

Marzena Błach

Biblioteka Główna
Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

Doskonalenie zawodowe pracowników Biblioteki Głównej Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie

Streszczenie: Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na potrzebę edukacji ustawicznej bibliotekarzy akademickich. Na przykładzie Biblioteki Głównej Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, w oparciu o sprawozdania (posłużono się sprawozdaniami z działalności biblioteki oraz jej poszczególnych oddziałów obejmującymi lata 2020 i 2021) omówiono formy doskonalenia zawodowego (samokształcenie za pośrednictwem platform e-learningowych takich jak Coursera, doskonalenie umiejętności zawodowych w ramach szkoleń) i wskazano obszary, w których doksztalczą się jej pracownicy. W okresie od stycznia 2020 do czerwca 2021 r. pracownicy Biblioteki Głównej rozwijali swoje umiejętności w zakresie nowych technologii, podnosili swoje kompetencje interpersonalne (radzenie sobie ze stresem, współpraca w zespole) i nabywali umiejętności oraz wiedzę merytoryczną niezbędną do wykonywania nowych zadań na specjalistycznych szkoleniach, kursach, seminariach czy spotkaniach. **Słowa kluczowe:** doskonalenie zawodowe, Biblioteka Główna Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, bibliotekarz akademicki – kompetencje, COVID-19 i biblioteki.

Kształcenie i edukacja zajmują ważne miejsce w ofercie współczesnych bibliotek. Jak pisze Maja Wojciechowska:

Ramy tradycyjnie pojmowanej pedagogiki bibliotecznej zostały poszerzone, gdyż poza zwyczajowo realizowanymi szkoleniami bibliotecznymi bibliotekarze znacznie rozwinęli ofertę edukacyjną bibliotek. Szczególna rola biblioteki, jako instytucji nie tylko stanowiącej pośrednictwo pomiędzy czytelnikiem i zbiorami, ale także aktywnie kształcącej w wielu dziedzinach, spowodowała, że szkolenia i rozwój zawodowy personelu zyskały nowy wydźwięk, stając się bezwzględną koniecznością¹.

¹ Wojciechowska Maja, *Rola szkoleń i rozwoju zawodowego pracowników bibliotek w realizowaniu założeń pedagogiki bibliotecznej*. W: Wojciechowska Maja (red.), *Sfera kultury, sfera nauki: współczesny obraz biblioteki*, Gdańsk, 2014, s. 178.

Aby prawidłowo wypełniać swoje zadania, zwłaszcza edukacyjne, bibliotekarze muszą się nieustannie doksztalać. Zwróciła na to już uwagę Maja Wojciechowska:

By móc oferować szeroką gamę usług na wysokim poziomie, czego coraz częściej wyraźnie oczekuje się od bibliotek, potrzebne jest przede wszystkim rozwijanie szerokich kompetencji wśród personelu, który posiada kontakt z użytkownikiem. Jest to bezwzględny warunek tworzenia korzystnego wizerunku biblioteki i bibliotekarza. Brak wiedzy lub umiejętności ludzi nie zostanie bowiem zrekompensowany przez działalność marketingową, która powinna być jedynie uzupełnieniem wysokich kwalifikacji i wysokiego poziomu usług².

Rozwój bibliotekarzy jest również jednym z „zasadniczych narzędzi poprawy funkcjonowania placówki, a zarazem warunkiem koniecznym i integralną częścią jej rozwoju”³. Dlatego zarządzający bibliotekami powinni dbać o rozwój zawodowy pracowników. Nieodzowność kształcenia ustawicznego i doskonalenia kompetencji wynika m.in. z „presji, jaką na bibliotekę wywiera zmieniające się otoczenie, co w konsekwencji powoduje, że wiedza zdobyta wcześniej okazuje się niewystarczająca do realizacji nowych, wytyczonych przez bibliotekę zadań”⁴. Konieczne jest więc, jak zaleca Małgorzata Dąbrowicz, nieustanne jej wzbogacanie i aktualizowanie, zwłaszcza, że jedną z najbardziej cenionych zdolności u bibliotekarzy jest umiejętność przystosowania się do zmian⁵.

Rozwój zawodowy pracowników bibliotek postępuje jako efekt udziału w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego realizowanych instytucjonalnie oraz w ramach samokształcenia. Konieczność nabywania i doskonalenia umiejętności potrzebnych w pracy wyłącznie (lub głównie) za pośrednictwem samokształcenia w czasie wolnym oraz własnym sumptem może stanowić źródło frustracji dla bibliotekarzy. Dlatego niezwykle ważne jest wsparcie instytucjonalne. Organizowane w poszczególnych bibliotekach, zwłaszcza w bibliotekach naukowych, tzw. dedykowane szkolenia wspierające pracowników w nabywaniu nowych umiejętności, seminaria i wszelkie inne formy inwestowania w rozwój zawodowy (możliwość udziału w konferencjach, warsztatach) podnoszą poczucie satysfakcji i zwiększają gotowość do dalszego rozwijania kompetencji zawodowych.

Celem niniejszego artykułu jest opisanie różnych form podnoszenia kompetencji, do których pracownicy Biblioteki Głównej Uniwersytetu Pedagogiczne-

² Tamże, s. 178.

³ Dąbrowicz Małgorzata, *Zarządzanie zasobami ludzkimi: polityka kadrowa*. W: Wojciechowska Maja (red.), *Zarządzanie biblioteką*, Warszawa, 2021, s. 355.

⁴ Knop Urszula, *Rozwój zasobów ludzkich a kreatywność bibliotekarzy współczesnej biblioteki akademickiej*. W: Marciniak Aleksandra, Sójkowska Iwona (red.), *Kreatywność i innowacje w bibliotece naukowej*, Łódź, 2013, s. 275.

⁵ Artykuł ten opublikowany na łamach „Biuletynu EBIB” przywołuje również M. Dąbrowicz. Zob. Dąbrowicz Małgorzata, *Zarządzanie zasobami ludzkimi: polityka kadrowa*. W: Wojciechowska Maja (red.), *Zarządzanie biblioteką*, Warszawa, 2021, s. 355.

go w Krakowie (BG UP) mieli dostęp w latach 2020-2021. Dane na temat doskonalenia zawodowego, rozumianego jako „podwyższanie kwalifikacji zarówno formalnych, jak i rzeczywistych, niezbędnych dla spełniania zadań zawodowych w sytuacji zwiększenia wymagań, wynikających z rozwoju i wzbogacania zadań zawodowych, modernizacji warunków pracy”⁶ zaczerpnięto ze sprawozdań z poszczególnych oddziałów biblioteki w roku kalendarzowym 2020 oraz ze sprawozdań obejmujących dwa lata akademickie: 2019/2020 i 2020/2021⁷. Informacje o narzędziach przydatnych w procesach samokształcenia pochodzą m.in. z komunikatów rozsyłanych wewnątrzuczelnianą pocztą elektroniczną do wszystkich pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego (UP). Samokształceniu, które według *Encyklopedii pedagogicznej XXI wieku* stanowi „główny trzon edukacji permanentnej, będącej reakcją na potrzebę opanowania skutków zmienności świata i dostosowania się ludzkości do postępu naukowo-technicznego”⁸ poświęcono mniej miejsca jako formie „samodzielnego” i „indywidualnego uczenia”⁹ z reguły nie wykazywanej w sprawozdaniach.

Najważniejszym obszarem wymagającym ustawicznego dokształcania jest sfera obejmująca umiejętności korzystania z najnowszych technologii informacyjnych. Szczególnie wyraźnie dało się to odczuć w pierwszych miesiącach 2020 r., kiedy wprowadzenie obostrzeń w związku z pandemią COVID-19 uniemożliwiło funkcjonowanie bibliotek w dotychczasowych ramach. W okresach, podczas których instytucje kultury, w tym biblioteki pozostawały zamknięte, bibliotekarze aktywnie korzystali ze zdobyczy technologicznych i poszukiwali nowych form udostępniania i promocji zbiorów¹⁰. W tym czasie wzrosło również zainteresowanie szkoleniami podnoszącymi kompetencje w zakresie technologii informacyjnych, zwłaszcza platform umożliwiających organizację wydarzeń online (spotkań autorskich, szkoleń). Za pośrednictwem mediów społecznościowych, np. portalu Facebook, rozpowszechniane były informacje

⁶ Kuźma Józef, *Dokształcanie i samokształcenie nauczycieli*. W: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. T. 1, Warszawa, 2003, s. 772.

⁷ Sprawozdania za poszczególne lata akademickie obejmują okres od pierwszego lipca danego roku do trzydziestego czerwca następnego roku kalendarzowego.

⁸ Aleksander Tadeusz, *Samokształcenie*. W: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. T. 5, Warszawa, 2006, s. 601.

⁹ Tamże.

¹⁰ Przykładowo Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (PBW) w czasie obchodów Tygodnia Mózgu w marcu 2021 r. opublikowała na swoim koncie profilowym Facebook informację o artykule Ewy Borgosz *Czytanie a mózg*. W ogłoszeniu podano informację, że każdy czytelnik PBW zainteresowany lekturą tego tekstu może, kontaktując się za pośrednictwem podanego adresu mailowego, otrzymać skan artykułu (do użytku własnego zgodnie z przepisami prawa autorskiego). W BG UP wprowadzono na czas pandemii usługę bezpłatnego skanowania dla czytelników rozdziałów z książek i artykułów z czasopism przechowywanych w Czytelnii Głównej, Czytelnii Czasopism i Magazynie Głównym (usługę tę utrzymano po ponownym otwarciu wypożyczalni oraz czytelnii do lipca 2021).

o szkoleniach, kursach, konferencjach — dla bibliotekarzy oraz wydarzeniach online dla czytelników.

Kompetencje w zakresie wykorzystania najnowszych technologii informacyjnych pracownicy BG UP mogli podnosić w ramach samokształcenia na platformie Coursera. W pierwszym okresie pandemii (od kwietnia do lipca 2020 r.) mieli bowiem możliwość bezpłatnego korzystania z kursów dostępnych na tej platformie e-learningowej. Instytut Historii i Archiwistyki UP, który został przyjęty do programu światowej platformy e-learningowej Coursera, nie wykorzystawszy w całości przyznanej mu subskrypcji umożliwił innym pracownikom uczelni, w tym bibliotekarzom, skorzystanie z kursów takich jak: Multimodal Literacies: Communication and Learning in the Era of Digital Media (kurs prowadzony i przygotowany przez amerykański University of Illinois), Everyday Excel (oferowany przez University of Colorado Boulder) oraz w kursach języka angielskiego i francuskiego (Étudier en France: French Intermediate course B-1B2; École Polytechnique)¹¹.

Uniwersytet II Wieku, podobnie jak Coursera, może być wykorzystywany w celach wszechstronnego samokształcenia (nie tylko w celach zawodowych). W Uniwersytecie II Wieku (projekt UP współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego¹²) pracownicy BG UP (oraz wszystkie osoby dorosłe, z całej Polski, które w chwili przystąpienia do projektu są w przedziale wiekowym 30-50 lat¹³) mogą brać udział w kursach językowych (Business English¹⁴), komputerowych (MS Excel arkusze kalkulacyjne od podstaw do eksperckich umiejętności, Narzędzia ICT: vlogi, blogi, Facebook, Youtube i in.), zajęciach sportowych (Turystyka piesza, Fitness, Pływanie) i innych jak np. Zarządzanie projektami i kierowanie zespołami projektowymi metodami Design Thinking i SCRUM, Czytanie dla zaawansowanych czy Kuchnia oczami naukowca — z elementami kuchni molekularnej.

Celom samodzielnego podnoszenia kompetencji służą również szkolenia i nagrania udostępnione przez Centrum Kształcenia Zdalnego Instytutu Nauk o Wychowaniu na platformie Moodle, użyteczne zwłaszcza z punktu widzenia pracowników Oddziału Informacji Naukowej (OIN BG UP) realizujących szkolenia

¹¹ Wymieniono wyłącznie nazwy kursów przydatnych w pracy młodszego bibliotekarza dyplomowanego zatrudnionego w Oddziale Informacji Naukowej BG UP, które przetestowała autorka niniejszego artykułu. Katalog wszystkich szkoleń i kursów dostępnych na platformie Coursera odnaleźć można online: <https://www.coursera.org/> (bez logowania). Utworzenie konta pozwala na bezpłatne korzystanie z wybranych kursów. Zainteresowani otrzymaniem certyfikatu i pełnym dostępem do płatnych szkoleń muszą logować się za pośrednictwem swojej instytucji albo uiścić odpowiednią opłatę za wybrany kurs.

¹² *Uniwersytet II Wieku*, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, 2021, <https://u2w.up.krakow.pl/> [2021-10-19].

¹³ Tamże.

¹⁴ Ten kurs ukończyła w 2021 r. autorka niniejszego artykułu.

biblioteczne i bibliotekarzy dyplomowanych — pracowników bibliotecznych, a zarazem pracowników dydaktycznych uczelni.

Według badań, przytaczanych przez Maję Wojciechowską, do najczęściej sygnalizowanych przez bibliotekarzy potrzeb edukacyjnych wynikających z prowadzonych przez nich form pedagogiki bibliotecznej należą (oprócz umiejętności korzystania z nowych technologii informacyjnych): nauka języków obcych, „znajomość prawa autorskiego (zwłaszcza w kontekście kopiowania zbiorów drukowanych, publikowania dokumentów w formie cyfrowej np. w repozytoriach i legalnego wykorzystywania zasobów Internetu)”, „psychologia obsługi klienta”, „projektowanie stron www i zagadnienia grafiki komputerowej”¹⁵. W bibliotekach akademickich takich jak BG UP, w których działalność informacyjno-szkoleniowa odgrywa ważną rolę, bibliotekarze, aby prawidłowo realizować swoje zadania muszą nieustannie podnosić kompetencje w wymienionych wyżej obszarach. Aktualną wiedzę i praktyczne umiejętności korzystania z nowych technologii, takich jak np. platforma Teams, pracownicy mogą zdobywać nie tylko w procesach samokształcenia, ale również podczas organizowanych cyklicznie seminariów BG UP. Wśród tematów zrealizowanych od stycznia 2020 do czerwca 2021 r. znalazły się wystąpienia nt. tzw. kompetencji miękkich (komunikacja w zespole, zarządzanie talentami) i twardych — merytorycznych (prawo autorskie, aplikacja MS Teams).

Wykazy tytułów seminariów BG UP, które przeprowadzono w 2020 i 2021 r. zamieszczono w tab. 1 i 2.

Data	Temat	Osoba prowadząca	Forma
30.01.2020	<i>Internet rzeczy — czy maszyny obejmą władzę?</i>	Stanisław Skórka (BG UP)	stacjonarnie
20.02.2020	<i>Komunikacja w zespole</i>	Monika Kołakowska- Kowalska, Bożena Stanio (Biuro Rektora UP)	stacjonarnie
15.12.2020	<i>Zarządzanie talentami — personal branding</i>	Monika Kołakowska- Kowalska, Bożena Stanio (Biuro Rektora UP)	online

Tab. 1. Seminaria BG UP w 2020 r. Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z działalności systemu biblioteczno-informacyjnego Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie za lata akademickie 2019/2020 oraz 2020/2021.

¹⁵ Wojciechowska Maja, *Rola szkoleń i rozwoju zawodowego pracowników bibliotek w realizowaniu założeń pedagogiki bibliotecznej*. W: Wojciechowska Maja (red.), *Sfera kultury, sfera nauki: współczesny obraz biblioteki*, 2014, Gdańsk, s. 186.

Data	Temat	Osoba prowadząca	Forma
26.01.2021	<i>Jak korzystać z aplikacji MS Teams?</i>	Wioletta Skrzypek (Centrum Kształcenia Nauczycieli UP)	online
25.02.2021	<i>Zaufanie — najwyższa wartość w pracy</i>	Bożena Stanio (Biuro Rektora UP)	online
31.03.2021	<i>Prawo autorskie: e-booki</i>	Bogdan Fischer (Instytut Prawa i Ekonomii UP)	online
29.04.2021	<i>Centrum Dokumentacji Zsyłek, Wypędzeń i Przesiedleń UP</i>	Hubert Chudzio (Instytut Historii i Archiwistyki UP)	online
19.05.2021	<i>Niemieckie biblioteki w czasie pandemii</i>	Renata Zając (BG UP)	online
30.06.2021	<i>Projekty (z)realizowane przez BG w ramach programu SON 2020/2021 [organizacja kolekcji czasopism — repozytorium — rekordy analityczne — dziedzictwo kulturowe]</i>	Pracownicy Oddziału Digitalizacji i Reprografii, Oddziału Obsługi Informatycznej oraz Oddziału Gromadzenia i Opracowania Zbiorów BG UP (Michał Górski, Bartłomiej Siedlarz, Joanna Zięba)	stacjonarnie

Tab. 2. Seminaria BG UP w 2021 r. Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdania z działalności systemu biblioteczno-informacyjnego Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie w roku akademickim 2020/2021* (stan na 30 czerwca 2021 r.).

Bibliotekarze UP mieli również możliwość nabywania umiejętności w zakresie korzystania z nowych technologii podczas szkoleń organizowanych przez Centrum Kształcenia Zdalnego, w którego ofercie znalazły się warsztaty prowadzone online nt. MS Teams, platformy Moodle i aplikacji Testportal wykorzystywanych głównie do prowadzenia zajęć w formie zdalnej, przydatnych również bibliotekarzom (zwłaszcza dyplomowanym mającym w swoim zakresie obowiązków prowadzenie zajęć oraz pracownikom OIN BG UP prowadzącym szkolenia z zakresu techniki korzystania z biblioteki w roku akademickim 2020/2021 po raz pierwszy w pełni online¹⁶).

Inne formy doskonalenia umiejętności zawodowych przez pracowników BG UP, jak wykazuje *Sprawozdanie z działalności systemu biblioteczno-informacyjnego*

¹⁶ Błach Marzena [et al.], *Szkolenia dla studentów Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie w czasie trwania pandemii w roku akademickim 2020/2021*, „Biblioteka i Edukacja”, 2020, nr 18, s. 29-37, <http://www.bg.up.krakow.pl/newbie/index.php/bie/article/view/2299565X.18.3> [2021-10-19].

Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie w roku akademickim 2020/2021 (stan na 30 czerwca 2021 r.), to udział w szkoleniach, konferencjach i wyjazdy stażowe w ramach programu Erasmus. Według danych zgromadzonych w sekcji „Rozwój zawodowy bibliotekarzy” 32 pracowników BG UP wzięło udział w 148 szkoleniach online, 1 wyjechał na staż w ramach programu Erasmus, 6 natomiast uczestniczyło w konferencjach online. W tym czasie dokształcali się również pracownicy bibliotek dziedzinowych: 12 z nich wzięło udział w 42 szkoleniach online, 18 uczestniczyło w seminariach BG UP, 2 wzięło udział w 2 różnych konferencjach, a 1 wyjechał na staż w ramach programu Erasmus.

W czasie kiedy niemożliwe było realizowanie niektórych zadań biblioteki (jak wypożyczanie książek drukowanych), wielu bibliotekarzy miało możliwość podnoszenia kompetencji m.in. w ramach projektu „Uczelnia najwyższej jakości – UP to the TOP”. Przykładowe tematy szkoleniowe zrealizowane w ramach tego projektu to: Learning by doing: aktywne metody nauczania; Autoprezentacja; Storytelling; Emisja głosu; Prawo autorskie. W ramach tego projektu niektórzy bibliotekarze uczestniczyli również w kursach językowych. Zestawienie tematów szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy poszczególnych oddziałów BG UP w 2020 i 2021 r. zawiera tab. 3.

L. p.	Temat szkolenia
	Ewaluacja działalności naukowej. Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
	PBN 2.0
	PBN dla importerów – praca w profilu instytucji i profilu autora
	SEDN – System Ewaluacji Dorobku Naukowego – nowa aplikacja ekosystemu POL-on
	Komunikacja w zespole
	Radzenie sobie ze stresem
	Asertywność
	Zarządzanie czasem
	Obsługa klienta
	Prawo autorskie
	Światłem tworzę obraz
	Instrukcja kancelaryjna i obieg dokumentów
	Webinaria szkoleniowe centrum NUKAT
	ExLibris & PGU Virtua. Path to Alma for Virtua customers in Poland. Technical session
	ExLibris – Shared Catalog in Alma
	Spotkania online bibliotekarzy systemowych

Przygotowanie kursu na platformie e-learningowej Moodle (Moduł 1, 2, 3)
Storytelling
Emisja głosu
Gamifikacja w edukacji online
Learning by doing
Metodyka design thinking
Narzędzia ICT w edukacji
Skuteczne motywowanie studentów
Tworzenie testów online z wykorzystaniem aplikacji Testportal
Podstawy pracy w aplikacji MS Teams
Przydatne funkcje bazy Scopus
Podstawy obsługi MS Excel
MS Word
Corel Draw
Adobe Photoshop
Network Zone w Bibliotece Narodowej
ALMA w Bibliotece Jagiellońskiej – udostępnianie
Bonasoft i HAN – klucze licencyjne, statystyki, współpraca z Kohą
Grafika komputerowa: Adobe Illustrator
Udostępnianie w systemie Koha
KOHA – Moduł zamówień w praktyce
Główne wyzwania wdrożenia systemu KOHA w Bibliotece Głównej Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie
DrupalCamp Finland + Baltics 2021
Bezpieczna Przyszłość z Palo Alto Networks (ochrona desktopów, serwerów, sieci)
Grafika komputerowa: Adobe Indesign
Prezentacja systemu bibliotecznego ALFIOS i systemu do bibliografii regionalnej i biblioteki cyfrowej
Webinaria Ogólnopolskiego Zespołu Koordynacyjnego PGU VTLS/VIRTUA
Warsztaty „Pass Through Proxy” – Haritha Veugopal / Pulse Secure
Praktyka wykorzystania metod z obszaru przetwarzania sygnałów i rozpoznawania wzorców
EBSCO FOLIO MARC Cataloging & NUKAT FOLIO services at EBSCO Information

Tab. 3. Przykładowe tematy szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy BG UP w 2020 i 2021 r. Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z pracy oddziałów BG UP za lata akademickie 2019/2020 oraz 2020/2021.

W wykazie uwzględniono szkolenia i spotkania (zarówno w formie stacjonarnej, jak i online) mające na celu doskonalenie kompetencji pracowników BG UP: bibliotekarzy, informatyków, bibliotekarzy dyplomowanych w 2020 i 2021 r. Jak wynika z tab. 3 uczestniczyli oni w szkoleniach mających na celu rozwój umiejętności merytorycznych, jak i kompetencji interpersonalnych. Przeglądając sprawozdania z poszczególnych jednostek zwraca uwagę korelacja między zadaniami realizowanymi w danym oddziale, na danym stanowisku a tematyką szkoleń. Na przykład pracownicy OIN BG UP (wśród których dominują bibliotekarze dyplomowani – jest ich czworo w sześciuosobowym zespole), którzy są odpowiedzialni m.in. za przeprowadzanie zajęć bibliotecznych oraz rejestrację publikacji pracowników uczelni, uczestniczyli w wielu szkoleniach mających na celu rozwijanie umiejętności posługiwania się innowacyjnymi metodami nauczania (Learning by doing) i innych kompetencji przydatnych w dydaktyce: Narzędzia ICT w edukacji, Emisja głosu, Storytelling. Poznawali arkana platformy Teams i Moodle, a także podnosili swoje kompetencje w zakresie wyszukiwania informacji (Przydatne funkcje bazy Scopus). W latach 2020-2021 pracownicy OIN BG UP brali również udział w szkoleniach na temat ewaluacji: Ewaluacja działalności naukowej. Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; PBN 2.0; PBN dla importerów – praca w profilu instytucji i profilu autora; SEDN – System Ewaluacji Dorobku Naukowego – nowa aplikacja ekosystemu POL-on. Pracownicy Oddziału Obsługi Informatycznej BG UP uczestniczyli z kolei w wielu webinarium – spotkaniach i szkoleniach na temat różnych systemów bibliotecznych (Alma, ALFIOS, KOHA).

Wśród kompetencji niemerytorycznych rozwijanych przez bibliotekarzy zatrudnionych w BG UP znalazły się tzw. kompetencje miękkie podnoszące sprawność w zakresie współpracy (asertywność, radzenie sobie ze stresem, komunikacja w zespole). Mieszczą się one w grupie tzw. kompetencji XXI wieku. W społeczeństwie informacyjnym z uwagi na masowy przepływ informacji to maszyny, a nie ludzie, wykonują coraz więcej rutynowych zadań, dlatego w pracy, również w zawodzie bibliotekarza, coraz większe znaczenie mają nowe kompetencje. Jak zauważa Jérémy Lamri:

Wśród umiejętności w różnych modelach kompetencji XXI wieku systematycznie wymienia się cztery: kreatywność, krytyczne myślenie (ang. *critical thinking*), komunikację i kooperację. To słynne 4K, umiejętności poznawcze, za które odpowiada kora przedczołowa i które pozwalają nam dostosować się do konkretnej sytuacji w czasie rzeczywistym poprzez pobudzenie i łączenie różnych funkcji mózgu¹⁷.

W związku z tym bardzo ważne jest samokształcenie i rozwijanie również tych kompetencji. Mimo iż, jak zauważyła w 2002 r. na łamach „Biuletynu EBIB” Bogumiła Warząchowska, „doksztalcenie wiąże się najczęściej z nakładami fi-

¹⁷ Lamri Jérémy, *Kompetencje XXI wieku: kreatywność, komunikacja, krytyczne myślenie, kooperacja*, Warszawa, 2021, s. 122-123.

nansowymi, absencją w pracy [...]”, „na które pracownicy, jak i instytucje nie mogą sobie pozwolić”¹⁸ to warto wspierać pracowników bibliotek i inwestować w ich rozwój. Wszak „kształcenie w bibliotekarstwie jest niezbędnym warunkiem lepszej obsługi użytkowników i podnoszenia prestiżu zawodu”¹⁹.

Rozwiązaniem niwelującym straty, jakie ponosi organizacja w wyniku absencji pracowników i rekompensującym poniesione koszty, jest dostosowywanie oferty szkoleniowej do pełnionych funkcji i piastowanych stanowisk. Wśród korzyści inwestowania w rozwój zawodowy pracowników należy wymienić również większe zadowolenie z pracy. Badania Anny Lubrańskiej pokazały, iż „satisfakcja z pracy badanych osób pozostaje w istotnej zależności do możliwości uczestnictwa w szkoleniach pracowników, niezależnie od ich wieku [...]. To istotny efekt wpływu działań organizacji na przebieg i kształt rozwoju zawodowego jednostki. W zaleceniach formułowanych w ramach Zarządzania wiekiem akcentuje się znaczenie motywowania pracowników do kształcenia, wykluczając obecność barier wiekowych. Potrzeby kształcenia powinny być przez pracodawców sprawiedliwie zaspokajane”²⁰.

Anna Lubrańska, powołując się na Jacka Litwińskiego i Urszulę Sztanderską, zauważa, że „kompetencje zawodowe muszą być systematycznie uaktualniane w celu utrzymania pozycji, konkurencyjności na rynku pracy, skuteczności zawodowej, także wśród przedstawicieli starszych grup wiekowych [...]. Z punktu widzenia interesu jednostki i organizacji należy dbać o wykorzystywanie silnych stron pracowników w każdej grupie pokoleniowej. W teoriach psychologicznych na popularności traci model deficytów, zakładający spadek efektywności, sprawności fizycznej i psychicznej wraz z wiekiem. Znacząco zyskują założenia modelu kompetencyjnego, który podkreśla, iż każda grupa wiekowa ma swoje słabe, ale także i mocne strony [...]. Rozwijać i doskonalić powinno się zatem zasoby, które decydują o przewadze konkurencyjnej — jednostek i organizacji”²¹.

Doskonalenie zawodowe pracowników BG UP opisywać należy mając na uwadze perspektywę uczenia się przez całe życie. Idee edukacji ustawicznej (permanentej) i doskonalenia zawodowego wpisują się w koncepcję uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*), która jest wiodącym elementem strategii lizbońskiej, ogłoszonej w roku 2000 przez Unię Europejską²². Współcześnie w procesie kształcenia wyraźnie zauważalne jest przejście od nauczania do uczenia się, szczególnie w obrębie edukacji ustawicznej. Zamiast o kształceniu przez całe życie mówi się obecnie o uczeniu się przez całe życie. Co ciekawe, jak zauważyła

¹⁸ Warzachowska Bogumiła, *Doskonalenie zawodowe w bibliotece naukowej*, „Biuletyn EBIB”, 2002, nr 8, s. 1, <http://www.ebib.pl/2002/37/warzachowska.php> [2021-10-19].

¹⁹ Tamże, s. 3.

²⁰ Lubrańska Anna, *Satisfakcja z pracy w kontekście szkoleń pracowników — doniesienie z badań*, „Edukacja Dorosłych”, 2020, Vol. 83, nr 2, s. 122.

²¹ Tamże.

²² *Człowiek uczy się przez całe życie — koncepcja Life Long Learning*, HRstandard, 2012, <https://hrstandard.pl/2012/07/17/czlowiek-uczy-sie-przez-cale-zycie-koncepcja-life-long-learning/> [2021-10-19].

Barbara Baraniak, koncepcja dokształcania i doskonalenia zawodowego w ujęciu Tadeusza W. Nowackiego — twórcy pedagogiki pracy — jest wciąż aktualna we współczesnych realiach rynku pracy i wpisuje się w model rozwojowy pracy zapoczątkowany przez papieża Piusa XI, a kontynuowany również przez kardynała Stefana Wyszyńskiego. Uważali oni, że udoskonaleniu podlega nie tylko tworzywo pracy, ale i jego twórca, czyli człowiek. Według koncepcji Tadeusza W. Nowackiego procesy związane z dokształcaniem i doskonaleniem zawodowym stanowią część rozwoju osobowości i trwają przez całe życie²³.

Przewidywania Mai Wojciechowskiej, że „potrzeby dokształcania bibliotekarzy będą rosły, tak jak poszerza się oferta edukacyjna bibliotek adresowana do użytkowników i otoczenia”²⁴, mają pokrycie w coraz bardziej zróżnicowanej ofercie szkoleń dostępnej na rynku. Wśród nowych inicjatyw rozwijających kompetencje warto wskazać pierwszą w Polsce szkołę stewardów danych — Data Steward School (pierwsza edycja odbyła się w 2020 r.)²⁵. Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do „pełnienia roli stewarda danych w macierzystej jednostce naukowej pozwoli na zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych oraz unikalnych kompetencji w zakresie zarządzania danymi naukowymi. Uczestnicy programu biorący udział w module szkoleniowym Foundation Level poznają kluczowe zagadnienia związane z przetwarzaniem, gromadzeniem, archiwizacją danych naukowych, a następnie wybierają jedną z czterech specjalizacji:

- zarządzanie strategiczne,
- IT/technologie,
- informacja naukowa,
- zarządzanie danymi naukowymi w projekcie badawczym”²⁶.

Jest to inicjatywa wymagająca odnotowania zwłaszcza w związku zapotrzebowaniem wśród bibliotekarzy na umiejętności i kompetencje w zakresie zarządzania danymi naukowymi (jedno z nowych zadań w bibliotekach naukowych). Dzięki udziałowi w specjalistycznych szkoleniach i kursach rozwijających konkretne — potrzebne z racji pełnionych funkcji — umiejętności zarówno pracownicy, jak i pracodawcy wiele zyskują. Wśród zysków wymienić należy oszczędność czasu (więcej czasu i energii poświęca się na samokształcenie i samodzielne

²³ Baraniak Barbara, *Koncepcja dokształcania i doskonalenia zawodowego w ujęciu Tadeusza W. Nowackiego — wciąż aktualna we współczesnych realiach rynku pracy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J”, 2013, Vol. 26, nr 1-2, s. 45.

²⁴ Wojciechowska Maja, *Rola szkoleń i rozwoju zawodowego pracowników bibliotek w realizowaniu założeń pedagogiki bibliotecznej*. W: Wojciechowska Maja (red.), *Sfera kultury, sfera nauki: współczesny obraz biblioteki*, Gdańsk, 2014, s. 186.

²⁵ Pawłowska Maria M., Wachowicz Marta E., *Data Steward School — nowa edycja programu szkoleniowego dla obecnych i przyszłych stewardów danych*, „Biuletyn EBIB”, 2021, nr 3, <http://ebiboj.s.pl/index.php/ebib/article/view/747/783> [2021-10-19].

²⁶ Tamże, s. 2.

poszukiwanie oraz weryfikację uzyskanych informacji) oraz — co szczególnie ważne wizerunkowo — ogranicza się liczbę błędów, które są nieuniknione przy uczeniu się podczas realizacji zadań za pomocą metody prób i błędów.

Podsumowując, pracownicy BG UP — jak wynika z analizy danych zgromadzonych w sprawozdaniach — w 2020 i 2021 r. aktywnie uczestniczyli w różnego rodzaju szkoleniach i kursach, zwłaszcza tych w ramach projektu „Uczelnia najwyższej jakości — UP to the TOP”, rozwijając swoje kompetencje zawodowe. W zależności od wykonywanych obowiązków stale doskonaliły różne umiejętności merytoryczne, jak i interpersonalne mieszczące się w modelach kompetencji XXI wieku. Wśród obszarów, w których się doksztalcały w pierwszej kolejności wymienić należy zakres obejmujący kompetencje cyfrowe (w omawianym czasie rozwijali oni umiejętności posługiwania się wieloma aplikacjami i programami przydatnymi zwłaszcza w okresach wykonywania pracy zdalnej) oraz konkretne (merytoryczne) umiejętności i wiedzę związaną z nowymi zadaniami (realizowanymi głównie przez pracowników OIN BG UP) w zakresie rejestracji publikacji pracowników UP w związku z przygotowaniem do ewaluacji działalności naukowej uczelni za okres 2017-2021 czy koniecznością dostosowania oferty szkoleniowej (technika korzystania z biblioteki) do zdalnej formy zajęć.

Bibliografia:

1. Aleksander Tadeusz, *Edukacja ustawiczna/permanentna*. W: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. T. 1, Warszawa, 2006, s. 985-988.
2. Aleksander Tadeusz, *Samokształcenie*. W: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. T. 5, Warszawa, 2006, s. 601-609.
3. Baraniak Barbara, *Koncepcja doksztalcania i doskonalenia zawodowego w ujęciu Tadeusza W. Nowackiego wciąż aktualna we współczesnych realiach rynku pracy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J”, 2013, Vol. 26, nr 1-2, s. 45-58.
4. Błach Marzena [et al.], *Szkolenia dla studentów Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie w czasie trwania pandemii w roku akademickim 2020/2021*, „Biblioteka i Edukacja”, 2020, nr 18, s. 29-37, <http://www.bg.up.krakow.pl/newbie/index.php/bie/article/view/2299565X.18.3> [2021-10-19].
5. Bednarek-Michalska Bożena, *Permanentne kształcenie bibliotekarzy*, „EBIB”, 2002, nr 8, <http://www.ebib.pl/2002/37/michalska.php> [2021-10-19].
6. Coursera, 2021, <https://www.coursera.org/> [2021-10-19].
7. Człowiek uczy się przez całe życie — koncepcja *Life Long Learning*, HRstandard, 2012, <https://hrstandard.pl/2012/07/17/czlowiek-uczy-sie-przez-cale-zycie-koncepcja-life-long-learning/> [2021-10-19].
8. *Data Steward School*, Visnea, 2021, <https://www.visnea.org/data-steward-school> [2021-10-19].
9. Dąbrowicz Małgorzata, *Zarządzanie zasobami ludzkimi: polityka kadrowa*. W: Wojciechowska Maja (red.), *Zarządzanie biblioteką*, Warszawa, 2021, s. 334-367.

10. Grzędzielewska Ewa, Kuczkowska Maria, *Dokształcanie zawodowe bibliotekarzy we własnej placówce na przykładzie Biblioteki Głównej Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu*, „Forum Bibliotek Medycznych”, 2011, nr 1, s. 356-362, <http://cybra.lodz.pl/dlibra/publication/5199/edition/4955#info> [2021-10-19].
11. Knop Urszula, *Rozwój zasobów ludzkich a kreatywność bibliotekarzy współczesnej biblioteki akademickiej*. W: Marciniak Aleksandra, Sójkowska Iwona (red.), *Kreatywność i innowacje w bibliotece naukowej*, Łódź, 2013, s. 275.
12. Kuźma Józef, *Dokształcanie i samokształcenie nauczycieli*. W: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. T. 1, Warszawa, 2003, s. 771-775.
13. Lamri Jérémy, *Kompetencje XXI wieku: kreatywność, komunikacja, krytyczne myślenie, kooperacja*, Warszawa, 2021.
14. Lubrańska Anna, *Satysfakcja z pracy w kontekście szkoleń pracowników — doniesienie z badań*, „Edukacja Dorosłych”, 2020, Vol. 83, nr 2, s. 113-127, <http://dx.doi.org/10.12775/ED.2020.017> [2021-10-19].
15. Pawłowska Maria M., Wachowicz Marta E., *Data Steward School — nowa edycja programu szkoleniowego dla obecnych i przyszłych stewardów danych*, „Biuletyn EBIB”, 2021, nr 3, <http://ebiboj.s.pl/index.php/ebib/article/view/747/783> [2021-10-19].
16. Pluta-Olearnik Mirosława, *Koncepcja Life Long Learning — wyzwanie dla kształcenia na poziomie wyższym*. W: Gołębiowski Tomasz, Dąbrowski Marcin, Mierzejewska Beata (red.), *Uczelnia oparta na wiedzy: organizacja procesu dydaktycznego oraz zarządzanie wiedzą w ekonomicznym szkolnictwie wyższym*, Warszawa, 2005, s. 56-62, http://www.e-mentor.edu.pl/biblioteka/uczelnia_oparta_na_wiedzy.pdf [2021-10-19].
17. Strzelec Marcin, Czarkowski Jakub J., *Cyfrowy narzędziownik*. W: Czarkowski Jakub J. [et al.] (red. nauk.), *Zdalne kształcenie akademickie dorosłych w czasie pandemii*, Warszawa, 2020, s. 203-212, <https://swws.edu.pl/wp-content/uploads/2021/05/14.-Zdalne-ksztalcenie-akademickie-doroslych-w-czasie-pandemii.pdf> [2021-10-19].
18. Warzachowska Bogumiła, *Dokształcanie zawodowe w bibliotece naukowej*, „Biuletyn EBIB”, 2002, nr 8, <http://www.ebib.pl/2002/37/warzachowska.php> [2021-10-19].
19. Wojciechowska Maja, *Rola szkoleń i rozwoju zawodowego pracowników bibliotek w realizowaniu założeń pedagogiki bibliotecznej*. W: Wojciechowska Maja (red.), *Sfera kultury, sfera nauki: współczesny obraz biblioteki*, Gdańsk, 2014, s. 178-187.
20. *Uniwersytet II Wieku*, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, 2021, <https://u2w.up.krakow.pl/> [2021-10-19].

Professional development of personnel in the Main Library of the Pedagogical University of Cracow

Abstract: The aim of this paper is to draw attention to the need for an active and continuous self-education process for academic librarians. On the example of the Main Library of the Pedagogical University of Cracow, based on reports on the activities of the library and its departments in the years 2020 and 2021, the paper examines instances and areas of professional development and self-education utilising e-learning platforms such as Coursera, internships, workshops, and other forms of training. From January 2020 to June 2021, the employees of the Main Library of the Pedagogical University of Cracow developed their skills in the field of new technologies, as well as improved their interpersonal competences (stress management, cooperation within a team) and acquired further skills and substantive knowledge necessary to perform new tasks at specialised workshops, courses, meetings, and seminars.

Keywords: professional development, academic librarian competences, the Main Library of the Pedagogical University of Cracow, COVID-19 and libraries.

