

# PRZEKŁADY



NANCY PONTIKA<sup>1</sup>

## **Role i stanowiska pracy w otwartej nauce i komunikacji naukowej. Analiza zakresów obowiązków i próba prognozy przyszłych tendencji zmian w zawodzie<sup>2</sup>**

**Streszczenie.** Technologiczny postęp ostatnich 20 lat zmusił biblioteki akademickie do uaktualnienia bieżących zakresów obowiązków i odpowiedzialności swoich pracowników oraz do wyznaczenia bibliotekarzom całkowicie nowych ról. Pozwoliło im to jednak zaadaptować się do dynamicznego rozwoju i postępu w komunikacji naukowej, a w konsekwencji umożliwiło przedstawienie swoim użytkownikom oferty kompetentnie i sprawnie wykonywanych usług. Globalne wezwania do otwartego dostępu do wyników badań naukowych, zainteresowanie udostępnianiem instytucjonalnym, ogólnokrajowym czy międzynarodowym, nieustająca ewolucja i rozwój związanych z tym usług wymusiły potrzebę stworzenia w bibliotekach akademickich nowych stanowisk badawczych. Artykuł przedstawia wyniki badań zakresów obowiązków nowych stanowisk bibliotecznych w usługach otwartej nauki na podstawie ofert pracy zamieszczanych przez biblioteki akademickie w Zjednoczonym Królestwie.

**Słowa kluczowe:** komunikacja naukowa (komunikacja między naukowcami), umiejętności, kompetencje, otwarty dostęp, wyniki badań naukowych, repozytoria.

---

<sup>1</sup> CORE, Knowledge Media Institute, The Open University, Milton Keynes, UK [pontika.nancy@gmail.com](mailto:pontika.nancy@gmail.com), [orcid.org/0000-0002-2091-0402](https://orcid.org/0000-0002-2091-0402), agregator treści CORE udostępnia pełnotekstowe prace naukowe z całego świata w otwartym dostępie.

<sup>2</sup> N. Pontika, *Roles and jobs in the open research scholarly communications environment: analysing job descriptions to predict future trends*, „Liber Quarterly” 2019, t. 29, s. 1–20, e-ISSN: 2213-056X. Praca jest opublikowana na licencji Creative Commons Attribution 4.0 International License Open Journals, <http://liberquarterly.eu/>, DOI: 10.18352/lq.10282.

## 1. Wstęp

Wraz z pojawieniem się technologii cyfrowych i World Wide Web jako narzędzia dystrybucji informacji nastąpiły znaczące zmiany w zakresie informacji naukowej i związanymi z nią usługami. W jednym z tych obszarów, tj. w bibliotekoznawstwie, zmiany te były rezultatem pojawienia się zjawiska publikacji elektronicznych w sytuacji, w której informacja obsługiwana i rozpowszechniana przez nowe medium informacyjne oraz nowe narzędzia obsługujące te usługi została zintegrowana z istniejącymi fizycznymi zasobami bibliotek [Peek, Newby 1996], tworząc w ten sposób biblioteki cyfrowe [Borgman 1999; Schwartz 2000]. W następstwie zmian w środowisku bibliotecznym pojawiło się zapotrzebowanie na nowe umiejętności, kompetencje i kwalifikacje bibliotekarskie [Ashcroft 2004; Biddiscombe 2001; Kwasik 2013; Sharp 2001]. Bibliotekarze musieli dostosować się do nowych warunków pracy, a towarzyszyło temu sformułowanie nowych obowiązków i zakresu kompetencji stanowisk bibliotecznych, takich jak „współczesny bibliotekarz” [Gerolimos, Konsta 2008], „bibliotekarz cyfrowy” [Choi, Rasmussen 2009] czy „cyberbibliotekarz” [Marion 2001].

Kolejną konsekwencją pojawienia się nowych technologii i wydawnictw elektronicznych był otwarty dostęp do prac naukowych. Peter Suber [2012] określa otwarty dostęp (open access) jako „cyfrowy, dostępny w sieci, bezpłatny i wolny od większości ograniczeń licencyjnych, a także tych związanych z prawem autorskim”. Wpływ i siła uderzenia otwartego dostępu były znaczące dla bibliotek naukowych i akademickich, szczególnie wtedy, gdy fundatorzy i instytucje okazali aktywne wsparcie dla tej idei, wspólnie tworząc politykę otwartego dostępu. Według ROARMAP<sup>3</sup> istnieje obecnie ponad 80 procedur wprowadzonych przez fundatorów prac i publikacji naukowych, regulujących zasady otwartego dostępu, oraz ponad 730, które z kolei normują reguły udostępniania wyników opracowanych przez instytucje [Picarra 2012]. Większość z nich wymaga od instytucji akademickich udostępnienia zarówno oferty otwartego dostępu do prac naukowych, jak i monitorowania poziomu zgodności z zasadami udostępniania [Pontika, Rozenberga 2015]. Fundatorzy rozszerzyli swój plan wsparcia dla nauki i, poza wprowadzonymi politykami otwartego dostępu, wprowadzili także pewne warunki i zasady we własnych procedurach dotyczących publikacji materiałów naukowych [Cox, Pinfield 2013].

---

<sup>3</sup> <http://roarmap.eprints.org/cgi/search/advanced>.

Wszystkie wspomniane wyżej działania wprowadziły na stałe wykorzystanie repozytorium instytucjonalnego (dalej w tekście zwanym repozytorium) do bibliotek akademickich [Jones, Andrew, MacColl 2006]. Zadaniem repozytoriów jest stworzenie takiego zasobu prac naukowych i dydaktycznych, w którym treści udostępniane w otwartym dostępie powinny być deponowane zarówno dla celów dalszego rozpowszechniania, jak i dla celów archiwizacyjnych. Próbując przystosować tak szybko kształtujące się środowisko i określić swoją rolę ekspercką w udostępnianiu wiedzy (Ottaviani, Hank 2009), biblioteki akademickie zdefiniowały nowe role i zaproponowały nowe usługi. Obejmują one otwarty dostęp, zarządzanie wynikami badań naukowych (RDM) oraz implementację i integrację repozytoriów oferujących publikacje naukowe czy związane z nimi dane dotyczące badań.

Niniejszy artykuł identyfikuje i omawia umiejętności zawodowe, na które pojawiło się zapotrzebowanie na rynku pracy w Zjednoczonym Królestwie i które uznano za obowiązujące dla kandydatów starających się o objęcie nowych stanowisk w instytucjach kształcenia wyższego – tak jak były one przedstawiane w ofertach pracy publikowanych pomiędzy latami 2015 a 2017. Choć ukazało się już opracowanie omawiające, jak bardzo zmienił się zawód bibliotekarza, w którym opublikowano rezultaty badania opisów stanowisk pracy (zakresów obowiązków) w bibliotekach [Blumenthal, Martinez, Murthy, Silver 2006; Bychowski et al. 2010; McMullen, Felicia 2013], do tej pory nie pojawiło się żadne studium, które koncentrowałoby się na zakresie specjalizacji w komunikacji naukowej, tj. otwartym dostępie, repozytoriach instytucjonalnych czy zarządzaniu wynikami badań naukowych. W centrum uwagi znajdowały się raczej inne zagadnienia, takie jak bibliotekarze cyfrowi [Choi, Rasmussen 2009; Park, Lu, Marion 2009] czy kustosze cyfrowi [Kim, Warga, Moen 2013].

## **2. Przegląd literatury<sup>4</sup>**

### **3. Metoda**

Od marca 2015 do września 2017 roku zebrano i opracowano 71 ofert pracy związanych z usługami otwartej komunikacji naukowej, jakie opublikowano w mediach na terenie Zjednoczonego Królestwa. Wyboru dokonano ręcznie po przejrzaniu portali internetowych zamieszczających oferty

---

<sup>4</sup> Rozdział pominięty w tłumaczeniu – przyp. tłum.

pracy, takich jak: Jobs.ac.uk, CILIP Lisjobnet czy the Times Higher Education. Autorka zarejestrowała się na stronach serwisów i, jeśli tylko pojawiła się nowa oferta dotycząca stanowiska związanego z usługami otwartego dostępu czy komunikacji naukowej, była o tym fakcie natychmiast informowana drogą e-mailową. Ponadto autorka jest członkiem list dyskusyjnych poświęconych otwartemu dostępowi i repozytoriom, takim jak Jisc-Repositories, GOAL, OAGoodPractice czy wreszcie UKCoRRDiscussion – niedostępnej dla osób spoza Wielkiej Brytanii listy dyskusyjnej, zrzeszającej członków zespołów repozytoriów w Zjednoczonym Królestwie.

Dla zapewnienia odpowiedniego zakresu oferowanych stanowisk pracy autorka zdecydowała się na zastosowanie kryteriów doboru sformułowań i dokonała selekcji ogłoszeń, gdy następujące słowa pojawiały się w nagłówku lub opisie zakresu obowiązków danego stanowiska:

- a) „otwarty dostęp”, „repozytorium (repozytoria)”, „Research Data Manager”,
- b) „komunikacja naukowa”, „publikacje naukowe”, „usługi w nauce”, „wsparcie dla nauki” oraz „badania naukowe”.

Kiedy nazwa poszukiwanego stanowiska pracy zawierała słowa z grupy (a), zachowywano wszystkie związane z nią pliki. Kiedy sformułowanie z grupy (b) pojawiło się w tytule oferty pracy, pełen tekst ogłoszenia poddawano dokładnemu przeglądowi. Jeśli pełen tekst opisu stanowiska zawierał słowa z grupy (a), zachowywano anons. Każda oferta pracy mogła zatem zawierać więcej niż jeden skojarzony plik, a kiedy to miało miejsce, wszystkie pliki były zachowywane w jednym folderze w pamięci komputera. Na koniec wszystkie zachowane pliki poddano dokładnemu badaniu, w wyniku czego wygenerowano arkusz kalkulacyjny zawierający wszystkie związane z tematem dane dotyczące jednego ogłoszenia pracy. Dane te poddano dalszej analizie.

## 4. Rezultaty

Autorka przebadła zachowane oferty pracy i związane z nią opisy stanowisk pracy. Artykuł przedstawia wnioski dotyczące:

- a) liczby ofert pracy z podanym wymiarem czasu pracy, tj. półetatów i pełnych etatów,
- b) przewidywanego czasu ich trwania – umowa na czas nieokreślony czy umowa na czas określony,
- c) wynagrodzenia oferowanego w przypadku każdej z ofert,
- d) ogólnych i szczegółowych wymaganych umiejętności,
- e) wymaganego wykształcenia.

### 4.1. Praca na pełen etat i na pół etatu, umowa na czas nieokreślony i określony

Platforma HEIs umieszczała oferty pracy zarówno pełnoetatowe, jak i w niepełnym wymiarze godzinowym, przy czym większość z oferowanych stanowisk obejmowała umowy o pracę na czas nieokreślony (tabela 1). W odniesieniu do typu umowy i czasu, jaki miałyby obejmować oferty pracy z umową na czas określony, różnice były znaczne; najczęstszym proponowanym okresem pracy dla lat 2015 i 2016 było 12 miesięcy, odpowiednio 64% i 46%; podczas gdy dla roku 2017 okres ten wynosił 24 miesiące, 67%.

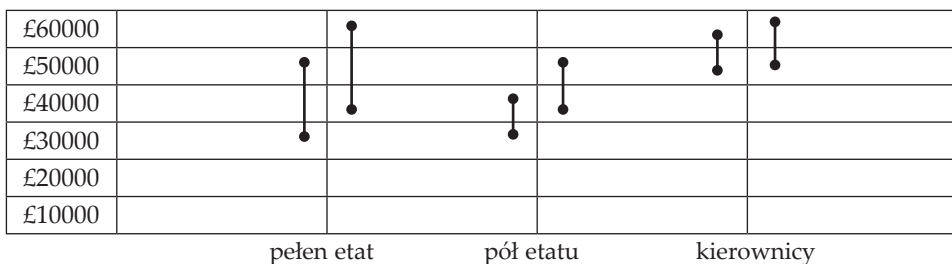
### 4.2. Wynagrodzenie

Zdecydowana większość ofert pracy proponowała widełki płacowe. Zakres wynagrodzeń przedstawiony jest na rysunku 1. Choć oferty prac pełnoetatowych mają szerszy zakres wynagrodzeń niż oferty z pracą na pół etatu, średnia arytmetyczna wynosi w przybliżeniu tyle samo dla obu kategorii. Co było do przewidzenia, wynagrodzenia dla stanowisk kierowniczych były na wyższych poziomach płacowych niż oferty niekierownicze o ok. £15 000 (w stosunku rocznym).

Tabela 1. Półetatowe i pełnoetatowe stanowiska pracy a typ umowy (czas nieokreślony, czas określony lub nie podano)\*

Rok	PE-CN	PE-O	P-CN	P-CO	PE-U	P-U	Razem
2015	7	10	1	1	2	0	21
2016	19	10	3	3	2	0	37
2017	7	3	0	0	1	2	13

\* PE-CN = pełen etat – czas nieokreślony, PE-O = pełen etat – czas określony, P-CN = pół etatu – czas nieokreślony, P-CO = pół etatu – czas określony, PE-U = pełen etat – okres pracy niepodany, P-U =pół etatu – okres pracy niepodany.



Rys. 1. Średnie wysokości wynagrodzeń przypadające na rodzaj wykonywanej pracy

### 4.3. Wymagane kompetencje według konkretnego pola

Badane oferty pracy zawierały zestaw wymaganych zarówno ogólnych, jak i konkretnych umiejętności; te pierwsze dotyczyły wszystkich stanowisk w usługach powiązanych z otwartym dostępem, te ostatnie definiowały zakres wiedzy lub umiejętności specjalistycznych. Sformułowano więc następujące trzy podpola w odniesieniu do stanowisk w komunikacji naukowej powiązanej z otwartym dostępem:

- a) open access,
- b) repozytoria,
- c) zarządzanie informacją o aktywności badawczej.

Ogólne umiejętności obejmowały szerokie spektrum wymaganych kompetencji i dotyczyły wszystkich trzech podpól. I odwrotnie, konkretne umiejętności charakteryzowały się węższą koncentracją kompetencji – stawiano bardzo konkretne wymagania, przedstawiane szczegółowo. To one głównie definiowały wiedzę lub umiejętności potrzebne do wykonywania określonej pracy.

### 4.4. Kompetencje ogólne

Z tak utworzonych zakresów obowiązków wykonano długą listę ogólnych kryteriów selekcji (doboru), a te, które pojawiały się kilkakrotnie, zostały wyszczególnione (tabela 2).

Jak wynika z zebranych danych i kolumn procentowych, od fachowców do spraw wsparcia nauki, w opisach ich ról i obowiązków, oczekuje się przede wszystkim nawiązywania łączności i utrzymywania kontaktów z interesariuszami ze świata nauki. Dla stanowisk związanych z dostępem otwartym i zarządzaniem RDM wymieniono cztery typy takich kontaktów: kontakty z naukowcami z uczelni macierzystej, z innymi pracownikami biblioteki, oddziałami naukowymi i sekcjami przedsiębiorczości w ramach tej samej instytucji oraz zewnętrznymi interesariuszami, takimi jak wydawcy.

Nieco odmienna i dodatkowa rola w komunikacji za światem nauki przypisana była kandydatom na stanowiska menedżerów repozytoriów instytucjonalnych. Tutaj nowym elementem był obowiązek utrzymywania kontaktu i komunikacji z dostawcą oprogramowania oraz innymi zespołami technicznymi zaangażowanymi w pracę repozytorium.

Drugim najczęściej pojawiającym się obowiązkiem była przewidywana aktywność w działaniach oferujących wskazówki i poradnictwo, sugerowanie określonych przedsięwzięć wydawniczych, rekomendacji i, ogólnie rzecz biorąc, asystowanie autorom w działaniach mających na celu stosowanie się do polityki otwartego dostępu wyznaczonej przez



fundatorów, deponowania prac w repozytoriach instytucjonalnych, wybór najlepszej drogi dla publikacji w otwartym dostępie czy zarządzanie materiałem naukowym. Od przyszłych pracowników naukowych biblioteki oczekiwano również sporządzania sprawozdań wykazujących wskaźniki zastosowania się do wyznaczonych zasad udostępniania, istotnego składnika o niezwykle dużym strategicznym znaczeniu dla wszystkich instytucji akademickich. Biorąc pod uwagę, jak bardzo zmieniły się ostatnio reguły komunikacji w środowisku naukowym z chwilą pojawienia się otwartego dostępu do publikacji, nie dziwi fakt, że stały i nieprzerwany rozwój i doskonalenie zawodowe pojawiały się aż w 26 ofertach pracy. W niektórych ogłoszeniach dotyczących otwartego dostępu oczekiwano od kandydatów, że będą członkami jakiegoś towarzystwa naukowego, np. Chartered Institute of Library

Tabela 2. Ogólne umiejętności najczęściej pojawiające się w opisie oferowanych stanowisk

Kompetencje	Liczba	Procent
Kontakty ze wszystkimi interesariuszami naukowymi	41	58
Umiejętność doradzania w sprawach oferty i konsultacja ze światem nauki	34	48
Umiejętność sporządzania sprawozdań i zestawień statystycznych dotyczących zgodności z zasadami polityki open access	27	38
Stałe udoskonalanie umiejętności zawodowych		26
Gotowość do szkoleń i wsparcia dla naukowców	25	35
Wiedza na temat prawa autorskiego, licencji, praw własności intelektualnej	18	25
Wiedza dotycząca różnych form komunikacji naukowej	17	24
Umiejętność przygotowywania, zarządzania i stosowania się do procesów działań	15	21
Umiejętność nadążania za rozwojem różnych form komunikacji naukowej	14	20
Umiejętność sporządzania wewnętrznej polityki działania	9	13
Umiejętność aktualizowania stron WWW i zarządzania nimi	9	13
Znajomość narzędzi i wskaźników bibliometrycznych	8	11
Planowanie i rozwój wewnętrznych strategii	7	10
Wiedza dot. wskaźników pomiarowych stosowanych w nauce	6	8
Umiejętność komunikacji interpersonalnej	6	8
Wiedza na temat naukowej działalności wydawniczej	4	7
Umiejętność planowania i organizowania wydarzeń	3	4
Umiejętności negocjacyjne i wpływania na otoczenie	2	3
Elastyczność	2	3

and Information Professionals czy Association of Research Managers and Administrators.

Potencjalni pracownicy muszą także posiadać inne zdolności; powinni potrafić tworzyć materiały szkoleniowe, umieć planować, projektować i przeprowadzać szkolenia, projektować strategie, przygotowywać wstępną wersję zasad i polityki działania, a także mieć umiejętności interpersonalnej komunikacji, negocjacji i wpływania na innych tak, aby odpowiednio propagować strategiczne cele biblioteki w środowisku naukowym interesariuszy. Muszą być obeznani z zagadnieniami bibliometrii i być dobrze poinformowani w sprawach związanych z prawami autorskimi, licencjami i ochroną praw intelektualnych. Dodatkowo powinni potrafić zaprojektować sekwencję czynności i działań dotyczących różnych procesów towarzyszących wsparciu nauki, stosować się do niej, a także posiadać umiejętność obsługi komputera wystarczającą do uaktualniania odpowiednich stron WWW poświęconych naukowemu wsparciu uczelni.

#### 4.5. Szczegółowe kompetencje dotyczące otwartego dostępu

Poza ogólnymi umiejętnościami opisy oferowanych stanowisk zawierały zarys bardziej konkretnych kwalifikacji: dla stanowisk związanych z usługami otwartego dostępu oraz upowszechniania i propagowania działań z nim związanych (tabela 3).

Najważniejszym zadaniem dla pracowników związanych z usługami otwartego dostępu było monitorowanie zgodności z polityką otwartego dostępu wyznaczoną przez fundatorów badań naukowych czy publikacji naukowej. Istotnym składnikiem monitorowania tej zgodności były

Tabela 3. Najczęściej pojawiające się umiejętności w ofertach pracy dotyczących otwartego dostępu

Kompetencje związane z otwartym dostępem	Liczba	Procent
Implementacja polityki otwartego dostępu, zgodność i monitorowanie	19	28
Zarządzanie opłatami przetworzenia artykułów i budżetem	18	25
Przygotowanie materiałów promujących	13	18
Członkostwo w organizacji zawodowej	13	18
Promocja i interpretacja polityki otwartego dostępu	11	15
Działalność w charakterze eksperta open access	10	14
Doradczość w sprawach drogi publikacji w otwartym dostępie	5	7
Doradztwo w sprawach okresu, w którym publikacja naukowa nie jest powszechnie dostępna ze względu na ograniczenia nałożone przez wydawcę lub dostawcę treści (embargo)	3	4

regulacje dotyczące opłat APC (opłaty za publikację artykułu), ponieważ w Zjednoczonym Królestwie obowiązuje polityka udostępniania w otwartym dostępie według tzw. złotej drogi (publikacja artykułów bezpośrednio na zasadach wolnego dostępu w czasopiśmie o licencji otwartej), co wynika z postanowień kolegiów UK Research and Innovation<sup>5</sup> oraz Wellcome Trust<sup>6</sup>. Oczekiwano także, że podejście do opłat APC osób zawodowo związanych z otwartym dostępem będzie dwojakie: w odniesieniu do wydawców, tj. ze zrozumieniem ich stawek i licencji, ale także w odniesieniu do wewnętrznej polityki i organizacji zadań uczelni.

Dodatkowo pracownicy powinni posiadać zdolność samodzielnego interpretowania polityki uczelni i wydawców, służyć radą pracownikom naukowym (autorom) co do możliwych sposobów publikacji materiału według zasad open access, a nawet umiejętnie promować „zieloną drogę” w otwartym dostępie (samoarchiwizacja spełniająca wymagania wersji opublikowanego artykułu w repozytorium), tj. z regulacją otwartego dostępu krajowego fundatora opracowaną dla Anglii przez Higher Education Funding Council<sup>7</sup>.

Ponadto przyszli pracownicy powinni być przygotowani do działań szkoleniowych skierowanych do pracowników naukowych, a dotyczących zasad zgodności, propagowania otwartego dostępu i do zapewnienia szkoleń dotyczących infrastruktury i narzędzi wykorzystywanych w otwartym dostępie. Gotowość do stałego kontaktu z pracownikami naukowymi i akademickimi, kolegami z branży czy pracownikami zajmującymi się prawami autorskimi uznawana jest za oczywisty warunek wstępny.

#### **4.6. Szczegółowe kompetencje dotyczące pracy z repozytoriami**

Oferty pracy koncentrujące się na stanowiskach menedżerów repozytoriów przedstawiały raczej odmienny zestaw umiejętności do tych, które znalazły się na liście kompetencji otwartego dostępu. Tutaj punkt ciężkości przeniesiony został na same repozytoria oraz skojarzone z nimi podpole, choć oczekiwano także pewnych umiejętności technicznych (tabela 4).

Jak wcześniej zauważyliśmy, monitorowanie zasad zgodności z polityką i regulacjami otwartego dostępu proponowanymi przez fundatorów było najczęściej wymienianą kompetencją w podpolu otwartego dostępu. Także w tym segmencie jeden z zestawów umiejętności obejmował kompetencje pozwalające na zapewnienie powyższego; inne

<sup>5</sup> <https://www.ukri.org/news/ukri-open-access-update/>.

<sup>6</sup> <https://wellcome.ac.uk/funding/guidance/charity-open-access-fund>.

<sup>7</sup> [https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/\\*/http://www.hefce.ac.uk/](https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/*/http://www.hefce.ac.uk/).

Tabela 4. Najczęściej wymieniane umiejętności w ofertach pracy menedżerów repozytoriów

Kompetencje dla repozytoriów instytucjonalnych	Liczba	Procent
Zapewnienie dokładności i jakości rekordów	23	32
Zarządzanie i prowadzenie repozytorium	18	25
Monitorowanie depozytów	14	20
Promowanie repozytorium wśród naukowców	11	15
Pomoc przy składaniu depozytów	9	13
Dokonywanie przeglądu organizacji zadań związanych z deponowaniem prac	9	13
Zapewnienie zgodności ze schematami i standardami metadanych	8	11
Umieszczenie repozytorium jako kluczowego źródła oceny w systemie REF*	7	10
Przestrzeganie międzynarodowych standardów data harvesting i wykrywalności	6	8
Zapewnienie zgodności z polityką otwartego dostępu	5	7
Zdolność do wyszukiwania nowych publikacji w wolnym dostępie	2	3
Umiejętność prowadzenia strony WWW repozytorium	2	3

\* REF – Research Excellence Framework, system oceny jakości badań stosowany w instytucjach kształcenia wyższego w Zjednoczonym Królestwie.

dotyczyły: dobrej znajomości metadanych oraz standardów bibliograficznych i technicznych, zdolności do edytowania rekordów w repozytorium pod względem metadanych oraz, ewentualnie, umiejętności wprowadzania poprawek dotyczących rekordów. Warto jednak powtórzyć, ta konkretna rola nie może być wykonywana w izolacji i utrzymanie kanałów komunikacji pozostaje nadal istotne, tym bardziej że umożliwią one menedżerowi repozytorium promowanie repozytorium, pomoc przy składaniu depozytów czy umieszczenie repozytorium w centrum usług otwartej nauki. Kolejnym priorytetem jest umiejętność wykorzystania międzynarodowych struktur fizycznych systemów metadanych i standardów, które zapewnią możliwość dotarcia do treści umieszczanych w otwartym dostępie za pomocą globalnych protokołów umożliwiających pobieranie metadanych przez serwery gromadzące i agregujące metadane (harwestery), takich jak CORE<sup>8</sup>, i ich wykorzystanie w procesie analizy danych bibliotecznych, umożliwiającej wydajne przeszukiwanie zasobów elektronicznych.

<sup>8</sup> <https://core.ac.uk/>.

#### 4.7. Szczegółowe kompetencje dotyczące zarządzania informacją o aktywności badawczej

W porównaniu do dwóch wyżej wymienionych podpól określenie roli menedżera danych wyników naukowych nastąpiło stosunkowo niedawno. Zebrane oferty pracy są dobrym przykładem wymaganych kompetencji w tym obszarze (tabela 5).

Na pierwszy rzut oka widać, że liczby podane dla tego podpola są stosunkowo niskie, szczególnie jeśli porównamy je z danymi odnoszącymi się do stanowisk związanych z usługami otwartego dostępu czy też osób zarządzających repozytoriami. Wyjaśnienie takiej sytuacji może być różne. Po pierwsze, jest to stosunkowo nowe pole. Po drugie, aktualny rynek pracy oferuje niewielką liczbę tego typu stanowisk. Po trzecie wreszcie, zwykle rola przypisana do stanowiska połączona była w ofertach z poprzednio wymienionym, tj. stanowiskiem menedżera w usługach otwartego dostępu lub menedżera repozytorium. Ogólnie rzecz biorąc, rola menedżera danych naukowych wymieniała jako pierwszorzędne zadania „działanie jako ekspert RDM” oraz „zapewnienie zgodności z zasadami dotyczącymi polityki udostępniania danych zaproponowanych przez fundatorów”. Ponieważ dobre zrozumienie problemu RDM jest absolutnie kluczowe w pełnieniu tej funkcji, potencjalni pracownicy powinni być dobrze obeznani z zagadnieniami długoterminowego przechowywania i odzyskiwania danych (*data curation*) oraz standardami i regulacjami ochrony zasobów cyfrowych i treści.

Tabela 5. Najczęściej wymieniane umiejętności w ofertach pracy RDM

Kompetencje stanowisk dotyczących zarządzania wynikami badań naukowych (RDM)	Liczba	Procent
Działalność ekspercka w obszarze zarządzania danymi badawczymi	8	11
Zapewnienie zgodności z polityką udostępniania danych fundatorów	5	7
Umiejętność udzielania praktycznych porad dotyczących RDM	3	4
Selekcja, dostęp do danych i przechowywanie danych	2	3
Zastosowanie standardów dotyczących cyfrowej ochrony materiału	2	3
Interpretacja wymagań użytkownika dotyczących RDM	2	3
Rozpowszechnianie i popularyzacja RDM	2	3

#### 4.8. Wymagane wykształcenie

Poza ogólnymi i szczegółowymi kompetencjami wymaganymi dla każdej z cech w charakterystyce stanowiska autorka przeanalizowała także wymagania dotyczące wykształcenia i doświadczenia, tak jak prezentowało się to w indywidualnych ofertach pracy. Jak wynika z tabeli 6, mamy tu do czynienia z dużą różnorodnością podstawowych kwalifikacji potencjalnych kandydatów.

Tabela 6. Poziom i rodzaje kwalifikacji i wykształcenia wymagane w usługach wspierających otwarty dostęp

Wykształcenie a doświadczenie	Niezbędne	Wskazane
Bibliotekoznawstwo – studia pierwszego stopnia	6	0
Bibliotekoznawstwo – studia drugiego stopnia	10	7
Bibliotekoznawstwo – studia pierwszego lub drugiego stopnia	7	4
Jakiegokolwiek studia pierwszego stopnia	17	0
Jakiegokolwiek studia drugiego stopnia	10	1
Równoznaczne doświadczenie	30	2
Doświadczenie w badaniach naukowych lub stopień naukowy	3	0

Większość oferowanych stanowisk wymagała podobnego lub identycznego doświadczenia zawodowego z poprzedniego miejsca pracy, podczas gdy rodzaj wykształcenia czy ewentualne wykształcenie bibliotekoznawcze, jak się zdaje, nie miały większego znaczenia. Identyczna liczba ofert, tj. dziesięć, wymagała posiadania dyplomu ukończenia studiów drugiego stopnia (magisterskich) z bibliotekoznawstwa lub jakiegokolwiek innego kierunku, podczas gdy w przypadku sześciu ofert wymaganiem było posiadanie dyplomu ukończenia studiów pierwszego stopnia (licencjackich) z bibliotekoznawstwa. Tymczasem znacznie większa liczba ofert, tj. siedemnaście, stawiała wymaganie posiadania dyplomu ukończenia jakichkolwiek studiów (pierwszego stopnia). Warto w tym miejscu wspomnieć, że pojawiły się też trzy ogłoszenia o pracę, w których warunkiem przyjęcia było posiadanie albo stopnia naukowego, albo wcześniejszego doświadczenia w nauce. Wszystkie trzy oferty stanowisk dotyczyły pracy silnie koncentrującej się na zarządzaniu informacją o aktywności badawczej. Taka sytuacja może wynikać z faktu, że pracownicy już wcześniej zajmujący się danymi dotyczącymi badań naukowych powinni dobrze znać proces badań naukowych, a co więcej, nie jest wykluczone, że sami już prowadzili badania naukowe.



## 5. Dyskusja

Analiza odnotowanych zakresów obowiązków 71 ofert pracy w usługach otwartego dostępu wykazała konieczność posiadania przez potencjalnych kandydatów do objęcia oferowanych stanowisk nie tylko całego zakresu ogólnych i szczegółowych umiejętności, ale także różnego rodzaju dodatkowych kompetencji. W następstwie szybko rozwijającego się i dynamicznie zmieniającego się środowiska otwartego dostępu również środowisko usług związanych z nauką staje się w coraz większym stopniu wielowymiarowe, co potwierdzają zresztą wnioski zawarte w pracy Cassella i Morando [2012]. Chociaż pracownicy bibliotek zawsze byli częścią aktywnej społeczności, zorientowanej na pomoc i asystę swoim użytkownikom, to jednak obecnie oczekuje się od nich jeszcze większego niż dotychczas rozszerzenia swoich zdolności i opanowania dodatkowych umiejętności komunikacji w takim stopniu, aby byli w stanie nie tylko „sprzedawać” obowiązującą politykę otwartego dostępu wyznaczoną przez fundatorów badań i publikacji naukowych, ale także przekonywać tych ostatnich do własnych racji.

Od pracowników naukowych oczekuje się dodatkowo, aby potrafili interpretować złożone procedury, zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, tj. to, o czym była już mowa w pracy Chan et al. [2005]. Oznacza to, że pracownicy bibliotek powinni być ekspertami w swojej dziedzinie, dobrze rozumieć przyjętą politykę, być przewidujący w ocenie wpływu i konsekwencji, jakie złożoność czy zawilości danej polityki mogą wywierać na pracownikach naukowych uczelni. Powinni być też w stanie zaproponować odpowiednie rozwiązania tym naukowcom, którzy np. otrzymują fundusze od więcej niż jednego fundatora w sytuacji, kiedy odpowiednie polityki otwartego dostępu nie są zharmonizowane ze sobą. Dodatkowo powinni chętnie komunikować się i współpracować z kolegami z innych instytucji w celu przyjęcia najlepszych wspólnych praktyk postępowania i organizacji zadań, a ponadto wybrać dla konkretnego przypadku najwłaściwszą organizację badawczą.

Umiejętności wymieniane we wszystkich trzech podpolach często nakładały się na siebie; np. jedna z ofert pracy wymagała wiedzy specjalistycznej na temat zagadnień otwartego dostępu i zarządzania danymi naukowymi, gotowości do podjęcia działań promujących politykę otwartego dostępu i umiejętności zarządzania repozytorium instytucjonalnym. Jednym z możliwych wyjaśnień może być fakt, że przestrzeń otwartych badań naukowych nie ma wcale jasno wytyczonych granic dla każdego z tych podpól, a pracownicy obeznani w zagadnieniach jednego z pól mogą równie dobrze wypełniać obowiązki powiązane z innym. Na

przykład wtedy, kiedy dotyczą one zgodności z polityką otwartego dostępu zaproponowaną przez konkretnego fundatora lub przy tworzeniu strategii promowania czy działań na rzecz otwartego dostępu. Jeszcze innym wytłumaczeniem może być fakt, że instytucje akademickie nie mają do dyspozycji odpowiednich funduszy lub że nie są w stanie utworzyć tylu stanowisk pracy, ile chciałyby, a z powodu presji, jaką stwarza polityka otwartego dostępu fundatora, zobowiązane są jednak do zapewnienia odpowiedniego wsparcia naukowego. Ogólnie rzecz biorąc, największa ilość „czystych”, a więc jasno określonych zakresów obowiązków (17), tj. ofert pracy, które dotyczyły tylko jednego konkretnego podpoła, pochodziła z instytucji związanych z Russell Group; a działo się tak być może dlatego, że instytucje te obsługują badaczy w różnych sprawach, ich zespoły do spraw usług badawczych są duże i dysponują odpowiednimi środkami finansowymi.

Wspomniano już w rozdziale poświęconym wynikom badania, że powodem, dla którego tak niewiele stanowisk związanych z RDM pojawiło się w tabeli kompetencji, był fakt, że oferty te często łączyły w sobie zadania innych podpól. Na podstawie tak niewielkiej liczby ofert pracy, w których pojawiał się „research data management” (tylko jedna oferta, i to w połączeniu z terminem „otwarty dostęp”), można postawić pytanie, czy instytucjom akademickim w Zjednoczonym Królestwie już udało się zapewnić obsadzenie tych stanowisk, czy też istnieje nadal ich deficyt? Jak wynika z badań opublikowanych w pracy Cox, Pinfield [2013], jedna trzecia przebadanych instytucji akademickich podawała, że ma już wypracowaną politykę dotyczącą zarządzania informacją o aktywności naukowej, z czego wynikało, że dwie trzecie instytucji takiej polityki jeszcze nie miało. Kolejne badanie [Cox, Kennan, Lyon, Pinfield 2017] wskazuje na fakt, że chociaż bibliotekom łatwiej być bardziej aktywnym w zarządzaniu wynikami badań naukowych, to istnieją pewne ograniczenia blokujące ten wysiłek. Na przykład brak odpowiedniego kierownictwa, trudności w ustaleniu efektywnej polityki działania czy przydzielania funduszy i zasobów. Ewentualne sposoby na przezwyciężenie tych barier wymagają dalszych analiz. Na podstawie wyników badań przedstawionych w cytowanych wyżej pracach oraz faktu, że także niniejsze studium potwierdza niewielkie odwołania do tego konkretnego podpoła, możemy założyć, że faktycznie to jednak brak takiej polityki jest tu kluczowy. Dzieje się tak być może dlatego, że albo instytucje same nie są świadome wymagań, jakie związane są z tego typu stanowiskiem, i zaniedbują je, nie uznając ich za wystarczająco priorytetowe, albo nie czują jeszcze presji ze strony fundatorów i stosowanych przez nich polityk dotyczących zagadnień związanych z monitorowaniem zgodności.



Na koniec warto zwrócić uwagę na wyniki badań związane z poziomem wykształcenia i zainteresowaniami, jakie kandydaci na stanowiska powinni posiadać, ubiegając się o pracę w usługach związanych z otwartym dostępem. Oczywiście jest, że zdobyte wykształcenie nie jest wystarczające samo w sobie, aby stanowić dowód na potwierdzenie wiedzy i umiejętności specjalistycznych kandydata, wynikających z doświadczeń uzyskanych w poprzednim miejscu pracy. Instytucje akademickie z reguły nie uważają wykształcenia bibliotekarskiego, zarówno na poziomie pierwszego, jak i drugiego stopnia, za specjalny atut. Przeciwnie, oczekuje się, że ukończone studia licencjackie na jakimkolwiek kierunku będą traktowane jako równoznacznie odpowiednie, choć dla niektórych stanowisk studia magisterskie z bibliotekoznawstwa faktycznie uznawano za „pożądane”. Takie rezultaty badania mogą oznaczać, że próby poradzenia sobie ze złożonością przewidywanych działań, jakie zawarte jest w tym polu, mogą być z równie dobrym skutkiem podejmowane przez osoby mające inne wykształcenie niż biblioteczne. Może to także odzwierciedlać sytuację na studiach bibliotekoznawczych, w których programach nauczania dopiero niedawno umieszczono umiejętności specjalistyczne dotyczące otwartej nauki, a to tłumaczy fakt, dlaczego otrzymany na studiach bibliotekoznawczych aktualny poziom wykształcenia nie jest uznawany za szczególnie ważny.

## 6. Wnioski

Celem przeprowadzonych badań opartych na analizie ofert rynku pracy w Wielkiej Brytanii była identyfikacja wszystkich podstawowych wymagań, jakie instytucje akademickie stawiały potencjalnym kandydatom do objęcia stanowisk menedżerów repozytoriów. Pojawiła się potrzeba, wynikająca z ciągle rozwijającej się przestrzeni otwartej nauki i komunikacji naukowej, dokładniejszego przyjrzenia się, w jaki sposób zadania te wpływają na usługi związane z otwartym dostępem w instytucjach akademickich. Artykuł próbuje wypełnić istniejącą lukę w literaturze przedmiotu, dotyczącą opisu ogólnych i specyficznych umiejętności wymaganych od potencjalnych kandydatów. Dobra identyfikacja potrzeb pozwoliłaby umieścić przyszłych profesjonalistów w zawodzie na uprzywilejowanej pozycji tych, którzy są świadomi swoich wyborów dotyczących wykształcenia i przyszłej kariery zawodowej, a także działań, które pozwoliłyby im odnieść sukces.

W oczywisty sposób omawiane zakresy obowiązków mogą wpłynąć na właściwe ukierunkowanie przyszłego kształcenia umiejętności

zawodowych na studiach bibliotekoznawczych, niniejszy artykuł może też posłużyć jako przydatna lektura tym, którzy biorą udział w przygotowywaniu programów nauczania na studiach licencjackich i magisterskich kierunku bibliotekoznawstwo. Rady programowe ustalające przyszły zestaw wymaganych umiejętności studentów bibliotekoznawstwa mogłyby wprowadzić do programu nauczania takie konieczne szkolenia, które wyposażą studentów w zestaw umiejętności i wiedzy specjalistycznej umożliwiających im w przyszłości oferowanie w pełni profesjonalnych usług związanych z otwartym dostępem.

W dalszej kolejności przyszłe badania mogłyby obejmować już nie tylko większą próbkę ogłoszeń pracy przeanalizowanych w dłuższym okresie, ale również szersze spektrum zakresów obowiązków zebranych z bardziej zróżnicowanych geograficznie ośrodków. Takie badania mogłyby dostarczyć wiedzy na temat ogólnych i szczegółowych wymaganych umiejętności, a także rzucić światło na politykę otwartego dostępu rozmaicie prowadzoną przez fundatorów badań i publikacji naukowych w różnych krajach, a wreszcie wykazać, czy istnieje korelacja pomiędzy zestawem wymaganych umiejętności a typami polityki „drogi zielonej” i „drogi złotej” w usługach wolnego dostępu, stosowanych przez różnych fundatorów.

## Bibliografia

- Allard S., Mack T.R., Feltner-Reichert M. (2005), *The librarian's role in institutional repositories: A content analysis of the literature*, „Reference Services Review”, t. 33 (3), s. 325–336, <https://doi.org/10.1108/00907320510611357>.
- Ashcroft L. (2004), *Developing competencies, critical analysis and personal transferable skills in future information professionals*, „Library Review”, t. 53 (2), s. 82–88. <https://doi.org/10.1108/00242530410522569>.
- Auckland M. (2012), *Re-skilling for research: An investigation into the role and skills of subject and liaison librarians required to effectively support the evolving information needs of researchers*, London: Research Libraries UK, <https://www.rluk.ac.uk/wp-content/uploads/2014/02/RLUK-Re-skilling.pdf> [dostęp: 23.04.2019].
- Biddiscombe R. (2001), *The development of information professionals' needs for Internet and IT skills: Experiences at the University of Birmingham*, „Program”, t. 35 (2), s. 157–166, <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006946>.
- Blumenthal J., Martinez I., Murthy V., Silver L. (2006), *Position descriptions in health sciences libraries*, Chicago: Medical Library Association.
- Borgman C.L. (1999), *What are digital libraries? Competing visions*, „Information Processing and Management”, t. 35 (3), s. 227–243, [https://doi.org/10.1016/S0306-4573\(98\)00059-4](https://doi.org/10.1016/S0306-4573(98)00059-4).
- Bychowski B.K.H., Costa M.C., Sudhakaran J., Caffrey C.M., Moore A.D., Zhang Y. (2010), *Old worlds, new meanings: A study of trends in science librarian job ads*,

- „Issues in Science and Technology Librarianship”, t. 63, <https://doi.org/10.5062/F47D2S2K>.
- Cassella M., Morando M. (2012), *Fostering new roles for librarians: Skills set for repository managers – Results of a survey in Italy*, „Liber Quarterly”, t. 21 (3–4), s. 407–428, <https://doi.org/10.18352/lq.8033>.
- Chan D.L.H., Kwok C.S.Y., Yip S.K.F. (2005), *Changing roles of reference librarians: The case of the HKUST institutional repository*, „Reference Services Review”, t. 33 (3), s. 268–282, <https://doi.org/10.1108/00907320510611302>.
- Choi Y., Rasmussen E. (2009), *What qualifications and skills are important for digital librarian positions in academic libraries? A job advertisement analysis*, „The Journal of Academic Librarianship”, t. 35 (5), s. 457–467, <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2009.06.003>.
- Cox A.M., Pinfield S. (2013), *Research data management and libraries: Current activities and future priorities*, „Journal of Librarianship and Information Science”, t. 46 (4), s. 299–316, <https://doi.org/10.1177/0961000613492542>.
- Cox A.M., Kennan M.A., Lyon L., Pinfield S. (2017), *Developments in research data management in academic libraries: Towards an understanding of research data service maturity*, „Journal of the Association for Information Science and Technology”, t. 68 (9), s. 2182–2200, <https://doi.org/10.1002/asi.23781>.
- Gabridge T. (2009), *The last mile: Liaison roles in curating science and engineering research data*, „Research Library Issues”, t. 265, s. 15–21, <https://doi.org/10.29242/rli.265.4>.
- Gerolimos M., Konsta R. (2008), *Librarians' skills and qualifications in modern informational environment*, „Library Management”, t. 29 (8/9), s. 691–699, <https://doi.org/10.1108/01435120810917305>.
- Henty M. (2008), *Dreaming of data: The library's role in supporting e-research and data management*. Presented at: Australian Library and Information Association biennial conference, Alice Springs, Australia, 2–5 September 2008, [https://open-research-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/47617/5/henty\\_alia\\_08.pdf](https://open-research-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/47617/5/henty_alia_08.pdf) [dostęp: 23.04.2019].
- Jenkins B., Breakstone E., Hixson C. (2005), *Content in, content out: The dual roles of reference librarian in institutional repositories*, „Reference Services Review”, t. 33 (3), s. 312–324, <https://doi.org/10.1108/00907320510611348>.
- Jones R., Andrew T., MacColl J. (2006), *The institutional repository*, Cambridge, MA: Elsevier Science.
- Jones S., Pryor G., Whyte A. (2013), *How to develop RDM services – a guide for HEIs*. DCC How to Guides, Edinburgh: Digital Curation Centre, <http://www.dcc.ac.uk/resources/how-guides/how-develop-rdm-services> [dostęp: 23.04.2019].
- Kim J., Warga E., Moen W. (2013), *Digital curation in the academic library job market*, „Proceedings of the American Society for Information Science and Technology”, t. 49 (1), s. 1–4, <https://doi.org/10.1002/meet.14504901283>.
- Kwasik H. (2013), *Qualifications for a serials librarian in an electronic environment*, „Serials Review”, t. 28 (1), s. 33–37, <https://doi.org/10.1080/00987913.2002.10764704>.

- Lewis M.J. (2010), *Libraries and the management of research data*, w: *Envisioning future academic library services*, red. S. McKnight, London: Facet Publishing, s. 145–168, [http://eprints.whiterose.ac.uk/11171/1/LEWIS\\_Chapter\\_v10.pdf](http://eprints.whiterose.ac.uk/11171/1/LEWIS_Chapter_v10.pdf) [dostęp: 23.04.2019].
- Marion L. (2001), *Digital librarian, cybrarian, or librarian with specialized skills: Who will staff digital libraries?*, w: *Crossing the divide: Proceedings of the Tenth National Conference of the Association of College and Research Libraries, March 15–18, 2001, Denver, Colorado*, red. H.A. Thompson, Chicago: American Library Association, s. 143–149, <https://pdfs.semanticscholar.org/5707/7e9903a850d784de1b8d3a3468c864f69fad.pdf> [dostęp: 23.04.2019].
- McMullen K.D., Felicia Y. (2013), *Adapting to change: A survey of evolving job descriptions in medical librarianship*, „*Journal of Hospital Librarianship*”, t. 13 (3), s. 246–257, <https://doi.org/10.1080/15323269.2013.798772>.
- Monastersky R. (2013), *Publishing frontiers: The library reboot*, „*Nature*”, t. 495 (7442), s. 430–432, from <https://www.nature.com/news/publishing-frontiers-the-library-reboot-1.12664> [dostęp: 23.04.2019].
- Ottaviani J., Hank C. (2009), *Libraries should lead the institutional repository initiative and development at their institutions*, „*Bulletin of the American Society for Information Science and Technology*”, t. 35 (4), s. 17–21, <https://doi.org/10.1002/bult.2009.1720350408>.
- Park J.R., Lu C., Marion L. (2009), *Cataloging professionals in the digital environment: A content analysis of job descriptions*, „*Journal of the American Society for Information Science and Technology*”, t. 60 (4), s. 844–857, <https://doi.org/10.1002/asi.21007>.
- Peek R., Newby G.B., red. (1996), *Scholarly publishing: The electronic frontier*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Picarra M. (2012), *Monitoring compliance with open access policies*, Pasteur40A, <http://eprints.gla.ac.uk/113944/1/113944.pdf> [dostęp: 23.04.2019].
- Pinfield S., Salter J., Bath P.A., Hubbard B., Millington P., Anders J.H.S., Hussain A. (2014), *Open Access repositories worldwide, 2005–2012: Past growth, current characteristics and future responsibilities*, „*Journal for the American Society for Information Science and Technology*”, t. 65 (12), s. 2404–2421, <https://doi-org/10.1002/asi.23131>, <http://eprints.whiterose.ac.uk/76839/> [dostęp: 11.07.2019].
- Pontika N., Rozenberga D. (2015), *Developing strategies to ensure compliance with funders' open access policies*, „*Insights*”, t. 28 (1), s. 32–36, <https://doi.org/10.1629/uksg.168>.
- Robinson M. (2008), *Institutional repositories: Staff and skills set*. SHERPA Document, <http://www.sherpa.ac.uk/documents/staffandskills2008.pdf> [dostęp: 23.04.2019].
- Schwartz C. (2000), *Digital libraries: An overview*, „*The Journal of Academic Librarianship*”, t. 26 (6), s. 385–393.
- Sharp K. (2001), *Internet librarianship: Traditional roles in a new environment*, „*IFLA Journal*”, t. 27 (2), s. 78–81, <https://doi.org/10.1177/034003520102700208>.
- Simons N., Richardson J. (2012), *New roles, new responsibilities: Examining training needs of repository staff*, „*Journal of Librarianship and Scholarly Communication*”, t. 1 (2), s. 1–16, <https://doi.org/10.7710/2162-3309.1051>.

- Suber P. (2012), *Open access*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Swan A. (2011), *Institutional repositories – now and next*, w: *University Libraries and Digital Learning Environments*, red. P. Dale, J. Beard, M. Holland, London: Ashgate Publishing, s. 119–134, <https://eprints.soton.ac.uk/271471/> [dostęp: 23.04.2019].
- Tenopir C., Birch B., Allard S. (2012), *Academic libraries and research data services. Current practices and plans for the future*. Chicago: Association of College & Research Libraries, [http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org/acrl/files/content/publications/whitepapers/Tenopir\\_Birch\\_Allard.pdf](http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org/acrl/files/content/publications/whitepapers/Tenopir_Birch_Allard.pdf) [dostęp: 23.04.2019].
- UK Research and Innovation (UKRI). (n.d.). Common principles on data policy, <https://www.ukri.org/funding/information-for-award-holders/data-policy/common-principles-on-data-policy/> [dostęp: 23.04.2019].
- Walters T.O. (2007), *Reinventing the library – how repositories are causing librarians to rethink their professional roles*, „Portal: Libraries and the Academy”, t. 7 (2), s. 213–225, <https://doi.org/10.1353/pla.2007.0023>.
- Whyte A., Tedds J. (2011), *Making the case for research data management*. Digital Curation Centre and Jisc, <http://www.dcc.ac.uk/sites/default/files/documents/publications/Making%20the%20case.pdf> [dostęp: 23.04.2019].
- Wickham J. (2010), *Repository Management: An emerging profession in the information sector*. [Conference paper] Online Information, 30 November–2 December 2010, Olympia, London, <http://eprints.nottingham.ac.uk/1511/> [dostęp: 23.04.2019].

Przeł. Tomasz Olszewski

NANCY PONTIKA

## Roles and Jobs in the Open Research Scholarly Communications Environment: Analysing Job Descriptions to Predict Future Trends

**Abstract.** During the past two-decades academic libraries updated current staff job responsibilities or created brand new roles. This allowed them to adapt to scholarly communication developments and consequently enabled them to offer efficient services to their users. The global calls for openly accessible research results has shifted the institutional, national and international focus and their constant evolution has required the creation of new research positions in academic libraries. This study reports on the findings of an analysis of job descriptions in the open research services as advertised by UK academic libraries.

**Keywords:** scholarly communications; skills; competencies; open access; research data; repositories.

