

Między profesjonalizmem a dyletanctwem. Bibliotekarze publiczni w przestrzeni edukacyjnej

Słowa kluczowe: kształcenie bibliotekarzy publicznych, dyrektorzy bibliotek publicznych, szkoły bibliotekarskie, biblioteki publiczne

Abstrakt: Artykuł przedstawia charakterystykę i ocenę systemu kształcenia oraz kwalifikowania do pracy na stanowisku bibliotekarza w bibliotece publicznej. Autor wykazuje, iż dla poprawy obecnego stanu sytuacji konieczne jest skonsolidowanie środowiska bibliotekarzy publicznych i nauczycieli kształcących bibliotekoznawców w celu wspólnego upomnienia się o regulacje prawne, które z jednej strony wymuszają formalną profesjonalizację bibliotekarzy publicznych ze szczególnym uwzględnieniem kadry kierowniczej, z drugiej zaś wpłyną na podniesienie i ugruntowanie prestiżu biblioteki publicznej jako instytucji niezbędnej w każdym społeczeństwie.

Keywords: public librarian education, public libraries managers, library schools, public libraries

Abstract: The article includes a description and an opinion about educational requirements to become a public librarian. The author proves that, to improve a present situation, it is necessary to consolidate the environments of public librarians and teachers that are educating librarians in order to claim the legal regulations, which on the one hand can establish a formal professionalization of public librarians, especially managing directors, and on the other hand can influence the raise and establishment of public libraries prestige as an institution indispensable in every society.

W 2009 r. na potrzeby Programu Rozwoju Bibliotek przeprowadzono badania m.in. poziomu wykształcenia bibliotekarzy pracujących w małych bibliotekach gminnych. Badania te stały się podstawą dla następującej konstatacji, zawartej we wstępie do broszury informującej o pierwszym naborze do programu: „Wiemy – piszą autorzy opracowania – że biblioteka to miejsce z potencjałem. Na wsi i w małych miastach działa stabilna sieć 6600 placówek bibliotecznych, w których pracuje 9600 wykształconych bibliotekarek i bibliotekarzy (41% posiada wykształcenie wyższe, a 21% pomaturalne), cieszących się społecznym zaufaniem” [8, s. 6]. Pomijając niespójność semantyczną wyrażenia „stabilna sieć placówek bibliotecznych” – bo sieci bibliotek publicznych w skali ogólnopolskiej nie ma, a tym bardziej stabilnej, skoro w latach 1989-2009 zniknęło z bibliotecznej mapy 1921

jednostek, a w samym 2009 r. ubyło aż 28 bibliotek – trzeba podkreślić, że owej postulatywnej stabilności równie życzeniowej sieci nie zapewnią ci wykształceni pracownicy – bibliotekarki i bibliotekarze, bo jest ich zaledwie 62%. Zaledwie, bo w tym wypadku rozsądniej jest widzieć pustą część szklanki, mimo że jest nieco mniejsza, niż połowa. Takiej dowolności w określaniu profilu wykształcenia pracowników merytorycznych, jak w bibliotekach publicznych, nie ma w żadnej z dziedzin bliskich działalności kulturalnej! Próżno szukać szkoły, przedszkola czy poradni pedagogicznej, a także biblioteki naukowej, w których 59% kadry merytorycznej nie posiada wyższego wykształcenia! Nie oznacza to jednak, że każdy z bibliotekarzy publicznych winien ukończyć studia wyższe – to byłaby kosztowna i w sumie niepotrzebna przesada w drugą stronę. Ale nie do przyjęcia w dalszej perspektywie jest fakt, że 38% bibliotekarzy nie posiada wykształcenia kierunkowego zupełnie. Z tym stanem nie da się robić nowoczesnego bibliotekarstwa i żadne programy pomocowe tego nie zmieniają.

Przed kilkanaście laty Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego zlikwidowało wielce zasłużoną placówkę edukacyjną, jaką było Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej im. Heleny Radlińskiej w Warszawie. Dzięki sieci filii, prowadzonych przy wojewódzkich bibliotekach publicznych, CEBID cieszył się opinią bardzo dobrej szkoły bibliotekarskiej, kształcącej dobrych fachowców do pracy w bibliotekarstwie powszechnym, głównie dzięki kadrze nauczycielskiej, wywodzącej się z grona bibliotekarzy-praktyków. Stworzony po likwidacji CEBID ZEBID, działający w ramach Biblioteki Narodowej, ma – w związku z bezpośrednimi i pośrednimi kosztami kursów, które organizuje – jedynie zasięg lokalny, choć niewątpliwie niektóre zajęcia przyciągają zainteresowanych z odległych od Warszawy regionów. Wszelako są to kursy doskonalące, nie dające żadnych formalnych kwalifikacji.

We Wrocławiu i Krośnie funkcjonują jeszcze pomaturalne studia bibliotekarskie i animatorów kultury, te jednak również mają charakter lokalny. W tej sytuacji najważniejsze miejsce w systemie edukacji zawodowej bibliotekarzy publicznych zajmują uczelniane instytuty, katedry i zakłady informacji naukowej i bibliotekoznawstwa¹¹, co – biorąc pod uwagę uzyskiwane formalne kwalifikacje absolwentów – jest sytuacją zadowalającą, jednak z pewnymi zastrzeżeniami. Po

¹¹ Studia na kierunku Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo prowadzą następujące jednostki: Katedra Informacji Naukowej i Bibliologii Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Instytut Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Instytut Informacji Naukowej i Bibliotekoznawstwa Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, Instytut Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Instytut Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Katedra Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Łódzkiego, Instytut Informacji Naukowej i Bibliologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Instytut Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Instytut Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Wrocławskiego, Instytut Filologii Polskiej Uniwersytetu Gdańskiego.

pierwsze prowadzone są równolegle dwa toki studiów bibliotekoznawczych – nauczycielskie, dające uprawnienia do pracy we wszystkich typach bibliotek oraz nienauczycielskie, których absolwenci nie mogą podjąć pracy w bibliotekach szkolnych, pedagogicznych oraz filiach dla dzieci bibliotek publicznych w związku z nieposiadaniem kwalifikacji pedagogicznych. Taki stan rzeczy rodzi uzasadnione wątpliwości odnośnie do zasadności, także moralnej, tak skonstruowanej oferty edukacyjnej. Po drugie obecność treści związanych z pragmatyką bibliotekarstwa publicznego w siatkach programowych niektórych instytutów pozostawia wiele do życzenia, do czego zresztą przynajmniej się zupełnie chętnie same instytuty, a to pod wpływem organizacji pozarządowych realizujących programy pomocowe dla bibliotek, wszelako z profesjonalną edukacją bibliotekarską mających związek bardzo luźny. Mamy więc sytuację, w której amatorzy, trzeba ufać, że w dobrej wierze, lecz bez pogłębionej refleksji, wydatnie wpływają na działania profesjonalistów zajmujących się kształceniem bibliotekarzy. Z kolei niektórzy z tych profesjonalistów, również bezrefleksyjnie, tym wpływom się poddają, co w konsekwencji odbijać się może na modelowaniu sylwetki absolwenta studiów bibliotekoznawczych w sposób odbiegający od potrzeb bibliotecznego rynku pracy.

We wstępie do książki *Aktualizacja kształcenia akademickiego bibliotekarzy pracujących w małych bibliotekach gminnych* [5] czytamy:

„Celem Programu Rozwoju Bibliotek jest przekształcenie bibliotek publicznych w małych środowiskach miejskich i wiejskich w nowoczesne ośrodki aktywności lokalnej. Realizacji zamierzeń mają służyć różnego rodzaju przedsięwzięcia podejmowane w ramach PRB. Jednym z punktów jest doskonalenie zawodowe bibliotekarek i bibliotekarzy. [...] W ramach PRB realizowany jest Projekt *Aktualizacja kształcenia akademickiego bibliotekarzy pracujących w małych bibliotekach gminnych*, którego celem jest utrwalenie zmian zapoczątkowanych przez FRSI. W ramach projektu przygotowywana jest modyfikacja uniwersyteckiego kształcenia bibliotekarzy. Włączenie problematyki dotyczącej małych bibliotek publicznych do dydaktyki akademickiej, sprawienie, by stała się częścią kompleksowych programów studiów ma przyczynić się właśnie do utrwalenia zmian rozpoczętych w trakcie realizacji PRB” [5, s. 9].

Wyjaśnienia, na czym w tym wypadku oparto diagnozę, że kształcenie akademickie bibliotekarzy publicznych wymaga modyfikacji oraz co jest powodem i podstawą wyróżniania z ogółu bibliotek powszechnych „małych bibliotek gminnych”, próżno szukać w przywołanej publikacji. Trudno się jednak z tym nie zgodzić. Niewątpliwie jednak sugestia, że przygotowanie do pracy w małej bibliotece powinno się różnić od przygotowania do pracy w bibliotece dużej (lub średniej) wymaga solidnego umotywowania, autorzy publikacji jednak tego nie czynią. Za to z pewną nonszalancją posługują się terminem „małe biblioteki gminne” – sztucznym, wywodzącym się z zasad aplikacji do PRB, a w kontekście kształcenia zawodowego bibliotekarzy – bezsensownym. Mówiąc wprost, należałoby się raczej zastanawiać,

czego absolwenci studiów bibliotekoznawczych nie planujący kariery w „małych bibliotekach gminnych”, nie muszą wiedzieć. Z praktyki wynika bowiem, że wymagana wszechstronność umiejętności zawodowych jest odwrotnie proporcjonalna do wielkości biblioteki.

Bezprecedensowe zaangażowanie Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego w próbę kreowania programów kształcenia zawodowego bibliotekarzy musi więc w bibliotekarzu-praktyku wywołać niepokój, spotęgowany zresztą lekturą publikacji *Aktualizacja kształcenia akademickiego bibliotekarzy pracujących w małych bibliotekach gminnych*. Niepokój o to, że być może kruszą się podstawy profesjonalnej wiedzy o bibliotekarstwie powszechnym, dla wielu stanowiące nie tylko źródło umiejętności zawodowych, ale też rzeczywiste punkty odniesienia. Rodzi się też pytanie, czy aby naprawdę jesteśmy dobrze przygotowani do tej pracy? Gdy tak na to spojrzeć, to również innego wymiaru nabiera, w sumie dość humorystyczne, gremialne niemal przyznanie się niektórych instytutów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa, że dotychczas źle kształciły kadry na potrzeby „małych bibliotek gminnych”, ale – zapewne – po wskazaniu drogi przez FRŚI, chętnie się poprawią.

Optymistyczne jest jednak to, że nie wszystkie środowiska naukowe, i nie w równym stopniu, dokonują publicznego samobiczowania, umotywowanego – o zgrozo – kuszącą wizją fundacyjnych środków. Na dodatek w tym wszystkim chyba niewielkie znaczenie mają „małe biblioteki gminne”, skoro redaktorzy cytowanego tomu nie zadali sobie nawet trudu weryfikacji podstawowych danych, dotyczących rzekomego przedmiotu zainteresowań. Oto bowiem dowiadujemy się z publikacji, że: „Sytuacja kadrowa w krajowej sieci bibliotek publicznych od roku 2004 do roku 2007 nieznacznie się poprawiła. [...] Zatrudniano łącznie: 30339 osób (2004); liczba kadr następnie rosła do 30646 pracowników merytorycznych (2006) i 30881 bibliotekarzy (2007)” [6, s. 23], choć w rzeczywistości w bibliotekach publicznych w 2004 r. pracowało 17472 bibliotekarzy [1, s. 40], 17566 w 2006 [2, s. 52], a w 2007 r. – 17688 [3, s. 56]. Jeśli z równą rzetelnością określa się liczbę potencjalnie zainteresowanych podejmowaniem studiów bibliotekoznawczych, to coraz bardziej zrozumiała staje się inercja teoretyków bibliotekarstwa w zacieśnianiu współpracy z bibliotekarzami... Ale dość złośliwości.

Konieczność modyfikowania i aktualizowania treści kształcenia w ramach oraz ponad zupełnie właściwie określone standardy, jest sprawą oczywistą i konieczną. Nie sposób wyobrazić sobie szanującego się nauczyciela akademickiego, który tego na bieżąco nie czyni. Ale z całą pewnością nie mamy tu do czynienia z odkryciem, nieznanym dotąd akademickiej dydaktyce, „małych bibliotek gminnych”, a sam termin w kontekście edukacyjnym jest dziwołgiem. Niezależnie bowiem, czy w małej, średniej, czy dużej bibliotece, bibliotekarzowi potrzebny jest łatwy do określenia, w gruncie rzeczy zawsze taki sam, zestaw umiejętności zawodowych. Dodatkowo w małych, jednoosobowych placówkach niepożądana jest wąska specjalizacja. Niezbędny jest natomiast, zaszczerpiony na etapie kształcenia,

zwyczaj aktualizowania wiedzy. Bez tego każda biblioteka w niedługim czasie ma szansę stać się zacofanym gajdołem. Taka jest rzeczywistość, i jak ktoś tego nie rozumie, nie powinien pracować w bibliotece! [12, s. 91-100].

Opisany powyżej problem nie wyczerpuje niestety listy zaniedbań, zaniechań, a może i zwykłych przeoczeń, których wobec bibliotekarstwa powszechnego dopuszczają się niektórzy bibliotekoznawcy. Także mówiący te słowa jako nauczyciel akademicki do tego grona się zaliczał, milcząco przyzwalając na obowiązujący stan rzeczy. Oto bowiem z jednej strony maleje liczba osób podejmujących studia na kierunku Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo, a uczelnie radzą sobie z tym np. uruchamiając dwa toki studiów – nauczycielskie i nienauczyielskie, a z drugiej strony obowiązujące obecnie wymagania kwalifikacyjne do pracy w bibliotekach publicznych sankcjonują nieposiadanie przez kandydatów przygotowania zawodowego. Czy uczelnie mogą sobie pozwolić na poprawny politycznie komfort niezajmowania się tą kwestią? Raczej nie powinny.

Żeby zostać młodszym bibliotekarzem w bibliotece publicznej nie trzeba mieć matury, a na tym stanowisku można wytrwać całkiem długo. W zasadzie jedynym warunkiem jest to, żeby współmałżonek... nie był młodszym bibliotekarzem... Matura, a potem jakiegokolwiek wyższe studia, otwierają drogę do całej drabiny stanowisk bibliotekarskich ze starszym kustoszem włącznie, trzeba tylko wytrwać na stanowisku... młodszego bibliotekarza – 1 rok, bibliotekarza – 1 rok, starszego bibliotekarza – 2 lata, kustosza – 2 lata [10]. Potem można zostać bibliotekarzem dyplomowanym, ale w bibliotece publicznej to bez sensu. Aaa, i jeszcze trzeba przychylności szefa zyskać, żeby te szczebelki w odpowiednim czasie podwyższał. Nie trzeba natomiast tak długo czekać, żeby zostać dyrektorem biblioteki publicznej. Słowem – mamy uznaniowy, nie premiujący faktycznych umiejętności bibliotekarskich systemik awansu, nota bene zupełnie chętnie obśmiewany przez bibliotekarzy innych, niż publiczni.

W niedalekiej przeszłości dwukrotnie pojawiły się w zawodowej prasie bibliotekarskiej propozycje zmian w tym zakresie. Pierwsza autorstwa Artura Paszko [7, s. 12-16], druga Jadwigi Chruścińskiej i Mirosławy Majewskiej [4, s. 12-17]. I choć obie były bytami wysoce niedoskonałymi, mogły zupełnie przyzwoicie posłużyć jako pretekst do dyskusji o tych sprawach. Ale nie posłużyły.

Artur Paszko chciał, żeby system awansu zawodowego bibliotekarzy ograniczyć do czterech szczebli: asystenta bibliotekarza, bibliotekarza, starszego bibliotekarza i kustosza. Proponował, żeby asystentem bibliotekarza mogła być osoba legitymująca się co najmniej średnim wykształceniem (ukończenie szkoły średniej), a w przypadku braku średniego wykształcenia „powinna ukończyć w ciągu 2 lat od rozpoczęcia pracy pod rygorem wygaśnięcia umowy o pracę co najmniej kurs kwalifikacyjny obejmujący rudymentalne zagadnienia bibliotekoznawcze” [7, s. 14] (uwaga: nie bibliotekarskie). Bibliotekarz powinien już posiadać wykształcenie wyższe, dwuletni staż pracy w bibliotece, a w przypadku nieposiadania wykształcenia wyższego – ukończony analogiczny kurs kwalifikacyjny oraz winien „uzyskać

pozytywną opinię komisji wyznaczonej przez dyrektora właściwej terytorialnie wojewódzkiej biblioteki publicznej, potwierdzającą posiadanie wystarczających kompetencji uprawniających do pracy na stanowisku samodzielnego bibliotekarza” [7, s. 14]. Na stanowiska starszego bibliotekarza i kustosa autor proponował coraz to wyższe wymagania formalne i – za każdym razem – opinię ww. komisji. I właśnie ta komisja była najsensowniejszą propozycją, wartą dalszego rozwinięcia.

Po Arturze Paszko temat awansu zawodowego bibliotekarzy publicznych podjęły wspólnie panie: Jadwiga Chruścińska i Mirosława Majewska. Autorki słusznie zauważyły, że „najwyższy czas, aby przekierować spojrzenie na problem awansu zawodowego bibliotekarzy i wprowadzić odpowiednie regulacje prawne w celu stworzenia obligatoryjnego systemu poszerzania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności zawodowych” [4, s. 15]. W swojej propozycji powieliły jednak, zaproponowaną przez Paszko, drabinę stanowisk i pomysł z kwalifikacyjnymi kursami bibliotekarskimi. Najcenniejsze jednak, że powiedziały jednoznacznie: „Osoby pracujące w bibliotece, które nie posiadają średniego wykształcenia zawodowego mogłyby w ramach tej koncepcji zajmować jedynie stanowiska administracyjne (referent, starszy referent) i być zobowiązane do zdobycia kwalifikacji w odpowiednim terminie” [4, s. 16].

Dobrze, że Paszko, Chruścińska i Majewska problem awansu zawodowego podjęli. Źle, że środowisko kompletnie sprawę zignorowało. Choć w sumie nie powinno to dziwić, bo jaki te 38% pracowników bibliotek bez wykształcenia zawodowego miałoby mieć interes w zabieganiu o to, żeby ich zmuszono do doksztalcenia? Zapewne żaden. Jaki interes mają legislatorzy w pauperyzacji intelektualnej bibliotekarstwa? Strach pomyśleć. Z całą pewnością jednak konstruując system awansu zawodowego bibliotekarzy publicznych nie trzeba wyważać otwartych drzwi.

Problem systemu awansu zawodowego w bibliotekach publicznych jest ciągle aktualny i może zamiast mnożyć edukacyjne byty niepotrzebne, należałoby upomnieć się skutecznie szerokim frontem bibliotekarzy i bibliotekoznawców o zmianę rozporządzenia kwalifikacyjnego. Przede wszystkim w taki sposób, żeby osoby bez profesjonalnego przygotowania nie mogły podejmować pracy w bibliotekach publicznych na stanowiskach bibliotekarskich, oraz aby został opracowany premiujący wykształcenie i doskonalenie system awansu zawodowego. W publicznych bibliotekach pedagogicznych dobry system funkcjonuje od lat. To są dokładnie te same zasady, które obowiązują wszystkich nauczycieli, w tym również nauczycieli bibliotekarzy. Kwestię reguluje *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli* [9], zmieniane następnie przez Ministra Edukacji Narodowej w 2007 i 2010 r. Od starającego się o awans nauczyciela bibliotekarza wymaga się opracowania planu rozwoju zawodowego, zgodnego z priorytetami biblioteki, w której pracuje. Akceptacja tego planu przez dyrektora otwiera drogę do stażu, podczas którego kandydat realizuje wyznaczone cele, uczestniczy

w szkoleniach doskonalących, dokumentuje swój dorobek zawodowy, a po uzyskaniu pozytywnej opinii komisji kwalifikacyjnej, przystępuje do egzaminu. Ten model, przy uwzględnieniu poziomu wykształcenia i taryfikatora, powinien posłużyć za wzór dla regulacji w sprawie awansu w bibliotekach publicznych.

Zamiast dobrych rozwiązań, mamy rządowe projekty zmiany *Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej*, *Ustawy o bibliotekach* oraz rozporządzeń branżowych. Sprawę zakazu łączenia bibliotek publicznych z innymi instytucjami kultury środowisko uznało już za przegraną. Ale nie jest to jedyna rzecz budząca kontrowersje w proponowanych rozwiązaniach legislacyjnych. Zmiana dotycząca zatrudniania dyrektorów instytucji kultury, w tym bibliotek publicznych, jedynie na czas określony bez wyraźnego określenia, że dyrektor instytucji kultury winien posiadać ukończone studia podyplomowe w zakresie zarządzania instytucjami kultury (bądź ogólnie: zarządzania) jest w istocie promowaniem dyletantstwa i zaowocuje zmarginalizowaniem roli instytucji kultury w lokalnym środowisku. Legitymowanie się dyplomem ukończenia studiów podyplomowych zarządzania winno być warunkiem koniecznym przy określaniu wymagań stawianych dyrektorom instytucji kultury, w tym bibliotek. Oczywiście oprócz wykształcenia kierunkowego, bądź znacznego dorobku zawodowego w bibliotekarstwie. Twierdzenia, że dobry menedżer-niebibliotekarz stanowi lepszą alternatywę, należy na stałe włożyć między bajki. Dlaczego w przywoływanej tu już wielokrotnie oświadcie nikt nie wpada na pomysły powierzania kierowania szkołami zawodowym zarządcom? Bo zapewne jest w tym zawarte głębokie poczucie odpowiedzialności za delikatną materię, jaką jest wychowanie dzieci i młodzieży. Tej odpowiedzialności powinni nauczyć się również ci, którzy decydują w sprawach bibliotek powszechnych. Do tego wielu z nich przydałby się również przyspieszony kurs historii bibliotekarstwa, bo to naprawdę pomaga zrozumieć wiele problemów, z którymi dziś się borykamy.

Zamiast tego w projekcie zmian do *Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* czytamy:

Art. 7. 1. Dyrektorzy instytucji kultury powołani na stanowiska przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na czas określony pozostają na zajmowanych stanowiskach do końca okresu, na który zostali powołani.

2. Zastępcy dyrektora instytucji kultury powołani na stanowiska przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają na zajmowanych stanowiskach.

3. Dyrektorzy instytucji kultury powołani na stanowiska przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na czas nieokreślony pozostają na zajmowanych stanowiskach przez rok od dnia wejścia w życie ustawy. W terminie roku od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy organizatorzy mogą powołać te osoby na stanowiska dyrektorów na czas określony od trzech do pięciu lat, bez przeprowadzania konkursu. W przypadku niepowołania na stanowisko

dyrektora na czas określony dotychczasowy stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem tego okresu [11]¹².

Dyrektora nieartystycznej instytucji kultury, zgodnie z projektowanymi zmianami, można by powołać na okres od 3 do 5 lat, z czego – wzięwszy pod uwagę chronologię wyborczą – okres trzy-czteroletni wydaje się najbardziej atrakcyjnym dla zagospodarowania odrzutów, np. z list wyborczych. Uważny obserwator i w obecnie stosowanej praktyce dopatry się dowodów na słuszność tego twierdzenia. Projektowane rozwiązanie, jeśli wejdzie w życie, zaowocuje destabilizacją zawodową dyrektorów bibliotek, których nie będą chronić przepisy analogiczne do Karty Nauczyciela. Nie mamy bowiem w przypadku instytucji kultury do czynienia z powierzeniem funkcji kierowniczej pracownikowi biblioteki, ale z powołaniem na stanowisko – i dalej – odwołaniem po wygaśnięciu umowy bez żadnej gwarancji zatrudnienia w bibliotece. Kontrakty czasowe mogą wszelako być narzędziem pomocnym w tworzeniu grupy zawodowej menedżerów kultury, ale pod warunkiem wysrubowania wymagań kwalifikacyjnych i poniesieniu minimalnej płacy z 1500 zł brutto do co najmniej 8000 zł brutto. Dałoby to minimalną gwarancję, że na stanowiska kierownicze nie trafią osoby przypadkowe, wymagające doraźnie nagrodzenia, czy chcące przeczekać wygodnie jedną kadencję, ale te, które zawodowo przygotowane są do zarządzania instytucją kultury. Wysoki pułap minimalnego wynagrodzenia byłby z kolei rekompensatą dla braku stabilności finansowej, rodzącej określone skutki, np. w korzystaniu z produktów bankowych.

Ale w druku sejmowym nr 3876 nie jest to jedyny zapis, powodujący samoczynne otwieranie się noża w kieszeni. Jest tam jeszcze projekt rozporządzenia w sprawie wymagań kwalifikacyjnych, uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji. Tabela stanowisk jest niewierną kopią aktualnie obowiązującej. Dodano do niej dodatkowe wymagania w postaci „dorobku zawodowego” (w przypadku aplikowania na stanowisko bibliotekarza i starszego bibliotekarza) oraz „znacznego dorobku naukowego” (w przypadku ubiegania się o stanowisko kustosza i starszego kustosza). Ale naturalnie nie zdefiniowano, co pod tymi pojęciami się kryje, a decyzje pozostawiono dyrektorom bibliotek bez nawet cienia próby obiektywizowania rozstrzygnięć. Ale to, że ministerialni prawnicy się nie narobili zbyt, niczym nowym nie jest. Do druku 3876 obszerne uwagi przesłał Prezes Sądu Najwyższego, w zasadzie suchej nitki nie zostawiając na pomysł zatrudniania pracowników artystycznych wyłącznie na czas określony. To co prawda bibliotek nie dotyczy, ale pokazuje ogólną atmosferę wokół ministerialnego brakoróbstwa. Bezpośrednio dotyczą nas, bibliotekarzy

¹² 1 lipca 2011 na 95. posiedzeniu Sejm RP przyjął poprawkę mniejszości, zgodnie z którą przepisy dotyczące rozwiązywania umów z dyrektorami instytucji kultury powołanymi na czas nieokreślony nie dotyczą dyrektorów bibliotek i uchwalił *Ustawę o zmianie Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw*. W ten sposób Sejm przychylił się do głosu środowiska bibliotekarskiego. Na tę chwilę (3 lipca 2011 r.) nie oznacza to jednak pełnego sukcesu, gdyż proces legislacyjny nie został jeszcze zakończony.

i bibliotekarskie szkolnictwo, inne zapisy. Najpierw sankcjonujący dyletanctwo i demotywuujący przepis, że „pracownik, który w dniu wejścia w życie rozporządzenia nie posiada kwalifikacji przewidzianych niniejszym rozporządzeniem do zajmowania dotychczasowego stanowiska, jest zwolniony z obowiązku uzupełniania kwalifikacji wymaganych na tym stanowisku”, który można by zaakceptować, gdyby dopisano jeszcze: „pod warunkiem, że zwolni to stanowisko”... A zbiorową wściekłość pracowników instytutów bibliotekoznawstwa powinno wywołać ujęcie wśród form uznawanych za wyższe wykształcenie bibliotekarskie, ukończenie dowolnych studiów wyższych i kwalifikacyjnego kursu bibliotekarskiego Biblioteki Narodowej – nieznanej dotąd formy kształcenia, a w projekcie rozporządzenia zrównanej ze studiami podyplomowymi. Powinno wywołać, ale nie wywołało. A jakby tego było mało, w pakiecie z ustawą deregulacyjną dołączono również rozporządzenie płacowe, zmodyfikowane o tyle, że nie określono górnego pułapu zarobków bibliotekarzy. Minimum wskazano natomiast we wszystkich z 21 kategorii zaszerzegowania, ale tylko w czterech najwyższych przekracza ono kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynoszącego 1386 zł brutto.

Z powyższego wynika wniosek podstawowy: panujący chaos legislacyjny, zaniżone standardy kwalifikacyjne i do pewnego stopnia niestabilne priorytety edukacyjne niektórych szkół nie zachęcają do precyzyjnego planowania ścieżki zawodowej w bibliotekarstwie publicznym. Konsekwencją jest to, że do zawodu trafiają osoby przypadkowe, nie identyfikujące się z profesją, a zatem niechętnie wpisujące się swoimi działaniami w strategię bibliotek, w których pracują. Owo niezrozumienie celów, najbardziej szkodliwe w przypadku kadry kierowniczej, utrudnia funkcjonowanie każdej komórki organizacyjnej.

W celu poprawy tego stanu rzeczy należałoby skonsolidować działania środowisk bibliotekarzy publicznych i nauczycieli kształcących bibliotekoznawców w celu wspólnego upomnienia się o takie regulacje prawne, które z jednej strony wymuszą formalną profesjonalizację bibliotekarzy publicznych ze szczególnym uwzględnieniem kadry kierowniczej, z drugiej zaś wpłyną na podniesienie i ugruntowanie prestiżu biblioteki publicznej jako instytucji niezbędnej w każdym środowisku. Wartością dodaną tych działań będzie niewątpliwie większe zainteresowanie podejmowaniem studiów na kierunku Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo przez osoby poważnie myślące o karierze w bibliotekach publicznych. Tym samym przysłuży się to likwidowaniu rozdzwisku pomiędzy akademicką wizją bibliotekarstwa, świadczącą o co najmniej rozmywaniu się paradygmatu dyscypliny, a bibliotekarską pragmatyką. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, że bibliotekarze publiczni sytuowani są i sami się też sytuują poza szkolnictwem zawodowym. Podejmowanie studiów nie jest konsekwencją zaplanowanego rozwoju zawodowego, ale często kosztownym hobby, nie zawsze docenianym przez przełożonych-nieprofesjonalistów. Z tego też bierze się krzywdzący pogląd, że bibliotekarzem może być każdy i nie jest do tego potrzebne specjalne przygotowanie. Najgorsze, że tak też sądzi wielu bibliotekarzy.

Bibliografia

1. *Biblioteki publiczne w liczbach 2004*. Warszawa: Biblioteka Narodowa. Instytut Książki i Czytelnictwa, 2005. ISBN 83-7009-541-0.
2. *Biblioteki publiczne w liczbach 2006*. Warszawa: Biblioteka Narodowa. Instytut Książki i Czytelnictwa, 2007. ISBN 978-83-7009-712-7.
3. *Biblioteki publiczne w liczbach 2007*. Warszawa: Biblioteka Narodowa. Instytut Książki i Czytelnictwa, 2008. ISBN 978-83-7009-697-7.
4. CHRUŚCIŃSKA Jadwiga, MAJEWSKA Mirosława. Kształcenie i doskonalenie bibliotekarzy w aspekcie awansu zawodowego. *Poradnik Bibliotekarza*. 2006, nr 11, s. 12-17. ISSN 0032-4752.
5. CHUCHRO Ewa, OCHMAŃSKI Mikołaj, ZAJĄC Michał (red.). *Aktualizacja kształcenia akademickiego bibliotekarzy pracujących w małych bibliotekach gminnych*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Bibliologiczne. Oddział, 2010. ISBN 978-83-931164-0-9.
6. GONDEK Elżbieta. Polska wieś w dokumentacji statystycznej, socjologicznej i kulturowej (na użytek oceny wiedzy o bibliotekarstwie publicznym). In CHUCHRO Ewa, OCHMAŃSKI Mikołaj, ZAJĄC Michał (red.). *Aktualizacja kształcenia akademickiego bibliotekarzy pracujących w małych bibliotekach gminnych*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Bibliologiczne. Oddział, 2010, s. 15-32. ISBN 978-83-931164-0-9.
7. PASZKO Artur. Awans zawodowy w bibliotekach publicznych i możliwości zmian. *Poradnik Bibliotekarza*. 2006, nr 10, s. 12-16. ISSN 0032-4752.
8. *Program Rozwoju Bibliotek. Informator dla bibliotek i samorządów*. [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: http://www.biblioteki.org/images/Files/broszura_informacyjna_o_rekrutacji_do_programu_rozwoju_bibliotek.pdf. Stan z dnia 14.07.2011.
9. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. Dz. U. 2004, Nr 260, poz. 2593.
10. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 9 grudnia 2008 r. w sprawie upoważnienia Biblioteki Narodowej do uznawania kwalifikacji do wykonywania zawodów bibliotekarskich. Dz. U. 2008, Nr 225, poz. 1494.
11. *Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw* [Dokument elektroniczny]. Druk nr 3786, s. 26. Tryb dostępu: <http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/wgdruku/3786>. Stan z dnia 05.03.2011.
12. WOJCIECHOWSKI Jacek. *Bibliotekarstwo: kontynuacje i zmiany*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 1999. ISBN 83-233-1205-2.