

**KNJIŽNIČAR I KARIJERA**

Librarian and career

**Ivana Ivančić Medved**

Srednjoškolski đučki dom, Osijek

[ivana.ivancic@os.t-com.hr](mailto:ivana.ivancic@os.t-com.hr)UDK / UDC **023.4:374.7(497.5)**

Stručni rad / Professional paper

Primljeno / Received: 09.09.2013.

Godina XVII  
Broj 2  
2013**KNJIŽNIČARSTVO**Glasnik  
Društva  
knjižničara  
Slavonije  
i Baranje**Sažetak**

Karijera, popularno rečeno *curriculum vitae*, sastavni je dio života svakog pojedinca koji svoj život vidi kao mogućnost i prostor za samoostvarenjem, odnosno samoaktualizacijom. Karijera je pojam koji označava poslovni životni put. Karijera je uvjetovana vlastitim zalaganjem, učenjem, stalnim nastojanjem za stjecanjem što kvalitetnijih i potrebnijih znanja i vještina potrebnih za obavljanje posla. Te se sposobnosti i vještine nazivaju kompetencijama i u knjižničarstvu su posljednjih godina često konkretizirane i knjižničarima služe kao podsjetnik i smjerokaz u kojemu pravcu i što treba raditi te kako se razvijati u stručnu osobu. Knjižničari u Hrvatskoj imaju mogućnost stručnog i akademskog napredovanja, tako da knjižničarstvo kao profesija omogućuje knjižničarima ostvarivanje karijere.

**Ključne riječi:** karijera, knjižničar, samoaktualizacija, teorija modernizacije, kompetencije, napredovanje

**Abstract**

A career, popularly called curriculum vitae, is an integral part of the life of every individual who sees his life as an opportunity and space for self-actualization. A career is a term which refers to business life. A career is conditioned by one's own efforts, learning, constant effort to acquire the better and more needed knowledge and skills necessary to perform the job. These capabilities and skills are called competencies and in recent years they have often been reified in librarianship

and they serve to librarians as a reminder and a guideline in what to do, which direction to take, and how to develop into an expert. Librarians in Croatia have the option of professional and academic advancement, so that librarianship as a profession allows librarians career achievement.

**Keywords:** career, librarian, self-actualization, modernization theory, competence, advancement

## Karijera

Pojam karijera sastavni je dio naših života. Manje ili više svatko ima neku spoznaju o tome što je karijera. Karijera, kao pojam označava poslovni životni put, danas popularno rečeno, *curriculum vitae*. To je napredovanje, uzdizanje u stručnosti, zvanjima, dužnostima. Karijera se najčešće odnosi na posao ili djelatnost kojom osoba osigurava svoju vertikalnu promociju, kojom se ostvaruje i potvrđuje u društvu ujedno pridonoseći radnoj i društvenoj zajednici. Prema Rječniku stranih riječi<sup>1</sup>, riječ karijera dolazi iz francuskog jezika (*carriere* – trkalište), životno poprište, uspješno uzdizanje na području društvene, službene, znanstvene i dr. djelatnosti, ono je zanimanje, profesija, djelatnost. Doslovan prijevod i značenje riječi karijera ukazuje na neprestanu utrku sa samim sobom, s vlastitim blokadama, lijenošću i neznanjem u nastojanju da postignemo svoj maksimum u poslu kojim se bavimo i životu uopće. Ono što nas iskustveno može asociirati, jest ona druga, negativna konotacija karijere, a to je karijerizam. Karijerizam je bezobzirna utrka za karijerom. To je trka za osobnim uspjehom u službenom, znanstvenom radu izazvana sebičnim ciljevima na štetu interesa društva<sup>2</sup> Ona nema veze s humanošću niti radom na sebi. Danas je uvriježeno da potencijalni karijerist pokreće oko sebe medijsko pokroviteljstvo koje ga neprestano lansira u javnost i imputira mu uspjeh i vrijednosti za koje mi, kao javnost, još ne znamo i s njima nismo upoznati. Karijerizam je karijera bez pokrića, to nije karijera, to je reklama i promocija nekoga pojedinca, kako bi izašao iz anonimnosti te postao "netko" vrijedan značaja. Karijerizam se često temelji na međusobnoj zavisti i natjecanju s bližnjima koji mogu biti dio kolektiva ili dio ljudi s kojima se družimo ili čak živimo. Karijerizam potiče društvo koje samo po oznakama traži i priznaje druge.

Danas postoje dva shvaćanja karijere; tradicionalan način i suvremen.<sup>3</sup> S tradicionalnim načinom poimanja karijere više smo upoznati, a njegove su sljedeće karakteristike: karijeru imaju samo oni koji rade nešto posebno vrijedno, važno ili popularno, karijera se odnosi samo na napredovanje u poslu i karijera je isto i samo – posao.

<sup>1</sup> Klaić, Bratoljub. Rječnik stranih riječi. Zagreb : Školska knjiga, 2007. str. 667.

<sup>2</sup> Isto., str. 667.

<sup>3</sup> URL:[http://www.npp.mingl.org/?group=teme&tema=3\(2013-08-07\)](http://www.npp.mingl.org/?group=teme&tema=3(2013-08-07))

Suvremeno shvaćanje karijere sadrži sljedeća razmišljanja: svi ljudi imaju karijeru (ona se ne odnosi samo na elitu i visoko društvo), karijera je dinamična (odnosi se na napredovanje u poslu, na promjenu posla itd.), smatra se da karijera nije samo napredovanje u poslu, već sve ono što čovjek radi (nije samo posao zanimanje, već obuhvaća i obrazovanje, uloge u obitelji, u društvu i slobodno vrijeme i karijera traje gotovo cijeli život – ona počinje polaskom u prvi razred osnovne škole, a traje i kroz mirovinu, sve dok je čovjek aktivan.

Karijera se u suvremenom poimanju odnosi na mnogo šire područje života i uopće djelovanja. Mogli bismo se pitati je li možda pojam karijere na taj način pomalo destabiliziran stoga što se pod karijerom počinju shvaćati sve moguće aktivnosti tijekom života, a iz vida se gubi njezina bit. Karijera je samoaktualizacija osobe, ona funkcionira na tri razine: na razvoju vlastite stručnosti i čovječnosti, na doprinosu instituciji u kojoj radimo i na doprinosu društvu.

Suvremene teorije karijeru žele na neki način učiniti dostupnom svima kako bi se svi mogli poistovjetiti s karijerom. Karijera je aktivnost koja izlazi iz vlastitog i društvenog prosjeka aktivnosti, izdiže se iznad mediokriteta. Iz tih je razloga ona prepoznatljiva kao karijera. Iako ne možemo negirati sve tvrdnje suvremene teorije, poput one da karijera postoji cijeli život. Tu sintagmu "cijeli život" možemo shvatiti doslovno, ako u obzir uzmemo vrijeme od početka školovanja pa do kraja života, ona svakako ima značenje i pronalazi potvrdu u tom procesu zato što postoji određeni vid zalaganja i ulaganja izvjesnih napora i doživljavanje uspjeha tijekom života, a ne smijemo izostaviti aktivnosti cjeloživotnog učenja, stalnog društvenog djelovanja i nakon umirovljenja.

### **Koja je vrijednost karijere?**

U Psihologiji odrasle dobi i starenja<sup>4</sup> posao ljudi smatraju glavnim elementom u njihovu osjećaju tko su, u njihovu osjećaju i definiranju osobnog identiteta. Prema autorima Warner i Willis<sup>5</sup>, odabrati posao znači odabrati našu fizičku i društvenu okolinu. To znači odabrati na što ćete paziti, čemu ćete težiti, koga ćete slijediti. Ovi nas utjecaji izlažu suptilnim pritiscima poput: oblikovanja našeg ponašanja, odjeće, izgleda, našeg držanja, vještine naših ruku, strukture našeg govora i čvrstoće naše volje. U knjizi su oni navedeni kao "suptilni pritisci", u stvarnom životu možemo ih nazvati etikom institucije ili etikom mikrozajednice. U svakom slučaju prihvaćanje određenoga posla, uvjetuje naš rad na vlastitoj osobnosti, a ne samo na stručnosti. Mudro odabiranje poziva uključuje ne samo poznavanje vlastitih interesa i sposobnosti, već i razumijevanje značajki i zahtjevâ radne okoline. Vrijednost karijere, stoga pronalazi svoju

<sup>4</sup>Warner, K. Schaie ; Willis, L. Sherry. Psihologija odrasle dobi i starenja. Jastrebarsko : Naklada Slap, 2001.

<sup>5</sup> Isto., str. 206.

potvrdu u osnovnim ljudskim potrebama višeg reda koje je definirao Maslow jer se kroz te potrebe čovjek razvija do svoje duhovne, intelektualne i radne punine; 1. fiziološke potrebe; 2. potrebe za sigurnošću; 3. potrebe za pripadanjem i ljubavlju; 4. potrebe za samopoštovanjem; 5. potrebe za samoaktualizacijom. Masloweljeve je teorije višeg reda modificirao Alderfer i podijelio ih u tri skupine: 1. egzistencijalne potrebe; 2. potrebe za odnosom i drugim ljudima; 3. potrebe za osobnim razvojem, odnosno samostvarenjem<sup>6</sup>.

Karijera se u tom pogledu odnosi na sve tri, a posebice treću, odnosno petu potrebu. Čovjek se ostvaruje kroz rad, u njemu neprestano generira potreba za aktivnošću, za funkcionalnošću. Kada ne radi nešto funkcionalno, nešto dobro, on pati, on nazaduje. Takva si stanja ljudi često ne žele priznati jer priznanjem svjesno prihvaćaju odgovornost koju bi trebali preuzeti, a poricanje i izbjegavanje istine i dalje potiče lijenost, nerad na najvažnijim stvarima i kukanje koji su u modi već niz godina. Najveća nezadovoljstva vlastitim životom i samim sobom proizlaze iz duboke svijesti o vlastitoj neaktivnosti i vlastitoj škrtosti koje ne mogu pružiti čovjeku slobodu da bude dobar, velikodušan i funkcionalan. A ispravan stav prema radu dovodi ga do samoaktualizacije najvišeg stupnja čovjekova života i njegova djelovanja, gdje se on potvrđuje kao vrijedna osoba sa svrhom i smislom. Osobine samoaktualizirajuće osobe<sup>7</sup>:

1. Samoaktualizirani pojedinci točno percipiraju stvarnost i ne boje je se.
2. Oni su spontani i prirodni – to je naizgled tako, oni su takvi zato što imaju veliko znanje, iskustvo i sigurnost pa si mogu dopustiti spontanost. Njihova spontanost je odgojena i pod stalnom kontrolom razuma.
3. Usmjeravaju se na problem, a ne na sebe. Emocionalno su zrele osobe pa kroz probleme ne gledaju osobnu opasnost i ugroženost od strane društva, već problem sagledavaju objektivno, a ne emocionalno. Većina ljudi nosi problem samoga sebe zato što su si "nepoznanice" i zato su si "teški", i ne samo sebi, već i svojom nezrelošću opterećuju okolinu.
4. Vole privatnost i odvojenost – oni su dovoljni sami sebi, ali trebaju dosta vremena provesti u samoći radi razmišljanja, učenja, istraživanja. To se u intenzivnom društvenom životu ne može, zato što smo u društvu neprestano aktivni prema van i naša je nutrina zapostavljena.
5. Nazivaju ih autonomnima. Oni to doista i jesu, samostalne, autonomne i autopoetične osobe. Ljudi koji stvaraju i kreiraju svoju život, sudbinu i karijeru. Oni su neovisno međuovisni.

<sup>6</sup> Pastuović, Nikola. Edukologija. Zagreb : Znamen, 1999., str. 148.

<sup>7</sup> Pastuović, Nikola. Edukologija. Zagreb : Znamen, 1999., str. 278.

6. Imaju stalnu svježinu zamjećivanja i doživljavanja. Ti ljudi vježbaju svoj razum i stalno ocjenjuju, ne prepuštaju se ljenčarenju intelekta, oni su shvatili da je intelekt njihovo najjače oruđe s kojim postižu sve i zato ga njeguju i stalno treniraju.
7. Imaju vrhunska iskustva jer teže najboljem, oni se ne zadovoljavaju mediokritetima.
8. Osjećaju se povezani sa svima, ne pate od kompleksa manje vrijednosti jer njeguju dobrotu.
9. Razlučuju sredstva i ciljeve.
10. Kreativni su.
11. Imaju filozofski smisao za humor.
12. Imaju sklonost demokraciji zato što imaju razumijevanja za različitosti.
13. Odolijevaju pritiscima kulture – kulturu prate, kao i modu, ali ne postaju njihovi robovi. Oni formiraju svoj stil i prepoznatljivost. Takve osobe stvaraju kulturu.

Karijera je prema tome prirodni imperativ ljudskoga bića. Karijerom se treba aktivno baviti. Važno je znati da je karijera vlastiti izbor, a ne izbor nekog drugog, primjerice šefa ili okolnosti. Oni mogu biti dobra i dodatna prilika za ostvarivanje karijere, ali prava karijera odvija se u našoj svijesti, u našem razumu pod vodstvom naše volje.

Za postizanje karijere važno je poznavati svoje talente kao područje mogućnosti, važno je stalno učiti, imati viziju sebe (stvoriti plan i program života) te predano raditi. Vrijednost je rada razvijati čovjeka, osigurati mu materijalnu egzistenciju, omogućiti mu društvo i pridonijeti društvu. Imati zdrav odnos prema poslu može zrela, dobronamjerna, poštena i zadovoljna osoba. Takva osoba onda može stvarati i širiti oko sebe pozitivno i ugodno ozračje. Znanstvenici su došli do spoznaja koji sve čimbenici, konkretno na poslu, utječu na zadovoljstvo u radu. Herzberg i suradnici razradili su dvije skupine čimbenika koji dovode do zadovoljstva na poslu i u radu: higijenci i motivatori. Higijenci se još nazivaju i faktorima održavanja<sup>8</sup>. Higijenci su čimbenici koji smanjuju ili uklanjaju nezadovoljstvo, a redovito se odnose na visinu plaće, radne uvjete, dobre odnose sa suradnicima i menadžmentom, na sigurnost posla i slično. Na stvarno zadovoljstvo poslom djeluju motivatori, koji su povezani s prirodom i sadržajem posla koji pojedinac obavlja, a među kojima treba izdvojiti osjećaj postignuća, razvoj znanja i sposobnosti, mogućnost dobivanja priznanja i napredovanja, izazovnost posla i dr. Motivatori su: postignuće, napredovanje, zanimljiv posao, odgovornost, razvitak pojedinca i sl.

Postojanjem higijenika i motivatora stvara se u institucijama, odnosno radnim okolinama, dobra organizacijska kultura koju definiraju, ali i određuju pripadnost i identitet. Autori Certo i

<sup>8</sup> Pastuović, Nikola. Edukologija. Zagreb : Znamen, 1999., str. 149.

Certo<sup>9</sup> organizacijsku kulturu nazivaju korporacijskom kulturom. Definiraju je, kao skup zajedničkih vrijednosti i uvjerenja, koje članovi organizacije imaju o radu i postojanju svoje organizacije. Osjećaj pripadnosti ustanovi i identifikaciju s istom dovodi do osjećaja zadovoljstva i ponosa, a to utječe na sliku o instituciji koja izlazi izvan svojih okvira i zatvorenosti. Također, autori Pavičić, Alifirević i Aleksić definiraju organizacijsku kulturu kao skupinu čimbenika koji određuju zajednički identitet svih ljudi koji pripadaju određenoj organizaciji<sup>10</sup>

Sredinom prošloga stoljeća socijalni psiholozi i sociolozi razvijaju teoriju modernizacije<sup>11</sup>. Tom se teorijom pokušavalo objasniti različite vidove društvenog razvoja i gospodarskog razvoja. Ono što najvećim dijelom određuje modernizaciju jest povećana uporaba znanja i racionalnosti u nadzoru nad svojom sudbinom<sup>12</sup>.

Teorija modernizacije psihološka je teorija koja objašnjava psihološke koncepte, utjecaje i načine usvajanja modernih vrijednosti i stavova te promjena do kojih moderne vrijednosti dovode u kvaliteti života, koja se definira, kao zadovoljstvo životom. Osnovno je načelo modernoga subjektivnost, odnosno, afirmacija prava na posebnost pojedinca i učinkovita zaštita tog prava. Sloboda i disciplina, autonomija i racionalno ovladavanje ključne su značajke modernosti. Teorija modernizacije i njezina osnovna načela dovela su nas do suvremenog poimanja karijere u kojemu i knjižničar unutar svih zadaća i postavljenih ciljeva ipak je sam kreator svoje karijere.

U knjizi Motivacija<sup>13</sup> Rheinberg navodi, kao poticaj za usmjeravanje prema cilju dovoljni su ponos, da se obavi nešto zahtjevno te zadovoljstvo, koje iz toga proizlazi i koje se temelji na vlastitoj učinkovitosti (doživljava se kao "dobar osjećaj"). U svakodnevnom govoru to stanje je poznato kao osjećaj uspjeha. Bit motivacije uspjeha je prema definiciji McClelanda i drugih "suočavanje sa standardom za ono što je dobro".<sup>14</sup>

### Knjižničar i karijera

Pred knjižničarima danas stoje mnogi novi izazovi. Povijesno gledano ta je vremena navijestio 1876. godine Melvil Dewey rečenicom: "Napokon je došlo vrijeme kada knjižničar može bez zadržke govoriti o svojem poslu kao profesiji"<sup>15</sup>. Tu je tezu dopunio Butler<sup>16</sup> promatrajući i

<sup>9</sup> Petr Balog, Kornelija. Percepcija kvalitete "iznutra": razgovori s ravnateljima narodnih i voditeljima visokoškolskih knjižnica. // Vjesnik bibliotekara Hrvatske 53., str. 3.

<sup>10</sup> Pavičić, J. ; Alifirević, N. ; Aleksić, Lj. Marketing i menadžment u kulturi i umjetnosti. Zagreb : Masmedia, 2006., str. 122-123.

<sup>11</sup> Pastuović, Nikola. Edukologija. Zagreb: Znamen, 1999., str. 403.

<sup>12</sup> Usp. Isto., str. 403.

<sup>13</sup> Rheinberg, Falko. Motivacija. Zagreb : Naklada Slap, 2004., str. 34.

<sup>14</sup> Isto, str. 34.

<sup>15</sup> Machala, Dijana. Knjižničarske kompetencije i trajna izobrazba knjižničara u Hrvatskoj: iz perspektive dionika na tržištu rada (poslodavca i knjižničara). // Cjeloživotno učenje knjižničara : ishodi učenja i fleksibilnost / uredile Aleksandra Horvat, Dijana Machala. Zagreb: NSK, 2009., str. 84.

<sup>16</sup> Isto, str. 85.

definirajući knjižničarstvo i knjižničare u tri faze: 1. faza knjižničar je "čovjek od knjige"; u 2. fazi knjižničarske profesije knjižničari su istodobno "ljudi od knjige" i knjižničarski tehničari – oni koji posjeduju određena ekspertna znanja upravljanja građom. I u 3. fazi opisuje knjižničare kao medijatore, knjižničare facilitatore, pozivom humaniste, aktivne članove zajednice koji "uz bok" propovjednika i učitelja imaju pozitivan utjecaj na društvenu zajednicu u cjelini. Iz ovoga je vidljivo da su danas, ne samo posao, nego i očekivanja od knjižničara velika i samim time knjižničare stavlja u situaciju stalne aktivnosti u pogledu znanja i učenja te praćenja trendova, posebice s područja informacijsko-komunikacijske tehnologije.<sup>17</sup> Donedavno je knjižničar bio osoba koja je u korisničkom smislu pružala bibliografske informacije, pretraživala kataloge, poznavala UDK tablice, indekse i referentne zbirke. Danas ta osoba pomaže korisniku naći put do informacije, svladati vještine pretraživanja e-kataloga, izabрати ključne riječi ili druge specifičnosti pretraživanja za raznorodne baze podataka. Taj posao danas podrazumijeva izvrsno poznavanje mrežnih stranica i njihovo kreiranje, poznavanje osnova web dizajna i samim time metodičke osnove učenja na daljinu. Od njih se danas traži da budu, što već i jesu, informacijski stručnjaci, koji znaju kako učiti i kako doći do informacije te kako informaciju iskoristiti da i drugi od nje nauče. Kada bismo govorili o svrsi knjižničarstva i njegovim ciljevima, onda možemo reći da su povezani s potrebom i nastojanjem prenošenja znanja i iskustva kroz prostor i vrijeme.

Kada govorimo o knjižnicama danas i njihovoj funkciji, onda prvenstvo treba misliti na knjižničare kao glavne faktore postojanja i učinkovitosti knjižnica. Knjižnica kao ustanova samo je prostor popunjen knjigama, ali ono što knjižnicu čini knjižnicom u punom smislu te riječi, to su svakako knjižničari koji u njoj rade, stvaraju i pomažu korisnicima. Jedan je od velikih izazova za knjižničare u 21. stoljeću pojava e-knjige. Knjižničar se tu nalazi u ulozi posrednika između sadržaja, nove tehnologije i korisnika, osim toga, Horvat i Živković<sup>18</sup> navode da pri tome knjižničari uspostavljaju odnos prema građi koji uključuje njezinu nabavu, pohranu i čuvanje, u čemu je e-knjiga osobit izazov, zatim odnos prema korisnicima knjižnice, tako da korisnicima osiguraju besplatan pristup građi, odnos prema nakladnicima i autorima da nabavljaju e-knjige, omogućuju njihovo korištenje, promiču ih, potiču kreativnost korisnika i tako uspostavljaju ravnotežu između e-knjige kao robe i e-knjige kao kulturnog dobra te odnos prema knjižarima koji knjižnicama prodaju pristup e-knjige ili primjerak e-knjige.

<sup>17</sup>Usp. Lazarich, Lea. Kontinuirana edukacija informacijskih stručnjaka. // Edukacija korisnika i knjižničarskog osoblja/ uredila Maja Jokić. Zagreb : Hrvatsko knjižničarsko društvo, 2004., str. 72.

<sup>18</sup> Usp. Horvat, Aleksandra ; Živković, Daniela. Između javnosti i privatnosti. Zagreb : Hrvatska sveučilišna naklada, 2012., str. 125-126

UNESCO, IFLA I EBILDA<sup>19</sup> knjižnice vide kao društvene ustanove koje pomažu građanima u obrazovanju, kulturnom razvitku i informiranju te služe kao mjesta javnog pristupa mreži i kao mjesta okupljanja (forumi) stanovništva u zajednici. Njihova je zadaća jačati društvenu koheziju, pomagati u stvaranju aktivnog građanstva u izgradnji zajednice, pomagati u gospodarskom razvitku u cjeloživotnome učenju stanovništva te podupirati znanstvena istraživanja i stvaranje novog znanja. Knjižničarstvo se smatra pomažućom profesijom koja dijeli zajednički cilj u tome da svojim korisnicima omogući uporabu znanja koja će im pomoći da imaju nadzor nad vlastitim životima. Njihov je cilj poticanje samostalnog učenja i efikasno rješavanje problema oni djeluju kao katalizatori, komunicirajući informacije i dijeleći svoje znanje, teže pomoći korisnicima kako bi si oni sami pomogli. Ono što se danas od knjižničara očekuje zahtijeva posebne kompetencije koje se postižu stalnim cjeloživotnim učenjem. Odgovornost za trajno održavanje razina postignuća stručnih i osobnih kompetencija knjižničara u domeni je mnogih dionika, ali ponajprije samih knjižničara<sup>20</sup>. Kompetentnost je stanje u kojem se nalaze pojedinci u odnosu na raspoloživa znanja, vještine i sposobnosti, odnosno kompetencije u općem smislu, koje je moguće uvježbati i vježbanjem usavršiti, a koje se opredmećuju u određenim okolnostima<sup>21</sup>. Kompetentnost se postiže stalnim stručnim usavršavanjem, koje se definira kao održavanje i povećanje znanja, stručnosti i kompetencija stručnjaka tijekom njihova radnog vijeka, u skladu s planom oblikovanim tako da uzima u obzir potrebe stručnjaka, poslodavca, struke i društva u cjelini. Cilj je usavršavanja osposobiti pojedince da pružaju kvalitetne usluge<sup>22</sup>.

Kompetencije koje se danas traže od knjižničara u Hrvatskoj jesu sljedeće:

Generičke ili opće kompetencije

- Opća, osobna i jezična kultura;
- Komunikacijska znanja i vještine;
- Informatička i informacijska pismenost;
- Sposobnost prenošenja znanja i vještina
- Sposobnost na kontinuirano učenje
- Etičnost u postupanju s građom i ljudima

Područno-specifične (stručne) kompetencije

- Informacijska pismenost
- Profesionalna etika

<sup>19</sup> Usp. Horvat, Aleksandra. Cjeloživotno učenje knjižničara u Hrvatskoj: stanje i mogućnosti. // Cjeloživotno učenje knjižničara : ishodi učenja i fleksibilnost / uredile Aleksandra Horvat, Dijana Machala. Zagreb : NSK, 2009., str. 21

<sup>20</sup> Usp. Cjeloživotno učenje knjižničara : ishodi učenja i fleksibilnost / uredile Aleksandra Horvat, Dijana Machala. Zagreb : NSK, 2009., str. 8

<sup>21</sup> Isto, str. 8.

<sup>22</sup> Usp. Barbarić, Ana. Knjižničarske kompetencije. // Cjeloživotno učenje knjižničara : ishodi učenja i fleksibilnost/ uredile Aleksandra Horvat, Dijana Machala. Zagreb : NSK, 2009., str. 66.



- Izgradnja zbirke – kvalitetan odabir građe u skladu s ciljevima i potrebama korisnika
- Vrijednosna procjena građe
- Kvalitetna pohrana
- Poznavanje standarda i propisa
- Upravljanje građom
- Informacija i organizacija o građi
- Identifikacija i sekulacija građe
- Organizacija znanja (sadržajna)
- Praćenje, poznavanje, primjena standarda;
- Poznavanja i primjena metoda istraživanja.

Osobna unutarnja motivacija za promjenom vodeće je načelo doživotnog obrazovanja knjižničara, kako smatra William A. Liebi<sup>23</sup> koji navodi sljedeće oblike doživotnog obrazovanja o stručnim skupovima, seminarima, konferencijama, praćenje diskusijskih grupa, pisanje stručnih radova, izlaganja na stručnim skupovima, pripreme za ulogu predavača, mentora i sl.

Svi knjižničari koji rade u bilo kojoj vrsti knjižnica moraju polagati stručni ispit. Ispit se polaže za zvanje pomoćnog knjižničara, za zvanje knjižničara i za zvanje diplomiranog knjižničara<sup>24</sup>.

U Hrvatskom školskom sustavu postoje mogućnosti za napredovanjem u knjižničarskoj karijeri. U odnosu na akademsko, napredovanje u školskom sustavu naziva se lokalnom razinom. Ako se knjižničar nalazi u osnovnom i srednjem školstvu, za njega postoje mogućnosti napredovanja u stručnog suradnika mentora ili stručnog suradnika savjetnika. Elementi za vrednovanje stručnih suradnika jesu sljedeći: uspješnost u radu s učenicima, izvannastvani stručni rad i stručno usavršavanje<sup>25</sup>. Ako se pak posveti znanstvenom napredovanju, tada mu se pruža mogućnost poslijediplomskog doktorskog studija i napredovanja u akademskoj vertikali.

## Zaključak

Velik utjecaj u stvaranju i uopće mogućnosti postojanja karijere, najvećim dijelom ovisi o samoj osobi i njezinu doživljaju vlastite profesije i posla, ali i cijele radne organizacije te uklapanja u kulturu organizacije. U tom kontekstu promatramo i knjižničara i njegov izbor pred različitim mogućnostima; prihvatiti rad i napredovati te biti funkcionalan dio cjeline ili uporno prkositi

<sup>23</sup> Usp. Machala, Aijana ; Horvat, Aleksandra. Nacionalni program trajne izobrazbe knjižničara temeljen na ishodima učenja : prema priznavanju neformalnog obrazovanja knjižničara. // Cjeloživotno učenje knjižničara : ishodi učenja i fleksibilnost/ uredile Aleksandra Horvat, Dijana Machala. Zagreb: NSK, 2009., str. 154.

<sup>24</sup> [URL:http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/267274.html](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/267274.html) (2013-12-27)

<sup>25</sup> [URL:http://www.azoo.hr/images/stories/dokumenti/propisi/Pravilnici\\_03.pdf](http://www.azoo.hr/images/stories/dokumenti/propisi/Pravilnici_03.pdf) (2013-12-27)

vremenu i trendovima te biti nezapažen i nedovoljno funkcionalan član radne organizacije koja raste i razvija se postizujući pri tome rezultate, ne zato što se ona tako zove, već zato što u njoj rade ljudi koji vide vrijednosti rada, učenja i napretka te davanja. Organizacijska kultura ima velik utjecaj na kvalitetu rada. Važno je izgraditi takvu okolinu u kojoj će zaposlenici moći raditi i pozitivno utjecati na organizaciju, ali jednako je važno da i ti sami zaposlenici ne propuštaju prilike koje im organizacija omogućuje. Kao uvjet opstanka i napredovanja u profesiji, svakako je rad na trajnom profesionalnom usavršavanju, na održavanju i usavršavanju znanja, vještina i kompetencija stručnjaka tijekom njihovih profesionalnih karijera. Sve se to zalaganje i nastojanje ne smije odvajati od temeljne i zajedničke vizije i misije institucije u kojoj se radi i za koju se radi. Osobni rast u karijeri treba biti sukladan potrebama plana i programom knjižnice u kojoj knjižničar radi. Ispunjenje vlastite funkcije najvažnija je društvena i osobna odgovornost na dobrobit društva.

## Literatura

Cjeloživotno učenje knjižničara : ishodi učenja i fleksibilnost / uredile Aleksandra Horvat, Dijana Michala. Zagreb : NSK, 2009.

Drucker, Peter. Najvažnije o menadžmentu. Izbor iz radova o menadžmentu Petera F. Druckera. Zagreb : M.E.P. Consult, 2005.

Edukacija korisnika i knjižničarskog osoblja / uredila Maja Jokić. Zagreb : Hrvatsko knjižničarsko društvo, 2004.

Horvat, Aleksandra ; Živković, Daniela. Između javnosti i privatnosti. Zagreb : Hrvatska sveučilišna naklada, 2012.

Klaić, Bratoljub. Rječnik stranih riječi. Zagreb : Školska knjiga, 2007.

Pastuoivć, Nikola. Edukologija. Zagreb : Znamen, 1999.

Pavičić, Jurica. ; Alifirević, Nikša ; Aleksić, Ljiljana. Marketing i menadžment u kulturi i umjetnosti. Zagreb : Masmedia, 2006.

Rheinberg, Falko. Motivacija. Zagreb : Naklada Slap, 2004.

Balog Petr, Kornelija. Percepcija kvalitete "iznutra" : razgovori s ravnateljima narodnih i voditeljima visokoškolskih knjižnica. // Vjesnik bibliotekara Hrvatske 53, 3/4(2010), 1-24.

Warner, K. Schaie ; Willis, L. Sherry. Psihologija odrasle dobi i starenja. Jastrebarsko : Naklada Slap, 2001.

[URL:http://www.npp.mingl.orgl?group=teme&tema=3](http://www.npp.mingl.orgl?group=teme&tema=3) (2013-08-07)

[URL:http://www.azoo.hr/images/stories/dokumenti/propisi/Pravilnici\\_03.pdf](http://www.azoo.hr/images/stories/dokumenti/propisi/Pravilnici_03.pdf) (2013-12-27)

[URL:http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/267274.html](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/267274.html) (2013-12-27)