupy bibliotekarzy BUŚ przykłada szczególnie wiele uwagi. Kierując pracowników na praktykę, każdorazowo precyzuje oczekiwania wobec osób przygotowujących do awansu w kontekście ich zorientowania zawodowego, konfrontacji z nowymi problemami, doskonaleniem umiejętności, porównywaniem rozwiązań przyjętych w wizytowanych bibliotekach z metodami pracy wdrażanymi w BUŚ. Praktyki zawodowe to metoda doskonalenia personelu związana z przemieszczeniem na zewnątrz BUŚ oraz benchmarkingiem. W tym sensie uczenie się od innych, wykorzystywanie ich doświadczeń przynosi wymierne korzyści zarówno szkolonym pracownikom, jak i BUŚ. Praktyki są też korzystne ze względu na zacieśnianie współpracy pomiędzy bibliotekami naukowymi.

Podsumowując – z konieczności niepełną – charakterystykę zinstytucjonalizowanych form doskonalenia zawodowego w BUŚ należy podkreślić zależności pomiędzy stale podnoszonymi kwalifikacjami pracowników biblioteki a jej układem organizacyjnym. Wprawdzie już od lat 70-tych była stosowana reguła podwójnego przyporządkowania, niemniej powszechne obecnie wykształcenie personelu o szerokim zakresie wiedzy bibliotekarskiej pozwala na swobodniejsze tworzenie grup i zespołów problemowych poza układem funkcjonalnym i wzajemne przenikanie się stanowisk.

Omawiając rozwój kwalifikacyjny pracowników BUŚ, nie sposób pominąć bibliotekarzy dyplomowanych, którzy aby uzyskać awans, oprócz kwalifikacji i stażu pracy, muszą wykazać się dorobkiem naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym, potwierdzoną znajomością języka obcego oraz złożyć egzamin przed ministerialną komisją kwalifikacyjną²⁹.

Zdobywanie kwalifikacji bibliotekarza dyplomowanego jest formą kształcenia ustawicznego, która wymaga od kandydatów ogromnego zdyscyplinowania i wysiłku. Pogłębianie umiejętności zawodowych jest konsekwencją udziału pracownika we wszystkich omówionych wcześniej typach doksztalcania, dodatkowo zaś wzbogaca je element czynnego uczestnictwa w życiu naukowym i dydaktycznym biblioteki.

²⁸ Od 2007 awans pracowników-absolwentów studiów wyższych niebibliotekoznawczych jest uzależniony od ukończenia studiów podyplomowych na kierunku bibliotekoznawstwo lub informacja naukowa.

²⁹ *Ustawa z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym*. Dz.U. 1958 nr 68, poz. 336; *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 stycznia 1992 r. w sprawie warunków, jakie powinien spełniać kandydat na dyplomowanego bibliotekarza oraz dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej*. Dz.U. 1992 nr 15, poz. 59; *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 sierpnia 2006 r. w sprawie kandydatów na dyplomowanego bibliotekarza oraz dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej*. Dz.U. 2006 nr 155, poz. 1112.

W historii BUŚ rozwój kwalifikacyjny pracowników przejawiających aspiracje naukowo-badawcze zawsze miał charakter samokształcenia. Sama biblioteka przez lata nie tworzyła warunków do prowadzenia własnych prac badawczych, nie włączała się też do programów badawczych Instytutu Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej UŚ³⁰. W tej sytuacji pracownicy BUŚ podejmowali się prac badawczych i naukowych poza lub „obok” właściwych zajęć, przewidzianych zakresami obowiązków³¹. Ze względu na niesprzyjające warunki w samej BUŚ oraz trudne do spełnienia warunki kwalifikacyjne, obejmujące wszechstronny egzamin zawodowy, uprawnienia bibliotekarza dyplomowanego posiada obecnie jedynie sześciu pracowników BUŚ³². Zwiększenie tej grupy zatrudnionych jest zarówno dla biblioteki, jak i dla Uniwersytetu pożądane, m.in. ze względu na współczynnik dotacji dydaktycznej dla UŚ. Wyższy status zawodowy, czyli przysługujące bibliotekarzom dyplomowanym uprawnienia nauczyciela akademickiego, umożliwiają również lepszą promocję usług bibliotecznych i informacyjnych w środowisku pracowników naukowych.

Warto podkreślić, że bibliotekarzy zatrudnionych w BUŚ cechuje spora aktywność naukowa. Co roku na łamach ogólnopolskich i lokalnych czasopism naukowych i popularnonaukowych, jak m.in. *Roczniki Biblioteczne*, *Przegląd Biblioteczny*, *Zagadnienia Informacji Naukowej*, *Praktyka i Teoria Informacji Naukowej i Technicznej*, *Bibliotekarz*, *Elektroniczny Biuletyn Informacyjny Bibliotekarzy EBIB*, *Gazeta Uniwersytecka* publikują artykuły, rozprawy, sprawozdania naukowe, komunikaty. Publikacje te pełnią ważne funkcje społeczne i popularyzator-

³⁰ W świetle dyskusji zawodowych nie była to wyłącznie bolączka BUŚ. Zob.: R. Cybulski, H. Kolendo: *Bibliotekarze dyplomowani – frustracje, oczekiwania, potrzeby*. W: *Zawód bibliotekarza dziś i jutro. Materiały z konferencji*, Łódź, 15–16.10.1997 r. Red. E. Stachowska-Musiał. Warszawa 1997, s. 49–58; A. Chachlikowska: *Praca naukowa i dydaktyczna w bibliotekach uczelnianych i możliwości jej efektywnego realizowania*. W: *Stan i potrzeby polskich bibliotek uczelnianych. Materiały z ogólnopolskiej konferencji naukowej*, Poznań, 13–15.11.2002. Red. A. Jazdon, A. Chachlikowska. Poznań 2002, s. 171–185; H. Brzezińska-Stec: *Rola i zadania bibliotekarzy dyplomowanych w bibliotece akademickiej*. W: *Działalność naukowa i informacyjna bibliotek uczelnianych – teoria i praktyka*. Red. M. Czyżewska. Białystok 2005, s. 123–133.

³¹ Wyjątek od tej reguły stanowiły działania dyrektora J. Ratajewskiego. Kładąc szczególny nacisk na rozwój informacji naukowej, zainicjował on w BUŚ prace badawcze i dokumentacyjne. Organizował też seminaria i zebrania naukowe przygotowujące kandydatów do egzaminu na bibliotekarza dyplomowanego. Jednocześnie nawiązał współpracę z Zarządem Okręgu SBP w Katowicach w sprawie zorganizowania kursu przygotowawczego dla kandydatów na bibliotekarzy dyplomowanych. Inicjatywa ta jednak nie znalazła kontynuacji po Jego przejściu do pracy naukowej w Instytucie Bibliotekoznawstwa.

³² Najlepsza sytuacja w tym względzie panowała w 2000, kiedy BUŚ zatrudniała 8 bibliotekarzy dyplomowanych, w tym 2 z tytułem doktora.

skie, wspierają pośrednio usługi i dydaktykę biblioteczną, współtworzą dokumentację do oceny osiągnięć naukowych biblioteki i uczelni.

Nieodłącznym elementem pracy naukowej jest organizowanie forum wymiany myśli, wyników badań i doświadczeń kadry. Pracownicy BUŚ dość regularnie uczestniczą oraz biorą udział z referatami lub komunikatami w bibliotekarskich spotkaniach, sympozjach i sesjach naukowych. Kilkakrotnie podjęli też trud zorganizowania lub współorganizowania konferencji – o zasięgu krajowym i międzynarodowym – w Uniwersytecie Śląskim³³.

Życzliwe zainteresowanie, jakie okazuje dyrektor Dariusz Pawelec rozwojowi pracowników, pozwala sądzić, że BUŚ będzie w przyszłości czynnie popierała nie tylko pragmatyczne formy doksztalcania, ale także doskonalenie o charakterze naukowym. Wskazana wydaje się koordynacja działań naukowych bibliotekarzy-praktyków, a także uruchomienie programu prac naukowych, których realizacja wzmocni rangę biblioteki w Uniwersytecie.

Abstract

The article describes the development of the University of Silesia Library personnel between 1968 and 2007. It characterizes the personnel policy, institutional and self-education forms of librarians' professional development. It presents employees' constant lifelong learning as the everyday element of learning library.

³³ M. Kycler, B. Warząchowska: *Dorobek naukowo-badawczy bibliotekarzy Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach jako element komunikacji społecznej*. W: *Ars educandi. Studia z dziejów wychowania i kształcenia w Polsce i na świecie*. Red. J. Gwóźdźnik. Mysłówice 2008, [w druku].

