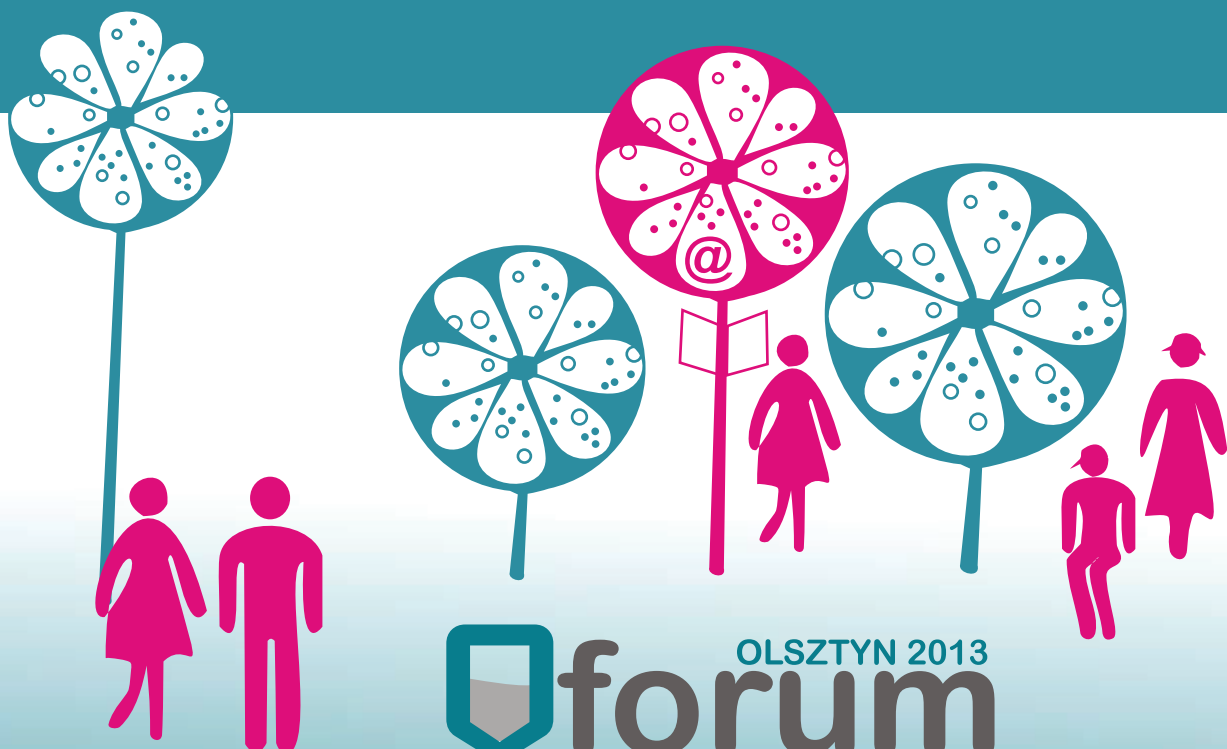


Bibliotekarz Warmińsko-Mazurski



OLSZTYN 2013
forum
MŁODYCH
BIBLIOTEKARZY

biblioteka - twój czas, twoje miejsce



Bibliotekarz Warmińsko-Mazurski
ISSN: 1640-2200

Zespół redakcyjny: Sylwia Białecka, Andrzej Marcinkiewicz – przewodniczący,
Renata Pietrulewicz, Anita Romulewicz, Ewa Rudnicka,
Adrianna Walendziak, grafika: Iwona Bolińska-Walendzik

Adres redakcji: Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Olsztynie
ul. 1 Maja 5, 10-117 Olsztyn
tel. 89 524 90 32, bwm@wbp.olsztyn.pl

Wydawcy numeru specjalnego: Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Olsztynie
Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich

Redakcja numeru specjalnego: Sylwia Białecka, Adrianna Walendziak

Bibliotekarz Warmińsko-Mazurski. Numer Specjalny. Materiały z 8. Forum Młodych
Bibliotekarzy w Olsztynie ukazał się jako publikacja pokonferencyjna 8. FMB,
które odbyło się 12-13 września 2013 r. w Olsztynie.

ORGANIZATORZY 8. FORUM MŁODYCH BIBLIOTEKARZY W OLSZTYNIE



MIEJSKA
BIBLIOTEKA
PUBLICZNA
w Olsztynie



Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich (SBP) jest organizacją pożytku publicznego, o blisko stuletniej tradycji, zrzeszającą ponad 7,5 tys. osób związanych z bibliotekarstwem i informacją naukową, ze wszystkich typów bibliotek: publicznych, akademickich, naukowych, specjalnych, szkolnych i pedagogicznych.

Misją SBP jest działanie na rzecz rozwoju bibliotekarstwa, budowanie tożsamości zawodu bibliotekarza, integracja środowiska, a także kreowanie pozytywnego wizerunku bibliotek i zawodu bibliotekarza.

Wizją działalności Stowarzyszenia jest tworzenie przestrzeni partnerskiej dla rozwoju bibliotek w społeczeństwie wiedzy.

Stowarzyszenie stawia na młodych. Od 2006 r. organizuje co roku Forum Młodych Bibliotekarzy, będące platformą doskonalenia i integracji młodej kadry bibliotekarskiej, rozwoju jej potencjału, kreatywności oraz wymiany doświadczeń zawodowych.

Więcej o SBP i Forum Młodych Bibliotekarzy w portalu www.sbp.pl.

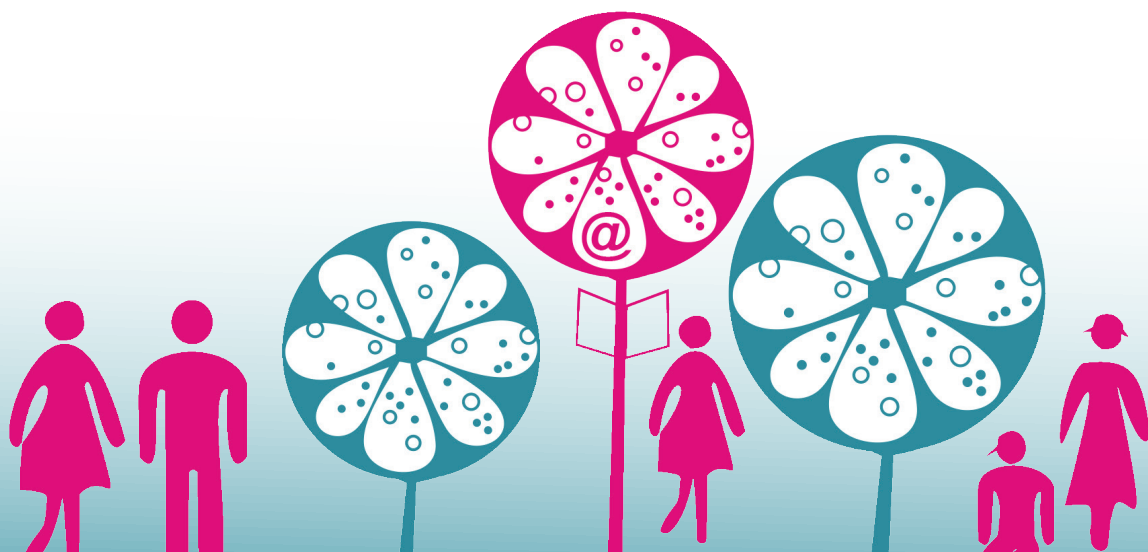
Wojewódzka Biblioteka Publiczna
im. Emilii Sukertowej-Biedrawiny w Olsztynie
Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich

Bibliotekarz Warmińsko-Mazurski

numer specjalny

Materiały z 8. Forum Młodych Bibliotekarzy w Olsztynie
12-13 września 2013 r.

Olsztyn 2014



Szanowni Czytelnicy! Drodzy Forumowicze!

Oddajemy do Waszych rąk, a właściwie do Waszych smartfonów, tabletów i komputerów numer specjalny naszego „Bibliotekarza Warmińsko-Mazurskiego”, przypominający i podsumowujący wspaniałe wydarzenie, jakim było 8. Forum Młodych Bibliotekarzy w Olsztynie.

8. FMB odbyło się 12-13 września 2014 r. w Olsztynie. Organizatorami Forum byli: Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich, Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Olsztynie, Miejska Biblioteka Publiczna w Olsztynie, Biblioteka Uniwersytecka UWM oraz Instytut Książki. Podczas Forum wygłoszono osiemnaście referatów i przeprowadzono szesnaście warsztatów. Wykład inauguracyjny pt. „Przyszłość książki – czy czytelnictwo przetrwa?” wygłosił Łukasz Gołębiowski, głos zabrali również: Jacek Wojnarowski i Tomasz Makowski. Po oficjalnych przemówieniach swoje referaty zaprezentowali prelegenci z całej Polski: Biblioteka 3.0 (Adam Piwek), Aplikacje mobilne w bibliotece (Sylwia Czub-Kiełczewska, Szymon Manikowski), O specyfice rozmowy z klientem (dr hab. Mariusz Rutkowski), Mobilność bibliotekarza = zadowolenie czytelnika (Agata Walczak-Niewiadomska), Partnerstwo jako źródło dodatkowych korzyści dla biblioteki (Krzysztof Dąbkowski), Jeden budynek – dwie instytucje? (Dorota Sochocka), Kariera w bibliotece – tajemnica sukcesu (Łukasz Ślusarczyk), *Mentoring* i *coaching* jako formy rozwoju zawodowego młodych bibliotekarzy (Magdalena Gomułka), Kreowanie wirtualnej przestrzeni biblioteki (Dawid Kotlarek), E-booki w OPACU, jak to sobie wymyślili bibliotekarze z Białogóry i Bemowa (Jan Mroczek), Wpływ rosnącej popularności *self-publishingu* na zmiany w środowiskach wydawniczych i bibliotekarskich (Marek Maruszczak), Morderstwo, operacja, sekcja, czyli co potrafi opolski bibliotekarz (Magdalena Schatt-Skotak), Inicjatywy młodzieżowe w mediotece, przyszłym sukcesem Biblioteki Wojewódzkiej (Marta Bieława), Blogi bibliotekarzy jako wyraz samorealizacji

(Ilona Niewczas, Dariusz Perliński), Gadżety technologiczne, media społecznościowe i ich wykorzystanie w małej bibliotece miejskiej (Roman Wojciechowski), oraz Czy bibliotekarz może być radiowcem? (Jacek Smółka). Forumowicze uczestniczyli również w warsztatach: Najmłodszy w bibliotece – nowe pomysły na nowe czasy (Joanna Olech), Merchandising w bibliotece (Magda Balicka), Współ w zespół – jak zbudować zespół? (Marek Jurowski), Gra o książkę – gry planszowe w bibliotece (Mateusz Pejas), Bibliotekarz fotografujący kontra bibliotekarz fotografowany (Grzegorz Winnicki), Architektura małych bibliotek – o współpracy między architektem a bibliotekarzem (Piotr Kieżun), Ochrona danych osobowych na co dzień – nic trudnego a ważne (Sylwia Czub-Kiełczewska), Bibliotekarze asertywni na co dzień (Monika Piłka), Majsterkowanie 2.0 (Agnieszka Koszowska), Profil na Facebooku, strona WWW biblioteki – co wolno, a czego nie wolno zamieszczać? (Joanna Potęga), Dobra dyskusja podstawą dobrego spotkania Dyskusyjnego Klubu Książki (Mateusz Pejas, Marek Jurowski) oraz Młodzi w bibliotece? (Kamila Radziwińska-Arczak). Obrady forum zakończył wykład Pawła Brauna (dyrektor WiMBP w Gdańsku) na temat przyszłej roli bibliotek.

Z bogactwa referatów i wystąpień prezentujemy teksty nadesłane przez autorów według podziału na bloki tematyczne 8. FMB: Miejsce innowacji, Czas potrzeb, Rusz z miejsca, Czas na ciebie. Uważny czytelnik zauważy jednak nowy dział: Czas po forum – a w nim poforumową refleksję Katarzyny Bikowskiej, do lektury której również gorąco zachęcamy.

Podczas redakcji materiałów staraliśmy się nie ingerować w tkankę tekstu, nanosząc nieliczne tylko poprawki stylistyczne oraz korekty, ujednoliliśmy jednak przypisy zgodnie z zasadami wyłuszczoneymi w publikacji M. Antczak i A. Nowackiej: *Przypisy. Powołania. Bibliografia załącznikowa* (Warszawa, 2008). Publikację ilustrują fotografie z 8. FMB – nie są one jednak ilustracją poszczególnych tekstów, a mają przypomnieć szczególną atmosferę Forum.

ORGANIZATORZY 8. FMB

w numerze specjalnym

MATERIAŁY Z 8. FORUM MŁODYCH BIBLIOTEKARZY W OLSZTYNIE

MIEJSCE INNOWACJI

DAWID KOTLAREK

Kreowanie wirtualnej przestrzeni biblioteki na przykładzie projektu „Nowoczesne e-usługi w WiMBP im. C. Norwida w Zielonej Górze” 7

JACEK SMÓŁKA

Czy bibliotekarz może być radiowcem? 13

ROMAN WOJCIECHOWSKI

Gadżety technologiczne i media społecznościowe w małej bibliotece miejskiej 15

CZAS POTRZEB

MARTA BIEŁAWA

Inicjatywy młodzieżowe w bibliotece przyszłym sukcesem Biblioteki Wojewódzkiej 31

KAMILA RADZIMIŃSKA-ARCZAK

Młodzi w bibliotece?, czyli rzecz o zaufaniu 35

MAGDALENA SCHATT-SKOTAK

Morderstwo, operacja, sekcja, czyli co potrafi opolski bibliotekarz 39

DWA MICHAŁY

Scenariusz zajęć dla najmłodszych czytelników 44

GAZETKOWE ZABAWY

Scenariusz zajęć dla najmłodszych czytelników 45

RUSZ Z MIEJSCA

BARTOSZ SZUBERT

Badanie potrzeb i satysfakcji użytkowników na przykładzie Biblioteki Głównej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu 21

CZAS NA CIEBIE

MAGDALENA GOMUŁKA

Mentoring i coaching jako formy rozwoju zawodowego młodego bibliotekarza 47

MONIKA PIŁKA

Bibliotekarze asertywni na co dzień 57

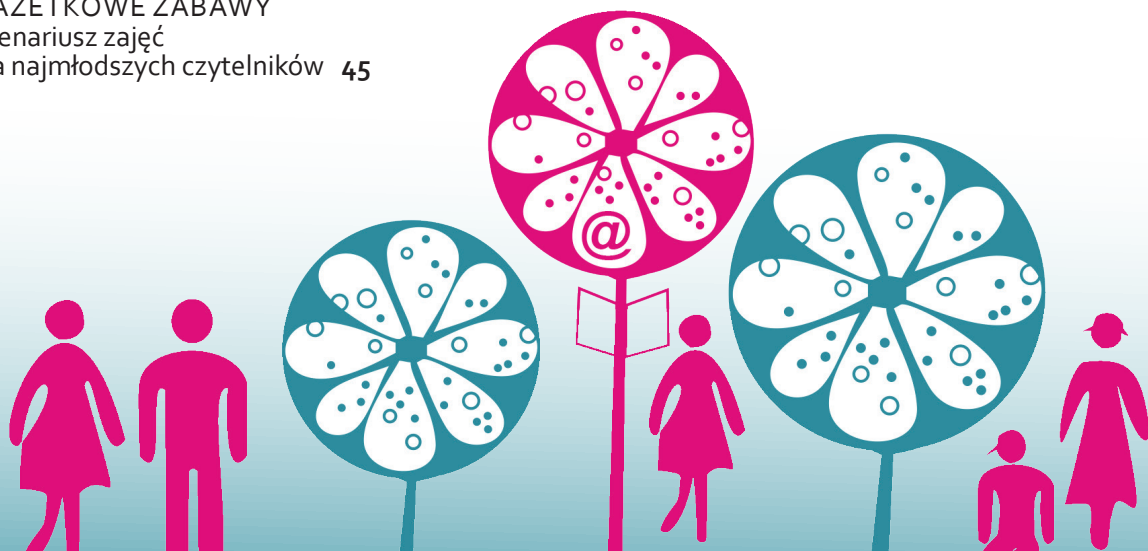
ŁUKASZ ŚLUSARCZYK

Kariera w bibliotece – tajemnica sukcesu 66

CZAS PO FORUM

KATARZYNA BIKOWSKA

Czy Forum uczy? – opinie po 8. Forum Młodych Bibliotekarzy w Olsztynie 69





Ekspansja nowoczesnych technologii we współczesnym świecie, wirtualizacja życia i rozwój technologii 2.0 stawiają przed bibliotekami wiele nowych wyzwań i wymuszają potrzebę zagospodarowania przestrzeni cyfrowej. Mówiąc dziś o bibliotece w sieci, nie mamy na myśli jedynie dostępu do baz katalogowych czy bibliograficznych – dla współczesnego użytkownika sieci ważna jest, oprócz pozyskiwania informacji, możliwość dzielenia się treścią oraz wpływania na jej kształt.

KREOWANIE WIRTUALNEJ PRZESTRZENI BIBLIOTEKI NA PRZYKŁADZIE PROJEKTU „NOWOCZESNE E-USŁUGI W WIMBP IM. C. NORWIDA W ZIELONEJ GÓRZE”

WSTĘP

Ekspansja nowoczesnych technologii we współczesnym świecie stawia przed bibliotekami wiele nowych wyzwań. Postępująca wirtualizacja życia społecznego i kulturalnego¹, rozwój technologii 2.0, wzrastająca popularność portali społecznościowych wymuszają na księżnicach potrzebę zagospodarowania miejsca również w przestrzeni cyfrowej.

Mówiąc dziś o bibliotece w sieci, nie mamy na myśli jedynie dostępu do baz katalogowych czy bibliograficznych ale cały szereg interaktywnych usług, atrakcyjnych dla użytkownika ery cyfrowej. Biblioteki stanowią ważny element w budowaniu społeczeństwa informacyjnego, w którym wiedza (informacja) dostępna w postaci tekstu, obrazu czy dźwięku jest przygotowana w konkretnym celu, skierowana do określonej grupy odbiorców, posiada zdefiniowaną strukturę i zawartość². Współcześnie dla

użytkownika sieci, oprócz pozyskiwania informacji, ważnym elementem jest również możliwość dzielenia się treścią oraz wpływania na jej kształt.

Współcześnie teoretycy bibliotekarstw wiele uwagi poświęcają pojęciu biblioteki 2.0. Popularna definicja, której autorką jest Sarah Houghton, mówi, że „biblioteka 2.0 oznacza po prostu takie zorganizowanie przestrzeni bibliotecznej (zarówno fizycznej, jak i wirtualnej), by była ona bardziej interaktywna, oferowała większe możliwości wspólnych działań i rozwijała się zgodnie z potrzebami społeczności użytkowników”³. Służą temu narzędzia Web 2.0, które „pozwalają na lepsze zagospodarowanie ludzkich umiejętności, pomysłowości i inteligencji”⁴.

Informacji Regionalnej i Turystycznej [W:] Nowe technologie w bibliotekach publicznych. Materiały z VIII ogólnopolskiej konferencji pt. „Automatyzacja bibliotek publicznych”, Warszawa, 26-28 listopada 2008 r., Warszawa, 2009, s. 135.

¹ Niemczyk A., *Wirtualizacja kultury*, „Świat Marketingu. Czasopismo internetowe” [online], Czerwiec 2008 [dostęp 14.08.2013], Dostępny w Internecie: <http://www.swiatmarketingu.pl/index.php?rodzaj=01&id_numer=627349>.

² Ziembicki P., *Koncepcja rozproszonego systemu gromadzenia i dystrybucji informacji oraz wiedzy w oparciu o projekt Centrum Elektronicznej*

³ Cyt. za: Koszowska A., *Teoria biblio-dwuzerowości*, cz. 1, [online], Biblioteka 2.0. Blog społeczności czytelników i bibliotekarzy cyfrowych, [dostęp 22.08.2013], Dostępny w Internecie: <<http://blog.biblioteka20.pl/?p=23/>>.

⁴ Gmiterek G., *Biblioteka w środowisku społecznościowego Internetu. Biblioteka 2.0*, Warszawa, 2012, s. 50.

Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. C. Norwida w Zielonej Górze, przystępując w 2012 r. do projektu „Nowoczesne e-usługi”, postawiła sobie za cel stworzenie wirtualnej przestrzeni, w której użytkownik nie tylko uzyska łatwy dostęp do informacji, ale dzięki dedykowanym mu narzędziom będzie miał również indywidualny wpływ na jej kreowanie.

SUZI

SYSTEM UDOSTĘPNIANIA ZASOBÓW INFORMACYJNYCH

Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. C. Norwida w Zielonej Górze od wielu lat stara się realizować projekty mające na celu rozbudowę e-usług oraz infrastruktury technologicznej (m.in. powołanie w 2003 r. Centrum Przetwarzania Danych Bibliotecznych⁵). W połowie ubiegłej dekady dr Piotr Ziembicki, kierownik CPDB przy WiMBP w Zielonej Górze opracował koncepcję utworzenia Centrum Elektronicznej Informacji Regionalnej i Turystycznej. Ideą projektu była budowa portalu internetowego, który integrowałby wyszukiwanie informacji bibliograficznych, biznesowych, turystycznych itp. z obszaru województwa lubuskiego⁶. Niestety ze względu na brak środków finansowych projekt nie został zrealizowany. Koncepcja ewoluowała i w nowej, poszerzonej formie otrzymała w 2012 r. dofinansowanie z Lubuskiego Regionalnego Programu Operacyjnego kwotą ponad 1,2 mln zł. Projekt „Nowoczesne e-usługi Wojewódzkiej i Miejskiej Biblioteki Publicznej im. C. Norwida

⁵ Wasik M., *Centrum Przetwarzania Danych Bibliotecznych w zielonogórskiej WiMBP im. C. Norwida* [W:] *Nowe media w bibliotece. Materiały z polsko-niemieckiej konferencji bibliotekarzy, Zielona Góra 14-16 kwietnia 2004*, Zielona Góra, 2004, s. 85-87.

⁶ Ziembicki P., *Perspektywy rozwoju infrastruktury informatycznej bibliotek oraz nowa koncepcja roli bibliotekarza* [W:] *Zrób karierę w bibliotece! Materiały z I Forum Młodych Bibliotekarzy Zielona Góra, 5-6 października 2006*, red. M. Wasik, Zielona Góra, 2007, s. 14-15.

w Zielonej Górze” zakłada poszerzenie oferty WiMBP o nowoczesne e-usługi oraz poprawienie i rozbudowę usług aktualnie dostępnych. Powołano zespół składający się z informatyków oraz bibliotekarzy, który za zadanie miał opracować ostateczną wizję projektu.

Podstawę projektu stanowi stworzenie Systemu Udostępniania Zasobów Informacyjnych (SUZI) pozwalającego na integrację zasobów informacyjnych będących w posiadaniu Biblioteki. Za pośrednictwem intuicyjnego interfejsu, z wykorzystaniem nowoczesnych algorytmów sztucznej inteligencji (m.in. Data Mining) system ma za zadanie ułatwić precyzyjne wyszukiwanie wyselekcjonowanej informacji w bazach katalogowych, bibliograficznych i pełnotekstowych WiMBP oraz bazach zewnętrznych zakupionych w ramach projektu. Dzięki systemowi użytkownik otrzyma dostęp do zintegrowanej wyszukiwarki i możliwość korzystania w pełni z dodatkowych narzędzi powiązanych z SUZI, tj. digitalizacji na żądanie, dostępu do pełnotekstowych baz danych, platformy e-learningowej, elektronicznej platformy przeznaczonej dla młodych artystów, e-recenzji, news365.pl, wideokonferencji. System Udostępniania Zasobów Informacyjnych będzie miał również za zadanie integrację wszystkich bibliotecznych serwisów WWW, w tym głównego serwisu internetowego www.wimbp.zgora.pl.

DIGITALIZACJA NA ŻĄDANIE

Usługa polegać ma na bezpłatnym przygotowaniu i udostępnieniu elektronicznych wersji różnorodnych materiałów bibliotecznych (fragmenty książek, artykuły z czasopism, zbiory specjalne, regionalna). Użytkownik będzie mógł złożyć zamówienie na zdigitalizowany materiał za pośrednictwem interfejsu zintegrowanego w ramach SUZI. Zdigitalizowane materiały zostaną umieszczone w bazie danych, indeksowanej przez wyszukiwarkę SUZI, do której dostęp będą mieli wszyscy użytkownicy systemu. Po złożeniu zamówienia przez użytkownika system automatycznie

przeszuka bazę zdigitalizowanych wcześniej publikacji oraz zewnętrzne bazy pełnotekstowe, tj. Zielonogórską Bibliotekę Cyfrową oraz Federację Bibliotek Cyfrowych, w poszukiwaniu już dostępnych pozycji. W przypadku braku cyfrowej wersji dokumentu we wspomnianych repozytoriach system zlokalizuje go w bazie katalogowej biblioteki i prześle informację (e-mail) do odpowiedniej komórki, skąd pracownik dostarczy zamówioną publikację do Pracowni Digitalizacji, odpowiedzialnej za proces cyfryzacji. Następnie użytkownik otrzyma link odsyłający bezpośrednio do zamawianego dokumentu. Ze względu na przepisy dotyczące praw autorskich mechanizmy udostępniania będą różnicowane, np. niektóre dokumenty będą dostępne do wglądu za pośrednictwem końcówek informatycznych tylko w obrębie biblioteki.

PLATFORMA E-LEARNINGOWA

W oparciu o platformę **Moodle** system *e-learningu* oferować będzie nieodpłatny dostęp do różnorodnych kursów, m.in. poświęconych zagadnieniom wyszukiwania i filtrowania informacji, z których korzystać będą mogli wszyscy użytkownicy.

System służyć będzie również samym bibliotekarzom. WiMBP w Zielonej Górze sprawuje nadzór nad 162 placówkami bibliotecznymi (biblioteki samorządowe wraz z filiami) w południowej części województwa lubuskiego. Jednym z istotnych aspektów działalności na tej płaszczyźnie jest organizacja doskonalenia zawodowego pracowników bibliotek. Platforma umożliwi dotarcie do szerokiego grona bibliotekarzy, którzy zdalnie, bez konieczności przemieszczania się korzystać będą mogli z branżowych szkoleń specjalistycznych.

PLATFORMA DLA MŁODYCH ARTYSTÓW

Podstawowym celem pomysłodawców tej usługi było przekształcenie czytelnika (odbiorcy treści) w aktywnego uczestnika, za-

angażowanego w działalność kulturalną. Platforma funkcjonować będzie na zasadach serwisu społecznościowego, skupiającego wokół siebie artystów amatorów: autorów tekstów prozatorskich i poetyckich, malarstwa, filmu, rękodzieła itd. Zarejestrowany użytkownik otrzyma możliwość zamieszczania na portalu swoich prac w różnorodnej formie (tekst, obraz, dźwięk). Każdy zamieszczony plik zostanie sklasyfikowany według określonych kategorii: malarstwo, fotografia, film, literatura, muzyka, rzeźba/installacje, komiks, *digital art*, inne. Użytkownicy dzięki systemowi rankingów będą mogli wzajemnie oceniać i komentować udostępnione materiały oraz zawierać między sobą wirtualne znajomości. W ramach serwisu funkcjonować będzie forum, jako narzędzie wymiany myśli, dzielenia się spostrzeżeniami pomiędzy uczestnikami serwisu. Przewidziano także organizowanie wirtualnych spotkań (chaty, wideokonferencje) z innymi, uznanymi artystami z różnych dziedzin.

E-RECENZJE

Na podobnych zasadach funkcjonować będzie platforma E-recenzje gromadząca opinie i rekomendacje tworzone i przesyłane przez użytkowników, poświęcone literaturze, filmom, grom i muzyce. Tu również funkcjonować będzie system komentarzy i rankingów, z możliwością oceny treści recenzji, jak i samego dzieła. Użytkownicy będą mieli możliwość zawierania znajomości między sobą, informowania o nowych zdarzeniach (nowy komentarz do recenzji, nowa recenzja znajomego itp.) oraz wypowiedzania się w ramach forum.

Serwis służyć będzie również promocji zbiorów WiMBP, informując o nowościach na bibliotecznych półkach. Czytelnik będzie miał możliwość zamówienia dostępnej książki z poziomu serwisu. W elektronicznej bazie katalogowej biblioteki zamieszczane będą linki odsyłające bezpośrednio do recenzji konkretnej pozycji. Dzięki temu czytelnik będzie miał

łatwy dostęp do szerszej informacji na temat wyszukiwanych materiałów.

NEWS365.PL

Projekt „Nowoczesne e-usługi” przewiduje rozbudowę istniejącego portalu news365.pl. Powstał on w 2010 r. jako pierwszy miejski portal wymiany informacji dla dziennikarzy i organizatorów wydarzeń medialnych⁷. Z założenia serwis dedykowany jest lokalnym dziennikarzom, jednak ze względu na różnorodność informacji oraz ich globalny dostęp służyć może również wszystkim zainteresowanym, jako powszechne źródło informacji o życiu społeczno-kulturalnym regionu. Jego zadaniem jest poprawa przepływu informacji pomiędzy animatorami lokalnej społeczności, tj. urzędami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami kultury, sportu i turystyki, a tymi, do których ich działalność jest skierowana oraz tymi, którzy ją opisują. Portal jest odpowiedzią na zapotrzebowanie w najbardziej podstawowym obszarze dotyczącym budowy społeczeństwa informacyjnego. Gromadzi źródłowe komunikaty prasowe, które porządkuje i udostępnia określonym w projekcie grupom odbiorców – mieszkańcom lub bezpośrednio mediom.

Dzięki uruchomieniu portalu news365.pl mieszkańcy zyskali pełną informację dotyczącą aktywności organizatorów działających na terenie województwa, a także możliwość bezpośredniego kontaktu z mediami w ważnych dla nich sprawach.

Za pośrednictwem platformy news365.pl organizatorzy wydarzeń mogą bez ograniczeń przekazywać informacje o swojej działalności

⁷ Kotlarek D., News365.pl – miejski portal informacyjny [W:] Bibliotekarz Lubuski [online], [dostęp 20.08.2013], Dostępny w Internecie: <http://bibliotekarzlubuski.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=133:news365pl-twoj-pomys-na-news&catid=37:nowe-media&Itemid=56/>.

regionalnym mediom i mieszkańcom. Zyskali narzędzie, dzięki któremu dużo łatwiej zaplanować wydarzenie.

Korzystając z news365.pl, dziennikarze (w tym dziennikarze obywatelscy) znajdują uporządkowane informacje, które inspirują do przygotowania publikacji oraz wspomagają ich pracę. Podstawowym narzędziem jest tu rozbudowany kalendarz, dzięki któremu każdego dnia znajdują interesujące wydarzenia wartę opisaną.

Aktualnie funkcjonująca e-usługa news365 ulegnie znaczącej poprawie i rozbudowie. Podniesienie jakości serwisu nastąpi poprzez modernizację interfejsu (integrację w ramach SUZI), zmianę serwera na wydajniejszy, a także dodanie nowych funkcjonalności serwisu.

W ramach rozbudowy, poprawy jakości oraz zwiększenia funkcjonalności usługi news365 zostaną uruchomione następujące moduły:

- media alert – dedykowana aplikacja umożliwiająca administratorowi portalu wysłanie wiadomości sms na numery telefonów zarejestrowanych w portalu dziennikarzy np. o nagłym wydarzeniu, zmianie terminu wydarzenia,
- analiza treści portali – aplikacja umożliwiająca za pomocą RSS śledzenie nowych artykułów na stronach internetowych mediów i umieszczająca tytuły do tychże na stronach portalu news365.pl,
- konta dziennikarskie – uprawnienia dające dostęp do dodatkowych treści, tj. danych kontaktowych, numerów telefonów komórkowych, forum itd., wyposażone w bardzo restrykcyjny mechanizm autoryzacji podczas rejestracji konta,
- konta organizatorów – uprawnienia umożliwiające samodzielną edycję kalendarza oraz dodawania artykułów bez prawa dostępu do panelu administracyjnego całej strony, wyposażone w bardzo restrykcyjny mechanizm autoryzacji podczas rejestracji konta,
- aplikacja meteo – działająca w oparciu o wykupiony, komercyjny dostęp do danych

meteorologicznych, prowadząca bieżący monitoring, analizę i statystykę warunków pogodowych oraz prezentująca wskazania na stronach portalu,

- newsletter – codzienna zbiorcza informacja o bieżących wydarzeniach dla użytkowników portalu,
- kalendarium – niezależna od głównego kalendarza aplikacja porządkująca listę dat ważnych dla mieszkańców województwa lubuskiego (rocznie, święta) i prezentująca je na stronie portalu.

Kolejnym elementem podnoszącym jakość usługi news365 będzie uruchomienie mobilnej wersji portalu, przeznaczonej na telefony komórkowe, palmfony, tablety i inne urządzenia umożliwiające przeglądanie treści online za pośrednictwem sieci komórkowych.

WIDEOKONFERENCJE

W ramach projektu WiMBP zapewni również usługę umożliwiającą organizowanie wideokonferencji. Usługa realizowana będzie z wykorzystaniem serwisu internetowego, co wyklucza konieczność instalacji specjalistycznego oprogramowania po stronie użytkowników. Chętni udziału w tego typu wirtualnych spotkaniach będą musieli posiadać zaproszenie oraz komputer podłączony do sieci i kamerę internetową. Zaproszenia będą miały charakter indywidualny (skierowane do określonej grupy odbiorców) lub ogólnodostępny (publikowane na stronach internetowych biblioteki).

Usługa wykorzystywana będzie przy realizacji spotkań w ramach Dyskusyjnych Klubów Książki, które tylko w południowej części województwa zrzeszają blisko tysiąc członków. Minimum cztery razy w roku organizowane są spotkania i warsztaty dla koordynatorów klubów, którzy przyjeżdżają do siedziby WiMBP z bibliotek, natomiast w efekcie wdrożenia nowej usługi wideokonferencji zebrania będą mogły odbywać się częściej, co wpłynie pozytywnie na jakość pracy DKK. Klubowicze

również uzyskają możliwość zdalnego uczestnictwa w organizowanych dyskusjach, poszerzając dzięki temu zakres działalności klubu.

Transmitowane w czasie rzeczywistym będą również spotkania autorskie, konferencje i inne ważniejsze wydarzenia odbywające się w siedzibie WiMBP. Niezwykle ciekawe możliwości systemu wideokonferencji wiążą się z organizacją konwersacji językowych z *native speakerami* w wirtualnej Cafe Language mediateki „Góra Mediów”. W starej formule spotkania z językami obcymi odbywały się ze względu na ograniczenia lokalowe WiMBP jedynie raz na dwa miesiące przy udziale niewielkiej liczby osób.

Tego typu rozwiązanie pozwoli na uczestnictwo w życiu kulturalnym placówki również osobom niepełnosprawnym, którym często ograniczenia ruchowe czy bariery architektoniczne nie pozwalają na korzystanie w pełni z bibliotecznej oferty.

ELEKTRONICZNE BAZY DANYCH

W ramach usługi udostępniony zostanie cały szereg elektronicznych baz danych o różnorodnym spektrum tematycznym (m.in. euro-press.pl, Netpress.pl, Gazeta Lubuska, Gazeta Wyborcza, Rzeczpospolita, eGazety.pl, Inforlex.pl, Ebrary, Ibuk.pl). Dostęp do nich będzie możliwy zarówno za pośrednictwem mechanizmów udostępnianych przez administratorów tychże baz danych, jak też dzięki mechanizmom wyszukiwania Systemu Udostępniania Zasobów Informacyjnych, które pozwolą na równoczesne przeszukiwanie wszystkich baz danych oraz wyświetlanie zbiorczych wyników wyszukiwania.

INNE E-USŁUGI

Efektom realizacji projektu będzie również nowy serwis WWW (w ramach SUZI), integrujący wszystkie aktualnie funkcjonujące strony internetowe biblioteki. Dodatkowo serwis



8. FMB w Olsztynie
Gra miejska – kreatywne zwiedzanie bibliotek

SUZI zostanie powiązany z portalami społecznościowymi, np. Facebookiem, co sprawi, że informacje dotyczące aktualnych wydarzeń ukazujące się w serwisie będą automatycznie zamieszczane na profilu społecznościowym i rozpropagowywane wśród szerokiego grona odbiorców.

Projekt przewiduje również udostępnienie wirtualnego spaceru po bibliotece. Stanowić on będzie nowoczesną i wygodną formę prezentacji biblioteki. Wizualizację instytucji tworzyć będą panoramy sferyczne o kącie widzenia 360 stopni w pionie i poziomie, wraz z opisami. Dzięki nawigacji użytkownik będzie miał możliwość przemieszczania się po poszczególnych agendach biblioteki i zapoznania się z ich działalnością.

Realizacja wyżej wymienionych e-usług wiąże się również z koniecznością rozbudowy infrastruktury informatycznej biblioteki. Sukces tak dużego projektu informatycznego jest w znacznym stopniu zależny od wydajnej, stabilnej i skalowalnej platformy sprzętowej (serwerowej) oraz oprogramowania systemowego. Platformą taką jest aktualnie najnowocześniejsza technologia serwerów kasetowych *blade* połączona z wirtualizacją zasobów. Takie rozwiązanie zostanie zakupione i wdrożone w ramach projektu.

ZAKOŃCZENIE

Projekt „Nowoczesne e-usługi w WiMBP w Zielnej Górze” to duży krok w kierunku realizacji koncepcji modelu biblioteki hybrydowej, będącej „czymś więcej niż tylko interfejsem oferującym zintegrowane odkrywanie zasobów (...). Bibliotekę hybrydową należy postrzegać jako środowisko z usługami fizycznymi i wirtualnymi wspierającymi zawodową działalność użytkowników od odkrycia informacji do działań i analizy prowadzonych na dostarczonych zasobach”⁸.

Na zakończenie warto podkreślić dużą rolę bibliotekarzy biorących udział w merytorycznym przygotowaniu i realizacji projektu. Dzięki ich wiedzy i doświadczeniu powstało wiele interesujących rozwiązań, dzięki którym wirtualny świat zielonogórskiej księżnicy stanie się atrakcyjną przestrzenią, chętnie odwiedzaną przez użytkowników.

⁸ Piotrowicz G., *Model hybrydowy jako optymalny wariant funkcjonowania i rozwoju współczesnej biblioteki akademickiej* [online], [dostęp 30.08.2013], s. 15-16, Dostępny w Internecie: <<http://bur.ur.edu.pl/relacja/ref/piotrowicz.pdf>>.

CZY BIBLIOTEKARZ MOŻE BYĆ RADIOWCEM?

Na to pytanie odpowiedź jest jedna. Oczywiście, że tak! Przykładem może być audycja w olsztyńskim radiu UWM FM „Przystanek Planeta 11”. Jest to godzinny program „na żywo” prowadzony przez bibliotekarzy z Planety 11. Co tydzień opowiadają o tym, co ciekawego dzieje się w ich bibliotece, omawiają nowości książkowe, muzyczne, filmowe. Prowadzą konkursy, rozmowy ze słuchaczami, zapraszają gości... Program jest w całości autorski, bibliotekarze sami przygotowują scenariusz oraz wybierają muzykę. Jest to wspaniała promocja biblioteki, ale też niesamowite doświadczenie.

Można zadać pytanie – dlaczego w ogóle powstał taki program? Biblioteki XXI wieku muszą szukać nowych wyzwań i rozwiązań, które pozwolą na łamanie stereotypów oraz pozwolą patrzeć na bibliotekę jak na nowoczesne miejsce, atrakcyjne dla młodych ludzi. Planeta 11 jest biblioteką multimedialną, która ma właśnie taki profil. Jest nastawiona na młodzież, na nowe technologie i chce się coraz bardziej rozwijać.

Pomysł prowadzenia programu pojawił się spontanicznie. Uznano, że warto spróbować wykorzystać media do własnej, cyklicznej audycji. Planeta 11 miała i ma bardzo dobre relacje z mediami. Często informacje o wydarzeniach w bibliotece pojawiają się w prasie, radiu i telewizji. W jednej z gazet jest nawet cotygodniowy ranking najpopularniejszych wypożyczeń. Pracownicy postanowili jednak zrobić coś więcej. Pomysł został przedstawiony szefostwu uniwersyteckiego radia „UWM

FM”, bardzo popularnego wśród młodych ludzi w Olsztynie. Propozycja spotkała się z akceptacją i w kwietniu 2011 r. program zadebiutował na antenie. Trzeba zaznaczyć, że dla bibliotekarzy był to debiut w takiej roli. Wcześniej mieli kontakt z mediami, udzielając od czasu do czasu wypowiedzi, ale prowadzenie regularnej audycji „na żywo” to jednak coś większego. Na początku w prowadzeniu pomagał pracownik radia, ale po pewnym czasie bibliotekarze zaczęli w całości sami realizować audycję. Realizować, czyli obsługiwać konsolę, decydować o przebiegu audycji, długości poszczególnych wejść itp.

Dla wszystkich był to na początku duży stres, jednak z czasem było go coraz mniej a coraz więcej przyjemności z prowadzenia własnej audycji. Co więcej, każdy odcinek jest archiwizowany, w związku z tym można go później odsłuchać i na bieżąco omówić ewentualne błędy oraz zastanowić się, co można poprawić.

Prowadzenie audycji odbywa się w godzinach pracy, w każdy czwartek o godzinie 13.00 (z wyjątkiem wakacji). W tygodniu osoby prowadzące „Przystanek” spotykają się i omawiają scenariusz. Są stałe punkty, jak aktualne imprezy, nowości biblioteczne, są też zapraszani różni goście. Żeby audycja nie była nudna, bibliotekarze-radiowcy prowadzą też luźne rozmowy, nawiązują do aktualnych wydarzeń, nawet niezwiązanych z biblioteką. Ciekawym doświadczeniem są też rozmowy ze słuchaczami oraz konkursy, w których można wygrać abonament na multimedia do Planety 11.

Taka audycja to promocja biblioteki, zbiorów oraz sposób na to, by pokazać, że bibliotekarz potrafi robić także rzeczy, których być może nikt by się po nim nie spodziewał. W ten sposób pozwalamy też lepiej się poznać i nawiązujemy kontakt z potencjalnymi użytkownikami. Jest to także jeden z elementów budowania wizerunku Planety 11 jako miejsca dynamicznego i niestandardowego. W celu popularyzacji audycji przygotowywane są plakaty, które wiszą w filiach Miejskiej Biblioteki Publicznej oraz wielu punktach Olsztyna. Dodatkowo informacje o audycji są umieszczane na stronie internetowej oraz Facebooku. Co tydzień audycja jest też odtwarzana w bibliotece, przez co każdy, kto przebywa w Planecie 11, może jej posłuchać.

Prowadzący audycje zapewniają, że bycie bibliotekarzem-radiowcem to wielka frajda i przyjemność oraz ciekawe urozmaicenie pracy. Na pewno trzeba mieć ku temu pewne predyspozycje, ale z każdym kolejnym tygodniem zdobywa się doświadczenie. Warto dbać o dobre relacje z mediami, gdyż biblioteka może na tym tylko zyskać. Media mają dużą siłę oddziaływania i dzięki nim łatwiej dostać się do świadomości społecznej. Początki mogą być trudne, ale naprawdę warto.

Autor tekstu wykorzystał swoje umiejętności medialne i aktorskie podczas 8. FMB w Olsztynie. W trakcie gry miejskiej wcielił się w rolę dowódcy sztabu, który przekazał wytyczne bibliotekarzom ratującym świat.



GADŻETY TECHNOLOGICZNE I MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE W MAŁEJ BIBLIOTECE MIEJSKIEJ

Atrybutem przypisywanym tak zwanym Mediatekom jest posiadanie przez nie licznych gadżetów technologicznych i zbiorów elektronicznych, które oprócz *designu* wyróżniają te placówki.

Tak naprawdę każda mała biblioteka, gdyby wziąć pod uwagę dwa pierwsze kryteria, może być Mediateką lub już nią jest. Pojęcie Mediateki trochę wprowadza w błąd. Teoretycznie, każda współczesna biblioteka, która posiada jakieś gadżety technologiczne, które umożliwiają kontakt i prace ze zbiorami elektronicznymi, spełnia warunki związane z nazewnictwem.

Co może się kryć pod enigmatycznym sformułowaniem „gadżety technologiczne”? W pracy bibliotekarza jest dużo takich urządzeń – nośników informacji, bram do „chmury” informacyjnej, przepustek do gier.

AUDIOBOOK I JEGO DYSTRYBUCJA

Dawniej nazywany „książką mówioną”, często spotykany w postaci płyt winylowych czy później taśm magnetofonowych, w formacie audio – CD-audio.

Dziś dominują formaty kompresujące dźwięk, co umożliwia ich dystrybucję nie tylko na płytach CD, ale także przy pomocy odtwarzaczy

przenośnych, słuchawek, tabletów i niektórych e-readerów, kart *micro* czy smartfonów.

Problemem nie jest posiadanie zbiorów, np. w postaci płyt, ale umożliwienie skorzystania z nich w sposób najwygodniejszy dla odbiorcy. Niestety, prawo nie pozwala na kopiowanie i dystrybucję inną niż utwór z nośnikiem. Brak zmiany formatu ze zmianą nośnika jest absolutnie niedozwolony, co utrudnia szerszą dystrybucję audiobooków, których kolekcje są budowane w oparciu o jeden nośnik.

Nasze rozwiązania to klasyczna kolekcja płyt CD z różnymi formatami dźwięku, karty *microSD* oraz słuchawki z możliwością odsłuchu. Istotnym problemem jest dla nas dystrybucja urządzeń ze zbiorami tego typu.

Rozwój technologii powoduje, że rozwiązania prawne nie są dobre dla użytkowników i powodują obawy przed inwestowaniem w nowe media.

E-BOOKI I E-READERY

To symbole nowej rewolucji i nowego konfliktu w zakresie: forma czy treść. Czytniki, jako same urządzenia, nie są żadną rewolucją, bowiem ich prostota i nieskomplikowana technologia oraz ukierunkowanie na jeden rodzaj zbiorów czyni je użytecznym narzędziem.

Dopiero ich połączenie z wirtualnym światem informacji takich gigantów jak Amazon, Barnes&Noble ukazuje ich prawdziwe znaczenie, jako kluczy do świata myśli ludzkiej zapisanej w postaci bitów. To tak jakbyśmy mieli w jednej kieszeni zasoby Biblioteki Narodowej, Empiku i naszej biblioteki. Jest miejsce na przechowywanie własnych zdjęć z wakacji, dokumentów i ulubionych piosenek.

Dla bibliotek to swoiste wyzwanie, bowiem problemem nie jest zaopatrzenie się w tego typu urządzenia. Większym staje się napełnienie ich ciekawą i interesującą zawartością. Oczywiście problemem nie jest także „ładowanie” czytnika ogólnie dostępnymi e-bookami z takich źródeł jak „Wolne Lektury” czy bazy wykupione przez biblioteki. Istotnym wyzwaniem jest kupowanie własnych e-booków i tworzenie z nich bazy.

Zastanówmy się na przykład, jaki jest status prawny książki elektronicznej, którą kupujemy z EMPiKu czy w akcji Bookrage? Jak takie książki umieszczać w bazie własnej, nie stanowi dla nas problemu. Jak je udostępniać – to stanowi już pewnie problem. Ułomne prawo własności, jakie posiadamy w stosunku do takiej pozycji, rodzi w nas obawy przed ich zbieraniem i raczej ewoluujemy w kierunku baz obcych, które zdejmują z nas ten ciężar. U nas korzystamy z obu rozwiązań, tj. budujemy własną bazę w oparciu o akcje Bookrage i promocje wielu dostawców.

Prócz e-booków istnieje problem urządzeń, które w krajach Europy i USA nie są urządzeniami drogimi, ale na naszym rynku czytniki potentatów to już kilkaset złotych. Powstaje więc pytanie: jak je udostępniać? Kiedy mała biblioteka ma niewiele urządzeń, jest to kwestia zaufania społecznego i odpowiedniej formuły prawnej, zabezpieczającej interesy lokalnej biblioteki.

My jesteśmy na etapie promocji urządzeń we wszelkich możliwych akcjach miejskich, a po

zwiększeniu ich ilości już w bieżącym miesiącu przystąpimy do udostępniania.

Istotnym i ważnym jest posiadanie w zbiorach i urządzeniach, i treści. W ten sposób pokazujemy swoją otwartość na nowe media i nie przegrywamy wyścigu z dystrybutorami e-booków. Pozostanie w blokach na tym etapie może owocować marginalizacją bibliotek w zakresie obrotów książką elektroniczną.

Kolejnym urządzeniem, dla kilku bibliotek wcale nie nowym, jest tablet graficzny. Nie w pełni profesjonalny dla grafików, ale normalne amatorskie urządzenie, które w sprzęgnięciu z załączonymi programami graficznymi stanowi swego rodzaju omnibus graficzno-dźwiękowy. Połączenie tabletu graficznego z mikroprogramami rozszerzającymi możliwości tego urządzenia skutkuje różnymi nieoczekiwanymi skutkami – obraz i dźwięk tworzony przez młodych ludzi rozszerza ich percepcję, a możliwości urządzenia stanowią świetne uzupełnienie oferty każdej pracowni komputerowej. Wielofunkcyjność urządzenia pozwala nam budować nową grupę odbiorców oferty biblioteki i to niewątpliwie atut tych urządzeń.

Testujemy na razie pięć urządzeń typu BambooDock z oprogramowaniem typu Photoshop i Art Rage, plus szereg mikroprogramów, które można na chwilę zainstalować i zrezygnować jak w typowym smartfonie. Istotą tych urządzeń jest możliwość łączenia usług z innymi urządzeniami, jak smartfony i tablety. Część pracy można wykonać na tablecie czy smartfonie, a dokończyć, korzystając z tabletu graficznego. Oprócz wartości promocyjnej Bamboo ma wartości edukacyjne i socjalizacyjne, które otwierają naszemu użytkownikowi drogę do sztuki, a nawet do jej kreowania.

Istotnym zastosowaniem tabletów w naszej bibliotece jest wspieranie ścieżek edukacyjnych, wspieranie lekcji bibliotecznych i promocja nowych mediów.



TABLETY

Ten, z konieczności skrótowy, przegląd nowinek technologicznych, kończą tablety.

Ich ogromny udział w rynku sprzedażowym, wskazuje kierunek rozwoju urządzeń mobilnych i umożliwiających dostęp do Internetu.

Czy urządzenia tego typu powinny znajdować się w bibliotece? Zawsze odpowiem: tak, bo wiem oferują liczne funkcjonalności i nie absorbują miejsca – wystarczy wi-fi i dostęp do baz naszych i obcych staje otworem, a dysponenci takiego urządzenia, siedząc na schodach biblioteki, przy kawie lub w wypożyczalni surfują w necie, szukają informacji, bądź zamieszczają na żywo relację na Twitterze z imprezy, której jesteśmy organizatorami.

Tym sposobem weszliśmy do świata mediów społecznościowych, bez których funkcjonowanie współczesnej biblioteki nie wydaje się sensowne. Tego typu media nie są tylko nośnikiem informacyjno-reklamowym. Stały się forum wymiany myśli, poglądów oraz sposobem na najszybszą komunikację pomiędzy

użytkownikami poszczególnych serwisów. Ich zaletą jest możliwość jednoczesnej publikacji w kilku połączonych ze sobą serwisach, co ułatwia dystrybucję informacji do różnych grup odbiorców. Istotą nie jest sama informacja, tylko jej opracowanie i zastosowanie do odpowiedniego medium. Zaletą rozwiązań społecznościowych jest możliwość promocji nie tylko wydarzeń, ale możliwość pokazania naszej pracy od kulis, możemy pokazywać wnętrza naszej biblioteki, ciekawsze zbiory, naszych bibliotekarzy, promować nowe rozwiązania.

Strony biblioteczne służą już dziś raczej prostym mechanizmom informacyjnym. Pod względem implementacji daleko idącej interaktywności obciążają nas kosztami utrzymania, liftingu tej strony i oferują raczej konieczność sformalizowanego kontaktu. Inne możliwości oferują media społecznościowe, jak np. Facebook – pełna informacja dostarczana z wielu mobilnych źródeł, „wieloadministracyjność” tego medium i własny *messenger* znakomicie ułatwia „razenie” informacją, mediami na naszym profilu. Niekoniecznie w sposób sformalizowany.



8. FMB w Olsztynie. Gra miejska – kreatywne zwiedzanie bibliotek

W naszym zastosowaniu sprawdza się znakomicie Facebook sprzężony z oficjalnym kontem Biblioteki na Twitterze. Zamieszczenie informacji na FB jest automatycznie synchronizowane z TT. Konto TT ułatwia nam znakomicie kontakty branżowe związane z książką, czytelnictwem, imprezami okołoczytelniczymi. Medium to znakomicie nadaje się dla mobilnych ludzi korzystających na co dzień ze smartfonu czy tabletu. Możliwość tworzenia list ułatwia dystrybucję i lokowanie informacji.

Ostatnio testowanym medium bibliotecznym stał się Instagram w ramach dwóch profili – oficjalnym i nieoficjalnym. Serwis już teraz nie tylko fotograficzny, ale także filmowy ułatwia obrazową promocję naszych działań, a istniejące możliwości sprzęgania z innym mediami pozwalają nam dystrybuować fotograficzne serwisy naszej biblioteki.

Inne media, które także są testowane w naszej bibliotece to Tumblr, na który od czasu do czasu wędruje informacja filmowa i ogólna – jest to medium o niedocenianym potencjale w konserwatywnych zawodach, a za taki uchodzimy. Medium to jest bardzo popularne wśród młodych ludzi, ma interesujący dla nas potencjał.

Pinterest to również miejsce, które pozwala zaistnieć naszej firmie i dotrzeć do zupełnie innych odbiorców. Jest to serwis raczej adresowany do kolekcjonerów treści wizualnych, co niby oferuje YouTube i Instagram czy Wine. To jednak kwestia indywidualnych badań każdej biblioteki.

Z mojego punktu widzenia należy mieć przyczółek na każdym serwisie, a przynajmniej orientację, co oferuje. Przemawia za tym fakt przemijalności mód na konkretne serwisy i konieczności budowy od nowa naszej pozycji medialnej w innym. Posiadanie jej w kilku miejscach ułatwia utrzymywanie naszego statusu. YouTube to świat Google, który również oferuje podobne rozwiązania, czyli wymieniony serwis filmowy i serwis Google+.

Niewątpliwie koniecznością staje się filmowanie naszych aktywności i przez to docieranie do zupełnie innej grupy naszych klientów, którzy z różnych względów nie mogą do nas dotrzeć. Bo, wzorem wielu zachodnich bibliotek, naszymi klientami mogą być odbiorcy treści elektronicznych niekoniecznie związani z nami miejscem pobytu.

To efekt rewolucji technologicznej i chyba tworząc swoją ofertę, nie możemy jej wiązać tylko z czytelnikiem, z którym mamy bezpośredni, fizyczny kontakt. To niewątpliwie przyszłość, ale już widoczna, np. w niektórych bibliotekach holenderskich. A to że mówimy tu o przyszłości, to nie zwalnia nas z myślenia o niej.

Wady związane z funkcjonowaniem mediów społecznościowych w bibliotekach.

Najsłabszy jest czynnik ludzki. Niechęć i obawa przed nowymi mediami, niechęć do zwiększenia kompetencji i umiejętności w zakresie posługiwania się tymi mediami, skutecznie hamują rozwój nowego wizerunku biblioteki.

Niechęć do promocji własnej firmy za pośrednictwem *social media* – w przekonaniu, że firmowy profil nie wymaga zainteresowania. To nader ogólne i nie wszędzie spotykane zachowania, ale przełamywanie barier przez media społecznościowe jest nawet dostrzegane przez producentów oprogramowania dla bibliotek i katalogi, a wręcz portale biblioteczne,

opierają się na integracji komunikacji żywcem wziętej z praktyk spotykanych w SM.

WNIOSKI KOŃCOWE:

- W dobie rewolucji technologicznej biblioteki nie mogą stać na uboczu i czekać. Każde nowe medium, które ułatwia agregowanie informacji i dzielenie się nią, powinno być, przynajmniej znane, w bibliotece.
- Każdy gadżet, który umożliwia rozwój osobisty i korzystanie z wiedzy zgromadzonej w różnego rodzaju repozytoriach i bazach oraz w chmurze, powinien zostać zaimplementowany w naszej placówce.
- Organizm współczesnej biblioteki powinien próbować znaleźć się w tym natłoku rozwiązań technologicznych i oferować to swoim odbiorcom, by nie przegrać w wyścigu technologicznym.
- Dostęp do informacji zdigitalizowanej, przetworzonej i opracowanej przez nas, pełna infografika i dokumentacja audiowizualna dostępna *on-demand* z każdego mobilnego źródła stanowią dzisiejsze wyzwanie dla bibliotek.
- Istotne przeszkody na tej drodze to słabe umiejscowienie bibliotek w rozwiązaniach prawnych, finansowanie i wciąż dominująca postawa wyczekująca środowiska.

8. FMB w Olsztynie. Wieczorny koncert olsztyńskiego zespołu ProForma



OLSZTYN 2013
forum
MŁODYCH
BIBLIOTEKARZY
biblioteka - twój czas, twoje miejsce



8. FMB w Olsztynie. Bibliotekarki z MBP w Olsztynie

NIEZAWODNOŚĆ – zapewnienie bezpieczeństwa dostawy, szybkie zdobycie niedostępnych pozycji

ELASTYCZNOŚĆ – dopasowywanie oferty do potrzeb użytkowników, otwartość na sugestie czytelników, reagowanie na zmiany specyficznych wymagań

KOMUNIKACJA – właściwy przepływ informacji (dialog) między biblioteką a użytkownikami, aktualne przekazywanie informacji

WYGODA – zdolność biblioteki do spełniania różnych wymagań użytkowników

JAKOŚĆ OBSŁUGI – stosunek personelu do czytelników, poprawne realizowanie zamówień

Fragmenty odpowiedzi ankietowych w badaniach BG UEP

BADANIE POTRZEB I SATYSFAKCJI UŻYTKOWNIKÓW NA PRZYKŁADZIE BIBLIOTEKI GŁÓWNEJ UNIwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Biblioteka Główna Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu istnieje od 1926 r. Od 1953 r. jest placówką naukową o charakterze publicznym, a od 1995 r. mieści się w nowym gmachu Uczelni, osiemnastopiętrowym wieżowcu, najwyższym budynku w Poznaniu, zwanym *Collegium Altum*. W budynku tym do użytku BG UEP oddano trzy piętra o ogólnej powierzchni 5700 m². W nowych pomieszczeniach bibliotecznych magazyny o łącznej powierzchni 2400 m² są dwupoziomowe. Powierzchnia Czytelni Książek i Czytelni Czasopism w *Collegium Altum* to ogółem 1600 m², co stwarza świetne warunki dla obsługi czytelników i gromadzenia dużych ilości zbiorów. Obecnie liczą one prawie 500 tys. woluminów. Powiększenie powierzchni bibliotecznej, stworzenie warunków wolnego dostępu do księgozbioru, zwiększenie liczby miejsc w czytelni i poprawa warunków magazynowania księgozbioru – to niewątpliwie osiągnięcia BG UEP w ostatnich latach. Oprócz rozwoju infrastruktury ważne jest jednak to, jak jej użytkownicy postrzegają funkcjonowanie Biblioteki i jakie wnioski mogą z tego płynąć.

W 2007 r. w BG UEP z inicjatywy pracowników Biblioteki podjęto badanie poziomu satysfakcji korzystania z usług BG UEP wśród pracowników naukowych Uczelni. Kwestionariusze ankietowe wysłano do wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych i otrzymano

niedługo ponad 150 prawidłowo wypełnionych ankiet. Najważniejsze wnioski płynące z przeprowadzonych wówczas badań to zwrócenie uwagi na fakt, że studenci UEP oraz pracownicy Uczelni w propozycjach poprawy funkcjonowania Biblioteki wskazywali przede wszystkim na zbyt małą liczbę tytułów książek i czasopism, a także na niewielką liczbę egzemplarzy w ramach danej pozycji (szczególnie w Wypożyczalni). Ankietowani stwierdzili również, że jedną z kluczowych spraw byłoby wprowadzenie możliwości elektronicznego zamawiania książek przez Internet oraz że dla komfortu pracy czytelników przydałaby się też wymiana sprzętu komputerowego, na którym przegląda się katalogi biblioteczne i bazy danych. Standardem powinien być także bezprzewodowy dostęp do Internetu na terenie całej Biblioteki¹.

Cztery lata później, w marcu 2011 r., na potrzeby pracy magisterskiej przygotowywanej przez Autora niniejszego opracowania, przeprowadzono kolejne badanie ankietowe, mające na celu poznanie opinii co do funkcjo-

¹ Feliczek P., Haliniak A., Skibińska N., *Mankamenty i propozycje poprawy usług Biblioteki Głównej Akademii Ekonomicznej w Poznaniu w opiniach studentów i pracowników naukowych* [W:] Przybylska-Kapuścińska W., Sapała-Gazda M. (red.), *Makro- i mikroekonomiczne problemy gospodarki rynkowej*, Poznań, 2008, s. 107-113.

nowania Biblioteki UEP, tym razem nie wśród pracowników Uczelni, ale wśród studentów, czyli najbardziej licznych użytkowników Biblioteki. Na podstawie zaleceń statystyków dotyczących badań ankietowych² przyjęto, że aby wysunąć wiarygodne statystycznie wnioski z zadowalającą precyzją szacunku, należałoby przeanalizować około 200-250 osób. Po wydrukowaniu tylu ankiet, badanie zorganizowano w ten sposób, że przygotowany kwestionariusz ankiety rozdano wybranym losowo czytelnikom Biblioteki, tym przebywającym w Czytelniach oraz w Wypożyczalni w okresie od 1 do 31 marca 2011 r. Dodatkowo pewną pulę ankiet umieszczono w informatorych bibliotecznych, aby każdy zainteresowany mógł osobiście pobrać i wypełnić ankietę. Zamiarem było przebadanie raczej młodszych czytelników Biblioteki (głównie studentów), dlatego ankiet nie rozdawano pracownikom Uczelni oraz przebywającym na terenie BG UEP osobom starszym. W wyniku takiej procedury uzyskano zwrot na poziomie 220 ankiet, z czego 20 okazało się niekompletnych (braki w odpowiedziach na niektóre pytania), dlatego usunięto je z ostatecznego zbioru kwestionariuszy podlegającego analizie statystycznej.

W kwestionariuszu ankiety znalazły się różnorodne pytania dotyczące różnych aspektów funkcjonowania Biblioteki. Do pierwszej części trafiły tzw. pytania ogólne: o powody, dla których czytelnik korzysta z Biblioteki, o częstotliwość wizyt w Czytelniach i Wypożyczalni, o to, czy z Biblioteki korzysta od początku okresu studiowania oraz czy w związku z nauką na UEP został poinformowany o zasadach funkcjonowania Biblioteki. Kontrolnie zweryfikowano wiedzę użytkowników na ten temat, pytając, ile maksymalnie pozycji książkowych mogą jednorazowo pobrać z Wypożyczalni. Zapytano też o źródło docierania do informacji o BG UEP, o to, jak często i z jakich źródeł informacji (w formie książkowej czy elektronicznej) dostępnych w Bibliotece korzystają

oraz do jakich celów wykorzystują materiały uzyskane w BG.

Druga część dotyczyła tzw. pytań szczegółowych, w których starano się uzyskać informację o korzystaniu przez czytelników z elektronicznych baz danych, o to, z jakich baz najczęściej korzystają, jak oceniają personel Biblioteki (5 pytań szczegółowych), materiały biblioteczne (7 pytań), katalog komputerowy (3 pytania) oraz pomieszczenia Biblioteki (7 pytań). Zapytano też o problem niemożności znalezienia danej pozycji książkowej na półce i o to, gdzie najczęściej użytkownicy przeszukują katalog komputerowy – na miejscu (w Bibliotece) czy w domu. Z ankiety chciano też się dowiedzieć, jak czytelnicy oceniają nową lokalizację Wypożyczalni, która we wrześniu 2010 r. została przeniesiona z Gmachu Głównego do *Collegium Altum*. Na koniec tej części poproszono ankietowanych o ogólną ocenę całej Biblioteki i dano im możliwość swobodnego powiedzenia się na najważniejsze ich zdaniem aspekty funkcjonowania BG UEP w 3 pytaniach otwartych.

Kwestionariusz ankiety kończyła tzw. metryczka, w której zapytano o płeć czytelnika, o to, czy jest studentem, a jeśli tak, to z jakiej jest Uczelni, na którym roku się uczy, jakiego rodzaju są to studia (licencjackie, magisterskie itp.) oraz w jakim trybie studiuje (dziennym czy zaocznym). Dzięki tak rzetelnie przygotowanym pytaniom, uzyskane informacje w pełni pozwoliły przeprowadzić kompleksową analizę oceny funkcjonowania Biblioteki UEP dokonanej przez jej użytkowników.

Konstruując poszczególne pytania w kwestionariuszu ankiety, starano się dopasować je do funkcjonujących w literaturze pojęć (np. niezawodność, elastyczność, komunikacja, wygoda oraz jakość obsługi), stosowanych m.in. w ocenie systemów logistycznych placówek i firm³.

² Sobczyk M., *Statystyka*, Lublin, 1998, s. 154-158.

³ Nowicka-Skowron M., *Efektywność systemów logistycznych*, Warszawa, 2000, s. 77-90.

Niezawodność jest rozumiana jako zapewnienie bezpieczeństwa dostawy wszystkich pozycji i prawidłowości jej wykonania pod wszystkimi względami, np. znajdowanie wszystkich potrzebnych pozycji w Bibliotece. Niezawodność to także szybkie zdobycie niedostępnych dla czytelników pozycji (np. znajdujących się w magazynie lub wypożyczonych przez pracowników) oraz realizowanie wszystkich zamówień terminowo.

Elastyczność traktowano jako np. dopasowywanie oferty do potrzeb użytkowników, dostosowywanie się do ich oczekiwań, otwartość na sugestie czytelników, np. doradztwo, szybkie usuwanie wszelkiego rodzaju zakłóceń oraz pewna współpraca między Biblioteką a czytelnikami, a także reagowanie na zmiany specyficznych wymagań oraz właściwy stopień obsługi. W odniesieniu do Biblioteki elastycznością może być także dopasowanie katalogu komputerowego do oczekiwań czytelników, tak aby posługiwanie się nim było łatwe i intuicyjne oraz aby był on wyczerpującym źródłem informacji.

Komunikacja to właściwy przepływ informacji (dialog) między Biblioteką a użytkownikami poprzez zamieszczanie ogłoszeń w gablotach lub na stronie internetowej. Właściwe i aktualne przekazywanie wszystkich informacji ma bowiem ułatwić czytelnikom korzystanie ze zbiorów. Czytelnik, np. w razie awarii systemu komputerowego, musi być dobrze poinformowany o zaistniałej sytuacji, tak aby nie wywołało to jego zdziwienia.

Wygoda jest rozumiana jako zdolność Biblioteki do spełniania różnych wymagań użytkowników co do ich konkretnych oczekiwań, np. zapewnienie w czytelniach odpowiednich do pracy i nauki warunków. Istotne jest również, jak użytkownicy oceniają pomieszczenia Biblioteki: czy są dobrze oznakowane, czy są atrakcyjne wizualnie oraz czy liczba stanowisk komputerowych jest wystarczająca.

Jakość obsługi była traktowana jako stosunek personelu do czytelników, a także wydawanie pożądaných książek i czasopism zgodnie z przepisami i życzeniami zamawiających, jak również uniknięcie uszkodzeń w czasie transportu oraz kompletność i prawidłowość dokumentacji. W jakości obsługi uwagę można zwrócić także na to, jak zachowuje się personel Biblioteki, czy rzeczowo udziela informacji, czy jest chętny do pomocy itp.

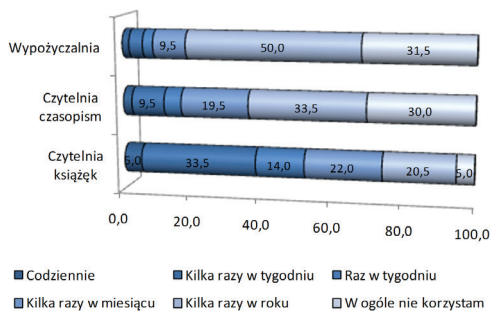
Przy ocenie wymienionych aspektów funkcjonowania Biblioteki pomocne okazały się też podstawowe miary statystyczne, takie jak wskaźniki struktury opisujące procentową liczbę wskazań ankietowanych, pozwalające ocenić odsetek respondentów, którzy wybrali daną odpowiedź w konkretnym pytaniu. Ponadto przy ocenie personelu Biblioteki, jej pomieszczeń i katalogu komputerowego wyznaczono średnią arytmetyczną, która miała wskazać przeciętną ocenę respondentów na dany temat. Pomocne w analizie okazały się tabele statystyczne i wykresy, które dobrane w taki sposób, aby najbardziej czytelnie prezentowały poruszaną w danej chwili kwestię.

Jak wspomniano w skład badanej próby weszło 200 osób, ale grupa ta nie była jednorodna. Tworzyły ją zarówno mężczyźni, jak i kobiety, studenci różnych trybów i lat, a także osoby niebędące studentami. Po dokonaniu statystycznej charakterystyki badanej zbiorowości okazało się, że w badanej grupie większość respondentów stanowiły kobiety (57,5%), aż 90% próby stanowili studenci studiów licencjackich oraz magisterskich (zarówno tych pierwszych, jak i drugich było dokładnie po 45%), 10 studentów było uczestnikami studiów doktoranckich, a tylko 1 – studiów podyplomowych. Jeśli chodzi o rok studiów, najwięcej studentów było na III roku (37% próby), 27% studiowało na II roku, 21% na IV roku lub wyższym, a 10,5% na I roku studiów. Można zatem stwierdzić, że korzystanie z Biblioteki jest bardziej typowe

we dla studentów wyższych roczników, a ci młodszy korzystają ze zbiorów Biblioteki rza-dziej. Zwracając uwagę na tryb studiów, 71% osób studiowało stacjonarnie, 24,5% niesta-cjonarnie, a 4,5% nie było studentami. Po-nadto 77% ankietowanych było studentami Uniwersytetu Ekonomicznego, a 18,5% stu-diowało na innej uczelni.

Z przedstawionych danych wynika zatem, że w badanej próbie znalazło się całe spektrum studentów, poczynawszy od tych studiujących stacjonarnie na pierwszym roku studiów, a skończywszy na studentach studiów pody-plomowych. W próbie znaleźli się również stu-denci spoza Uniwersytetu Ekonomicznego, co również było ważne z punktu widzenia kompleksowej oceny funkcjonowania Biblioteki.

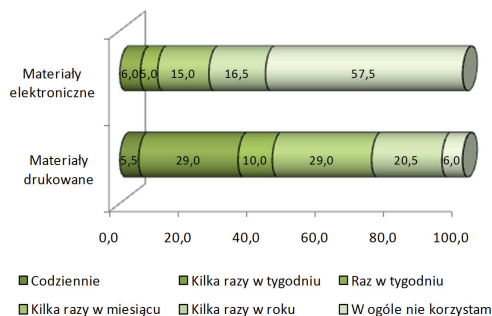
Przed omówieniem najważniejszych wyników badania warto przedstawić częstotliwość ko-rzystania z poszczególnych agend Biblioteki (Rys. 1). Okazało się, że największą popularno-ścią cieszy się Czytelnia Książek (co 20 osoba korzysta z niej codziennie, 1/3 kilka razy w ty-godniu, a 14,0% raz w tygodniu). Dla porówna-nia: użytkownicy Biblioteki, którzy codziennie, kilka lub raz w tygodniu korzystają z wypo-życzalni, stanowią jedynie 9,0% wszystkich użytkowników. Z wypożyczalni badane osoby najczęściej korzystały tylko kilka razy w roku (taką odpowiedź dała połowa ankietowanych).



Rys. 1. Częstotliwość korzystania z poszczególnych agend Biblioteki UEP. Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety

Ponadto 31,5% badanych w ogóle nie korzysta z Wypożyczalni. Podobny odsetek niekorzystających z Biblioteki wystąpił w przypadku Czytelni Czasopism (30,0%). W przypadku Czytelni Książek odsetek ten wyniósł jedynie 5,0%. Z wykresu wynika zatem, że to Czytelnia Książek jest najchętniej odwiedzaną agendą Biblioteki, a znacznie mniej popularne są Czytelnia Czasopism oraz Wypożyczalnia.

Rys. 2 pokazuje, jak często użytkownicy Bi-blioteki korzystają z zasobów w formie dru-kowanej i elektronicznej. Po pierwsze zwraca uwagę fakt, że aż 57,5% respondentów w ogóle nie korzysta z zasobów elektronicznych. Po drugie, żaden respondent nie korzysta z zasobów elektronicznych codziennie. Widać więc, że zdecydowanie bardziej popularne wśród użytkowników Biblioteki są zasoby w formie drukowanej, a te w formie elektronicznej są wykorzystywane jedynie uzupełniająco.



Rys. 2. Częstotliwość korzystania z materiałów Biblioteki UEP w formie drukowanej i elektronicznej. Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety

W dalszej części badania dokonano analizy oce-ny poszczególnych aspektów funkcjonowania Biblioteki dokonanej przez jej użytkowników. Zagadnienia te podzielono na 5 grup tematycznych: ocena personelu, materiałów, katalogu komputerowego, pomieszczeń oraz Wypoży-czalni. Dane na ten temat prezentuje Rys. 3 (s. 22). Przedstawiono na nim uśrednioną oce-nę dokonaną przez wszystkich ankietowa-nych, a wyliczono ją w następujący sposób:

odpowiedzi „zdecydowanie tak” przypisano 5 punktów, odpowiedzi „raczej tak” 4 punkty itd. Wariant „zdecydowanie nie” otrzymał tylko 1 punkt. W ten sposób można dokonać sumarycznego porównania, które elementy funkcjonowania Biblioteki są oceniane najbardziej pozytywnie, a które gorzej. 5 punktów odpowiada jakby ocenie „bardzo dobrej”, a 1 punkt ocenie „niedostatecznej” stosowanej w szkołach podstawowych i średnich. Taki sposób prezentowania opinii ankietowanych na temat funkcjonowania Biblioteki wydaje się bardzo czytelny i jednocześnie jest łatwy w interpretacji, intuicyjnie można bowiem wyczuć, które elementy użytkownikom się podobają, a które nie.

W przypadku oceny personelu Biblioteki (czerwony kolor słupków), zwraca uwagę fakt, że najlepiej oceniane są dwa elementy tej kategorii, a mianowicie chęć personelu do pomocy (średni wynik 4,09 punktu) oraz jego profesjonalizm (4,08 pkt.). Nieco gorzej oceniana jest pomoc personelu w postaci sugerowania, gdzie w Bibliotece można znaleźć potrzebne materiały (średnia 3,69 pkt.) oraz informowania, jak korzystać z katalogu komputerowego (3,53 pkt.). Personel jest oceniany najgorzej pod kątem oferowania pomocy w znalezieniu materiałów w innych Bibliotekach poza UEP (średnia wyniosła 3,16 pkt.). Jest to jednocześnie najtrudniejsze zadanie stojące przed personelem, bowiem orientowanie się, w jakiej innej bibliotece dana pozycja może występować, jest bardzo trudne i wymaga dobrej znajomości zasobów tych bibliotek lub poświęcenia czasu na przeszukanie ich katalogów.

Dokonując oceny materiałów Biblioteki (zielony kolor słupków), czytelnicy najlepiej oceniali odpowiadanie przez zgromadzone zasoby potrzebom wynikającym z profilu studiów. Średnia punktowa ocena wyniosła w tym przypadku 4,27 pkt. Tak dobry wynik nie powinien dziwić, bowiem zasoby Biblioteki UEP składają się głównie z pozycji związanych z ekonomią, a szkoła wyższa, do której Biblioteka na-

leży, ma właśnie taki profil kształcenia. Dostyc wysoką punktację (4,13 pkt.) uzyskała także opinia, że materiały Biblioteki są w dobrym stanie, tzn. nie są zniszczone. W dalszej kolejności najlepiej ocenianych aspektów funkcjonowania Biblioteki związanych z materiałami przez nią gromadzonymi znalazły się opinie: „regaly w Bibliotece są dobrze oznakowane” (średni wynik 4,02 pkt.) oraz „książki i czasopisma znajdują się w odpowiednich miejscach na półkach” (4,01 pkt.). Znaczący to, że te dwa elementy związane z łatwością wyszukiwania danych pozycji i z ich właściwym rozmieszczeniem na sali nie budzą zastrzeżeń w oczach użytkowników Biblioteki. Aktualność zbiorów oceniana jest średnio na 3,92 punkty, a ich bogactwo przejawiające się dużą liczbą tytułów na 3,78 pkt. Widać zatem, że zadowolenie z tych 2 kategorii jest już trochę gorsze niż w przypadku poprzednich. Analiza tych pytań wskazuje zatem, że użytkownicy oczekiwaliby nieco większego stopnia aktualizowania zbiorów Biblioteki o nowe pozycje, a także gromadzenia także innych pozycji związanych z ekonomią, których aktualnie nie ma w zbiorach. Zdecydowanie najgorzej oceniana jest liczba egzemplarzy danej pozycji książkowej (3,05 pkt.), co wskazuje, że ten aspekt funkcjonowania Biblioteki wymagałby usprawnienia w postaci nabycia większej liczby egzemplarzy danej pozycji książkowej, tak aby na sali były np. co najmniej 2 egzemplarze danego tytułu.

Wysoko oceniany jest też Katalog Biblioteki UE (niebieski kolor słupków). Według użytkowników posługiwanie się nim jest łatwe i intuicyjne (ocena 4,24 pkt.) oraz dobrze opisuje on miejsce książki na sali i jej dostępność (ocena 4,14 pkt.).

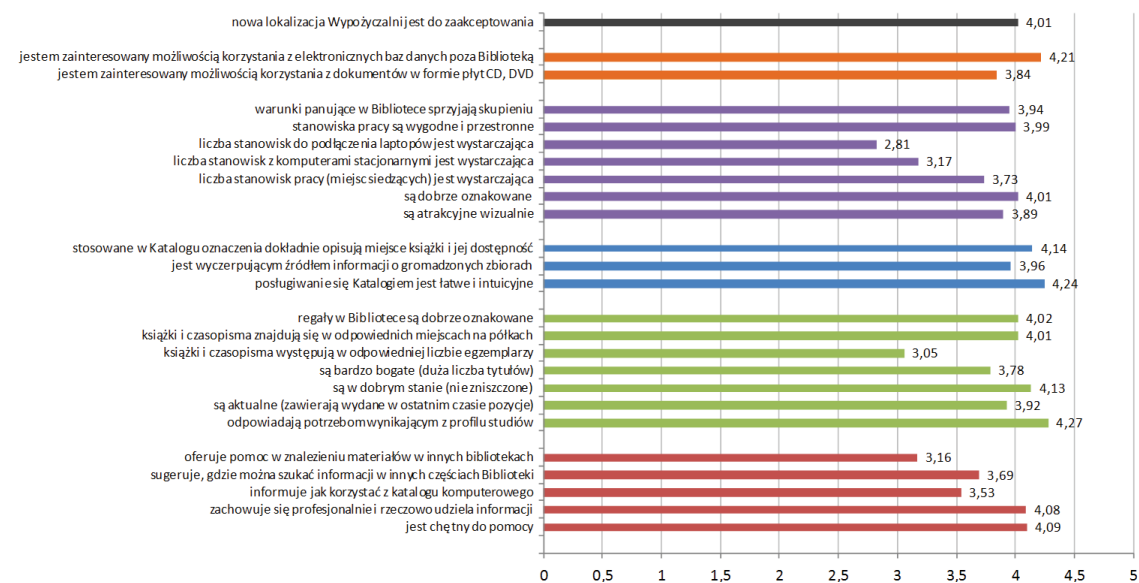
Co do pomieszczeń Biblioteki (fioletowy kolor słupków) respondenci mają różne opinie. Najlepiej oceniają oznakowanie Biblioteki (średnia ocena punktowa wyniosła 4,01), najgorzej wystarczającą liczbę stanowisk do podłączenia laptopów (2,81 pkt.). Ta ostatnia kategoria jest jednocześnie kategorią ocenianą najgo-

rzej ze wszystkich elementów oceny Biblioteki. Podobnie niezbyt dobrze oceniana jest także wystarczająca liczba stanowisk z komputerami stacjonarnymi. Kategoria ta uzyskała średni wynik 3,17 pkt. Dużo lepiej oceniane są pozostałe 4 kategorie: wizualna atrakcyjność Biblioteki (średni wynik 3,89 pkt.), wystarczająca liczba stanowisk pracy w postaci miejsc siedzących przy stołach (3,73 pkt.), wygoda i przestronność tych stanowisk (3,99 pkt.) oraz warunki panujące w Bibliotece, które sprzyjają skupieniu (3,94 pkt.). Znaczący to, że użytkownicy nie mają za dużo uwag co do samej liczby stanowisk do pracy, ich wygody i ogólnych warunków panujących w czytelniach, brakuje im natomiast nieco stanowisk do pracy z komputerami, tymi stacjonarnymi będącymi na wyposażeniu Biblioteki oraz szczególnie z własnymi w postaci laptopów. Właśnie te 2 aspekty funkcjonowania Biblioteki wymagałyby w najbliższym czasie dużej poprawy, tak aby bardziej zadowolić użytkowników czytelnia.

Spośród innych aspektów działania Biblioteki, na pytanie o zainteresowanie możliwością

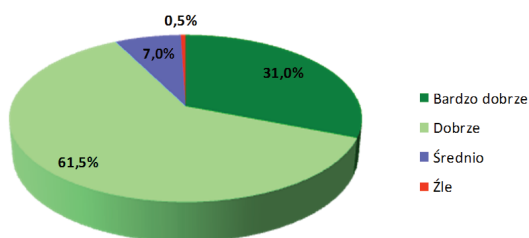
korzystania z elektronicznych baz danych poza Biblioteką (pomarańczowy kolor słupków) 8 na 10 osób stwierdziło, że chciałoby korzystać z takiej opcji, przez co średni wynik punktowy (4,21 pkt.) jest dosyć wysoki i świadczy o dużej chęci korzystania z baz danych w innych miejscach niż czytelnia. Użytkownicy Biblioteki rzadziej zainteresowani są natomiast możliwością korzystania z dokumentów w formie płyt CD i DVD. Chęć taką deklaruje 2/3 respondentów (średnia 3,84 pkt.). Ponadto prawie 3/4 osób dobrze ocenia nowe miejsce usytuowania Wypożyczalni, a potwierdza to dość wysoki średni wynik punktowy równy 4,01 (czarny kolor słupka).

Z kolei na pytanie o ogólną ocenę funkcjonowania Biblioteki (Rys. 4), 31,0% badanych twierdzi, że działa ona bardzo dobrze, 61,5% że dobrze, 7,0% że przeciętnie, a tylko 1 osoba (0,5% odpowiedzi) ocenia funkcjonowanie Biblioteki źle. Warto dodać, że nie pojawiła się żadna odpowiedź wskazująca na bardzo złe działanie Biblioteki. Obliczając średni wynik w ten sam sposób jak w przypadku poprzed-



Rys. 3. Średnia punktowa ocena poszczególnych elementów funkcjonowania Biblioteki UEP w opinii jej użytkowników. Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety

nich analiz otrzymano rezultat 4,23 pkt., co oznacza, że ogólnie Biblioteka jest oceniana przez jej użytkowników dobrze, a nawet nieco więcej niż dobrze, co jest sygnałem jak najbardziej pozytywnym.



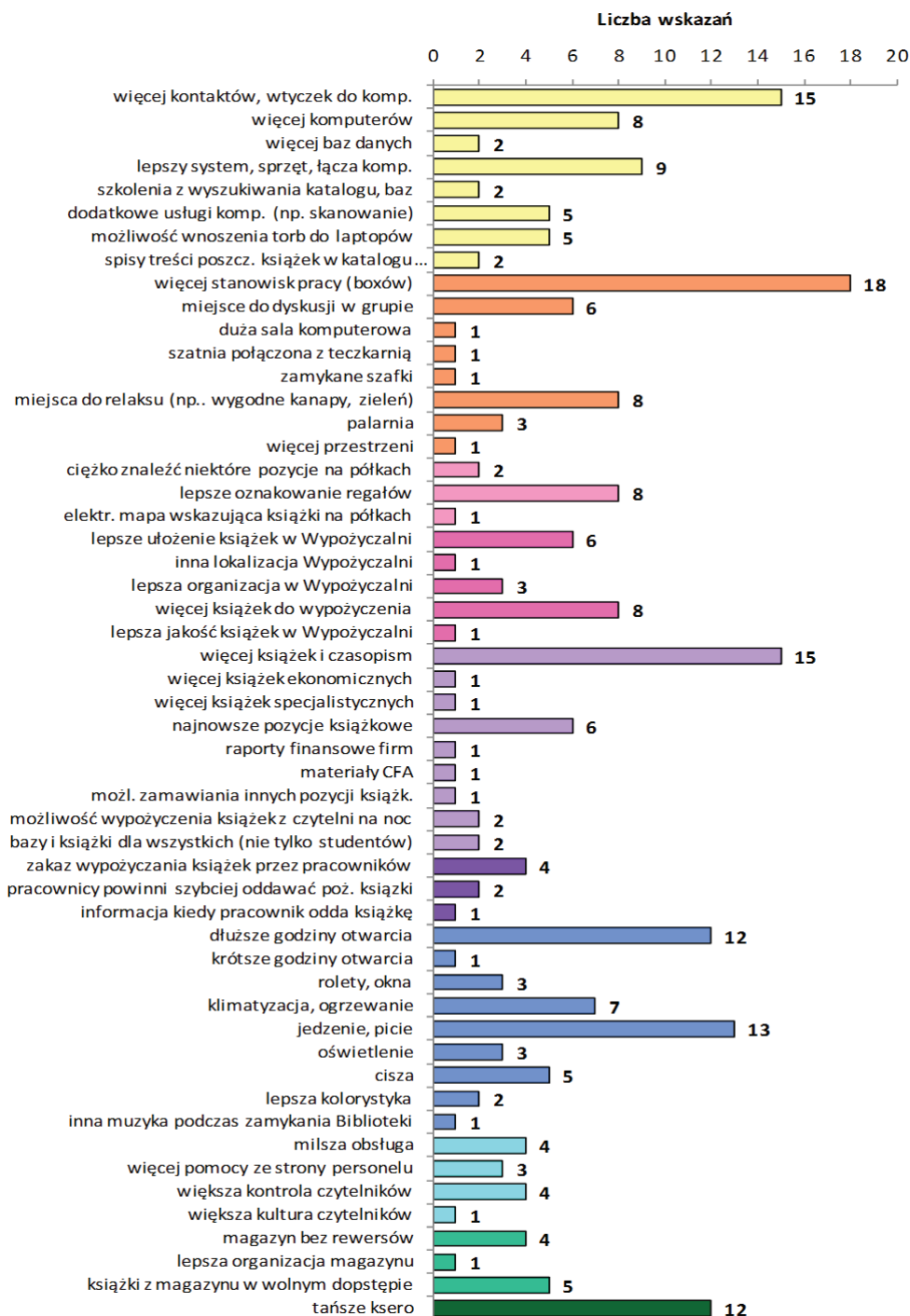
Rys. 4. Ogólna ocena funkcjonowania Biblioteki UEP przez jej użytkowników. Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety

Ostatnia część analizy dotyczyła tzw. pytań otwartych, czyli ustosunkowania się respondentów do kwestii, czy brakuje im czegoś w Bibliotece, co chcieliby tam zmienić oraz co ich zdaniem ułatwiłoby korzystanie ze zbiorów Biblioteki. Pytania te były do siebie na tyle podobne, że podczas ich analizy wszystkie wskazówki i odpowiedzi ankietowanych osób badano wspólnie. W procesie zbierania danych 116 respondentów (58%) wskazało takie spostrzeżenia, 22 (11%) z nich stwierdziło, że nic nie należy zmieniać, że nie ma żadnych uwag w stosunku do funkcjonowania Biblioteki, a 62 (31%) respondentów w ogóle nie udzieliło żadnej odpowiedzi.

Opinie tych, którzy wypowiedzieli swoje przemyślenia na temat funkcjonowania Biblioteki UEP przedstawia Rys. 5 (s. 24). Odpowiedzi zostały pogrupowane w pewne bloki tematyczne i oznaczone osobnymi kolorami. Są wśród nich stwierdzenia odnoszące się do systemu komputerowego, miejsc pracy, regałów, Wypożyczalni, książek, pracowników naukowych, różnych innych aspektów funkcjonowania Biblioteki, jej personelu, magazynu oraz punktu ksero działającego na terenie Biblioteki.

Analiza wyników tych opinii przyniosła kilka ciekawych wniosków:

- najwięcej respondentów (18) zwróciło uwagę na zbyt małą liczbę stanowisk do pracy (tzw. boksów),
- po 15 wskazań uzyskały odpowiedzi: więcej kontaktów i wtyczek do komputerów oraz więcej książek i czasopism, z których można by korzystać,
- 13 ankietowanych zasugerowało, że w Bibliotece powinny panować mniej restrykcyjne zasady co do wnoszenia napojów i jedzenia lub Biblioteka sama powinna przygotować jakiś kącik, w którym można by coś zjeść (nawet odpłatnie) lub chociaż postawić automat z kawą,
- respondentów wskazało, że Biblioteka powinna być otwarta dłużej (szczególnie w weekendy), ale co ciekawe 1 osoba twierdzi, że jednak jest ona otwarta za długo,
- 12 osób widzi problem drogiego ksero na terenie Biblioteki (także samoobsługowego),
- z innych ważniejszych wskazań należy wymienić: chęć postawienia w Bibliotece większej liczby komputerów, ich usprawnienie w postaci nowszego systemu operacyjnego, nowszych modeli komputerów oraz szybszych łączów internetowych, stworzenie miejsc do relaksu z wygodnymi kanapami i odrobiną zieleni dookoła, lepsze oznakowanie regałów tak aby sprawniej i szybciej można było znaleźć daną pozycję (chodzi np. o poukładanie pozycji książkowych tematycznie),
- część respondentów widzi potrzebę udostępnienia większej liczby książek do wypożyczenia do domu, uruchomienia latem klimatyzacji a zimą ogrzewania, wyodrębnienia w czytelni miejsca do pracy grupowej, aby jednocześnie nie przeszkadzać innym czytelnikom w nauce, lepsze ułożenie książek w Wypożyczalni (wzorowane na czytelniach), zaopatrzenie Biblioteki w najnowsze książki,
- jeszcze inne ważniejsze sugestie to: wprowadzenie dodatkowych usług komputerowych (np. skanowania), możliwość wnoszenia torb do laptopów, zapewnienie większej ciszy na sali oraz udostępnienie większej liczby pozycji z magazynu do wolnego dostępu,



Rys. 5. Najważniejsze uwagi dotyczące funkcjonowania Biblioteki UEP w opinii jej użytkowników. Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety

- najmniej uwag pojawiło się pod adresem personelu: 4 osoby chciałyby, aby obsługa była miłsza, a 3 oczekiwałyby większej pomocy ze strony pracowników Biblioteki,
- tak sporna kwestia jak umożliwienie zabierania książek do domu przez pracowników nie była według respondentów zbyt uciążliwa: 4 z nich całkowicie zakazałoby takich praktyk, a 3 osoby chciałyby po prostu większej kontroli w tym zakresie,
- inne propozycje pojawiły się stosunkowo rzadko, są wśród nich takie, które dotyczą szczegółów (jak inna muzyka podczas zamykania czytelnicy), oraz takie, których wdrożenie wymagałoby dużych kosztów – np. elektroniczne mapy wskazujące, gdzie dana pozycja znajduje się na terenie Biblioteki, zastępujące system sygnatur. Ciekawą propozycją wydaje się wprowadzenie do katalogu komputerowego spisów treści poszczególnych książek. Skoro wielu czytelników wyszukuje w ten sposób pozycje do swoich prac naukowych, a następnie szuka ich na sali, to rzeczywiście proces ten usprawniłaby zwięzła charakterystyka danej pozycji wraz z zamieszczeniem spisu treści, tak jak dzieje się w wielu księgarniach internetowych, gdzie również nie ma możliwości przejrzenia książki przed zakupem. Spis treści i krótkie streszczenie zastąpiłyby w pewien sposób proces fizycznego przejrzenia książki.

Podsumowując wyniki badania ankietowego, warto jeszcze raz wspomnieć, że badaną grupę respondentów charakteryzowała różnorodność cech demograficzno-społecznych (w próbie znaleźli się mężczyźni, kobiety, studenci różnych lat, kierunków, trybów studiów itp.), ale badani raczej dosyć regularnie korzystali z Biblioteki i jej zasobów oraz – co najważniejsze – oceniali funkcjonowanie BG UEP jako dobre. Taką sumaryczną odpowiedź dało 61,5% respondentów, a 31% oceniło je nawet jako bardzo dobre.

Z innych ważniejszych rezultatów badawczych warto przypomnieć, że Czytelnicy, choć w dobrym stopniu oceniają poszczególne

aspekty funkcjonowania Biblioteki (personel, pomieszczenia, zasoby itp.), to mając możliwość swobodnego wypowiedzenia się w tzw. pytaniach otwartych, nierzadko zgłaszali pewne mankamenty tego systemu. Były to przede wszystkim: zbyt mała liczba boksów do nauki, niewystarczająca liczba komputerów stacjonarnych oraz wtyczek do laptopów, a także niedostatek niektórych książek i czasopism, zwłaszcza tych w Wypożyczalni.

Jako podsumowanie przeprowadzonych analiz należy podkreślić, że takie badania jak najbardziej spełniają swoją rolę, dają bowiem odpowiedź na pytanie, jakie są zalety i wady obecnego systemu funkcjonowania danej biblioteki, dlatego warto je kontynuować, biorąc za cel proces ciągłego doskonalenia tego systemu.

BIBLIOGRAFIA

- Feliczek P., Haliniak A., Skibińska N., *Mankamenty i propozycje poprawy usług Biblioteki Głównej Akademii Ekonomicznej w Poznaniu w opiniach studentów i pracowników naukowych* [W:] Przybylska-Kapuścińska W., Sapała-Gazda M. (red.), *Makro- i mikroekonomiczne problemy gospodarki rynkowej*, Poznań, 2008, s. 107-113.
- Nowicka-Skowron M., *Efektywność systemów logistycznych*, Warszawa, 2000, ISBN 83-208-1332-8.
- Sobczyk M., *Statystyka*, Lublin, 1998, ISBN 83-01-11241-7.



8. FMB w Olsztynie. Uczestnicy w Pracowni Starych Technik Drukarskich w WBP w Olsztynie

Musieliśmy przekonać młodych do miejsca nowego, nieznanego i nazywanego biblioteką. Pierwszym punktem stało się zatem złamanie stereotypu, który przedstawia bibliotekę jako instytucję zamkniętą na propozycje działań. Podczas otwarcia mediateki zagrali lokalni, bardzo rozpoznawalni DJ-e. Gwiazdą wieczoru był zespół Rebecka, grający alternatywną muzykę elektroniczną. Otwarcia towarzyszyła również wystawa kontrowersyjnych fotografii Edyty Jasińskiej. Był to pierwszy znak dla zielonogórczan, czego mogą spodziewać się po mediatece. Zaczęli odwiedzać nas niezależni artyści i ludzie z pasją, którzy w tym miejscu chcieli zrobić „coś prawdziwego”.

INICJATYWY MŁODZIEŻOWE W BIBLIOTECE PRZYSZŁYM SUKCESEM BIBLIOTEKI WOJEWÓDZKIEJ

O inicjatywach młodzieżowych w mediatece „Szkłana Pułapka”, Filii nr 7 WiMBP im. C. Norwida w Zielonej Górze, można mówić wiele, bo – jak wykazała praktyka – okazało się, że praca z młodymi ludźmi będzie jej najważniejszym zadaniem, zaraz po udostępnianiu i wypożyczaniu zbiorów. Nowoczesne, jasne wnętrza wyposażone w dobry sprzęt i ciekawe zbiory, przyjazna aranżacja (wygodne puffy i kanapy) oraz ciekawa oferta spędzania wolnego czasu, przyciągają wielu, przede wszystkim młodych odbiorców, którzy dotychczas w większości przypadków nie korzystali z usług biblioteki, bądź też od lat w niej nie bywali. Zdziwienie w oczach osób przypadkowo trafiających do „Szkłanej Pułapki”, gdy usłyszeli od nas, że jest to filia Biblioteki Wojewódzkiej stało się normalną reakcją przybyłych. Podsunęło nam to nowy i ciekawy sposób przyciągnięcia młodzieży do biblioteki.

Zielonogórcy „młodzi” spędzają czas w bardzo różny sposób. Według mnie imprezy i działania kulturalne są w naszym mieście częstym zjawiskiem. Podstawowym i zarazem najtrudniejszym zadaniem jest nauczenie i przyzwyczajenie do korzystania z tego, co jest oferowane w tym zakresie. Dla nas zadanie to było wyjątkowo trudne. Musieliśmy przekonać ich do miejsca nowego, nieznanego i w dodatku mimo wszystko nazywanego biblioteką. Pierwszym punktem stało się zatem złamanie utartego stereotypu, który przedstawia bibliotekę w sposób nudny i schematyczny, jako

instytucję zamkniętą na propozycje działań, w której zawsze musi panować cisza. Podczas otwarcia mediateki zagrali lokalni, bardzo rozpoznawalni DJ-e, z którymi współpracujemy do dziś. Gwiazdą wieczoru był zespół Rebeka, grający alternatywną muzykę elektroniczną, pojawiający się na takich imprezach jak OFF Festival czy Audio River. Otwarcia towarzyszyła również wystawa oryginalnych fotografii Edyty Jasińskiej, które wzbudziły wiele kontrowersji. Był to pierwszy znak dla zielonogórczan, czego tak naprawdę będzie można spodziewać się po mediatece. Zaczęli odwiedzać nas niezależni artyści, ludzie z pasją, muzycy i wielu innych twórców, którzy liczyli na to, że w tym miejscu można będzie zrobić „coś prawdziwego”. Liczyli, że mediateka może stać się ich miejscem. Uważam, że w pewnym sensie właśnie tak się stało.

Zgromadzenie ciekawych osób, działających w różnych sferach kultury, nie było naszym najtrudniejszym zadaniem. Podstawą było przekonanie ich do dzielenia się swoimi zainteresowaniami z innymi, z tymi, którzy dopiero poszukują tzw. zajawek – sposobu na spędzanie czasu wolnego. Tak pojawił się plan na promocję subkultur młodzieżowych. Stał się on jednym z głównych projektów mediateki, właściwie już od początku jej funkcjonowania. Do współpracy zaprosiliśmy młodzież ze szkoły gimnazjalnej, uważaną za najtrudniejszych odbiorców kultury w dzisiejszych czasach. Podjęliśmy jednak to wyzwanie i z perspek-

tywy czasu uważamy, że to się niesamowicie opłacało. Uczniowie odwiedzali nas w ramach lekcji artystycznych raz w miesiącu. Podczas spotkań poznawali stare, zapomniane już subkultury (modsi, bikiniarze, rockersi czy hipisi). Dzięki tym spotkaniom dowiedzieli się, że każda epoka miała swoich buntowników. Utożsamiali się z różnymi kontrkulturami, porównywali je do współczesnych. W drugim semestrze naszych spotkań zorganizowane zostały spotkania z przedstawicielami dzisiejszych subkultur widocznych w naszym mieście. Tym oto sposobem gościliśmy gitarzystę zespołu hardcorowego SophieScholl, członków grupy Tabasco BreakRebels (*break dance*) grafficiarzy z Fundacji Bezpieczne Miasto, Rapera Burasa z lokalnej grupy Hip Hopowej i gwiazdy sceny hip hopowej Fokusa i Rahima z Pokahontaz, niegdyś Paktofoniki oraz Łonę i Webbera. Gimnazjaliści mieli okazję spotkać się z nimi osobiście, przedstawić im za pomocą prezentacji multimedialnych oraz przygotowanych przez siebie plakatów i atrybutów elementy kultury hip hop, a później bawić się na ich koncertach, oczywiście pod opieką rodziców. Każdy dostał bilet dla siebie oraz dwóch osób odpowiedzialnych za niego. Zarówno dzieci, jak i opiekunowie bawili się świetnie. Akcja ta była zorganizowana dzięki współpracy z lokalnym klubem muzycznym, który od wielu lat organizuje tego typu imprezy.

Jednym z głównych założeń mediateki było nastawienie na współpracę ze stowarzyszeniami i fundacjami prężnie działającymi w Zielonej Górze.

Skupiliśmy się na organizacjach zajmujących się pracą z młodzieżą bądź też prowadzonych przez samą młodzież. Naszym głównym celem jest doprowadzenie do współpracy w sferze kultury między instytucjami państwowymi oraz tymi, które działają na zasadzie *non profit*. Udało nam się podjąć współpracę z wieloma organizacjami, między innymi:

- **Stowarzyszeniem BIEGNI** zrzeszającym wszystkie osoby ze środowiska hiphopowego w mieście;
- **Fundacją Bezpieczne Miasto** zrzeszającą ulicznych artystów malarzy, którzy są odpowiedzialni za legalnie tworzone malowidła ozdabiające Zieloną Górę;
- **Stowarzyszeniem Forum Art** zrzeszającym młodych zielonogórskich literatów;
- **Stowarzyszeniem Tylko Falubaz** zrzeszającym kibiców zielonogórskiej drużyny żużlowej;
- **Fundacją Salony** zajmującą się projektem renowacji Parku Tysiąclecia w Zielonej Górze.

Stowarzyszenie BIEGNI poprosiło o współpracę przy projekcie „BIEGNI Summer Jam”, finansowanym ze środków Komisji Europejskiej w ramach projektu „Młodzież w działaniu”. Wyznaczono mnie na koordynatora tego projektu; wzięłam udział w dwudniowym szkoleniu w Warszawie, dotyczącym pisania oraz rozliczania projektów unijnych. „BIEGNI Summer Jam” to coroczny festiwal promujący kulturę hip hop, który odbywa się od pięciu lat w skateparku na terenie Parku Tysiąclecia. W tym roku, dzięki dodatkowym funduszom, zorganizowaliśmy w mediatece dwumiesięczne warsztaty złożone z czterech elementów kultury: hip hop – *break dance*, graffiti, *beat box* i rap. Poprowadzili je znani i lubiani zielonogórzanie ze środowiska hip hopowego – muzycy, tancerze, grafficiarze, którzy od wielu lat reprezentują nasze miasto w całym kraju. Warsztaty zakończyły się pokazami, podczas których wykonany został utwór hiphopowy o mediatece i odbywających się tam warsztatach, który powstał właśnie podczas spotkań w ramach „BIEGNI Summer Jam”.

Fundacja Bezpieczne Miasto również angażuje się co roku w imprezę „BIEGNI Summer Jam”. Ich głównym zadaniem jest wyeliminowanie wandalizmu na rzecz legalnej sztuki ulicy. Najlepsi grafficiarze w Zielonej Górze reprezentują tę organizację, malując mury naszego miasta. Z Fundacją podjęliśmy współpracę

w ramach spotkań z subkulturami, w których przede wszystkim brali udział gimnazjaliści z pobliskiej szkoły. Za zgodą miasta oraz firmy ENEA wspólnie pomalowaliśmy transformator znajdujący się w pobliżu Zielonogórskiej Palmiarni. Znalazły się na nim logo fundacji oraz mediateki. Dzieciaki miały okazję osobiście wziąć puszkę do ręki i spróbować swoich sił w *street arcie*.

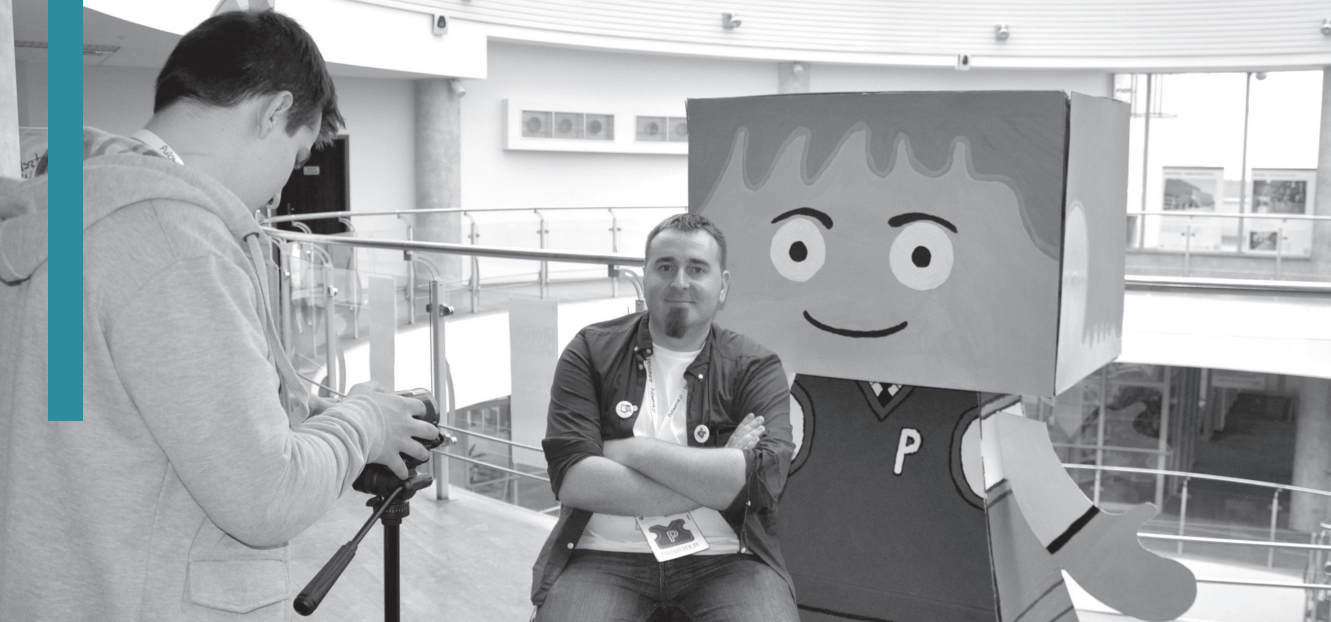
Wspólnie z Fundacją Salony stworzyliśmy jedną z bardziej znanych i lubianych przez zielonogórczan inicjatyw. We wspomnianym wcześniej Parku Tysiąclecia powstał Letni Pawilon, w którym uruchomiliśmy pierwszy punkt *bookcrossingowy* w Zielonej Górze. Mieszkańcy szybko zaakceptowali ten pomysł. Do dziś otrzymujemy mnóstwo nowych lektur. Letni Pawilon znajduje się nieopodal *skateparku*, dzięki czemu nasze idee promocji subkultur łączą się z promocją czytelnictwa – z punktu korzysta również młodzież uczęszczająca do *skateparku*. 7 września udało nam się otworzyć kolejny punkt przy Zielonogórskiej Palmiarni – siedzibie mediateki.

Oprócz stowarzyszeń i organizacji, z którymi podjęliśmy współpracę, chciałabym wspomnieć jeszcze o prywatnych osobach, firmach czy instytucjach, które aktywnie wspierają nasze inicjatywy, bezinteresownie angażując się w różne projekty mediateki. Są to między innymi lokalni DJ-e alternatywnej muzyki elektronicznej, między innymi kolektyw WAH WAH czy DISCOLEPTiKK. Ich imprezy muzyczne przyciągają wiele osób. Prezentują oni muzykę ambitną, nie dyskotekową, dzięki czemu ich słuchacze to najczęściej dość świadomi kulturowo odbiorcy. Od początku lata tego roku wspólnie zorganizowaliśmy kilka pikników muzycznych oraz minifestiwal (*openair*) przed budynkiem Zielonogórskiej Palmiarni. Jest to przestrzeń na Winnych Wzgórzach, z których widoczna jest piękna panorama miasta. W wystawionych tam uroczych altankach znajdują się nasze punkty *bookcrossingowe*. Wspólnie z Zielonogórką Palmiarnią znaleźli-

śmy sposób na nowe, bardziej aktywne życie tego miejsca, ustawiając gdzieś leżaki, rozkładając koce oraz grając dobrą muzykę elektroniczną. Ponadto zaproponowaliśmy zielonogórczanom *turnieje gier planszowych*. Festiwal „Winobraniowe Wzgórze Alternatywne” odbył się dzięki współpracy ze Stowarzyszeniem Oświatowym, które otrzymało fundusze z Komisji Europejskiej w ramach projektu „Młodzież w działaniu”. Odbył się on podczas „Winobrania” – corocznego święta miasta, na które przyjeżdżają goście z różnych krańców Polski oraz z zagranicy. Była to dodatkowa promocja dla mediateki i WiMBP w Zielonej Górze oraz samego wydarzenia. Działania mediateki są także doskonałą promocją Zielonogórskiej Palmiarni, przyciągają chętnych do jej zwiedzania, skorzystania z kawiarni czy restauracji.

Oprócz *muzyki*, dużo uwagi poświęcamy również filmowi. Podjęliśmy współpracę z Polskim Instytutem Sztuki Filmowej w ramach projektu skrytykuj.pl, który skierowany jest do młodzieży. Inicjatywa ta polega na jednorazowym spotkaniu w miejscu bliskim młodym ludziom (w tym wypadku w mediatece), prezentacji filmowej oraz rozmowie ze znanym i doświadczonym krytykiem filmowym (w naszej Bibliotece z Janem Pelczarem). Gimnazjaliści mieli okazję dowiedzieć się, na czym polega prawdziwa krytyka oraz jak powinno się oglądać film, żeby naprawdę go zobaczyć.

W „Szklanej Pułapce” co miesiąc organizowany jest również wernisaż. Dzięki uprzejmości Zielonogórskiej Palmiarni mamy do dyspozycji piękną antresolę z widokiem na palmy oraz pomieszczenie *wystawowe*. Cyklicznie organizowane są tam *wystawy* różnych artystów, zarówno amatorów, jak i profesjonalistów. Zgłaszają się do nas osoby chętne, bądź też sami proponujemy wystawy tym, których twórczość przyciągnie naszą uwagę, bądź też przyjmujemy propozycje czytelników, przyjaciół mediateki. Dzięki tej inicjatywie nawiązałyśmy ciekawą i owocną współpracę



8. FMB w Olsztynie. Bibliotekarskie media – Pan Pulowerek i Bibliosfera.net

np. z Magdą Kościańską, artystką odpowiedzialną w Zielonej Górze za wiele akcji promujących kulturę rowerową; z Cezarym Wasylukiem, podróżnikiem, który samotnie pokonuje corocznie wiele kilometrów na motorze, a po powrocie swoje zdjęcia oraz filmy z wyprawy prezentuje w „Szklanej Pułpace”; z kolektywem SelectedLight Works zajmującym się oryginalnym rodzajem fotografii (malowanie światłem); z artystką SalamanTrippą tworzącym instalacje przestrzenne i wieloma innymi.

„Szklana Pułapka” wiele zawdzięcza również zielonogórskiej grupie Tabasco BreakRebels, prezentującej taniec *break dance*. Zarówno podczas projektu dotyczącego subkultur, jak i podczas warsztatów BIEGni oraz wielu innych wydarzeń (np. pierwsze urodziny mediateki) można było na nich liczyć. Są oni rozpoznawalni w naszym mieście i wiele czasu poświęcają młodzieży, która całe dni spędza w mediatece, najchętniej przed komputerem.

Poruszając temat młodzieży grającej na komputerach w mediatece, muszę przyznać, że młodzie większość naszych pomysłów „chłoną jak gąbka”. Biorą udział we wszystkich wydarzeniach, zwłaszcza tych związanych z subkulturami. Osoby, które prowadzą spotkania w mediatece często są dla młodych wzorem do naśladowania, kształtują ich gusty i wpływają na zmianę zachowania. Przykładem są

warsztaty DJ-skie, na które zapisuje się młodzież mająca nikłe pojęcie o muzyce. Po dwumiesięcznych warsztatach prowadzonych przez jednego z DJ-ów muzyki alternatywnej ich gust muzyczny bardzo się ukształtował, a wiedza na ten temat pogłębiła. Cieszy nas fakt, że zrezygnowali z komputerów na rzecz nowej, ambitniejszej pasji.

Na koniec należałoby podsumować w skrócie działania mediateki oraz wyjaśnić pierwotną myśl na temat ciekawego sposobu zachęcenia młodzieży do korzystania z instytucji biblioteki. Statystyki mówią o spadającym czytelnictwie wśród młodzieży. Nie u nas. Złotym środkiem stało się przyciąganie młodych ludzi za pomocą imprez i wydarzeń im bliskich bez pominięcia książki. W mediatece znajduje się bowiem cały dział z literaturą różnego rodzaju, w formie tradycyjnej i audiobooków. Zaobserwowaliśmy, że po kilku wizytach uczestnicy imprez sięgają nie po film, nie po płytę muzyczną, ale właśnie po książki. Stawia to Bibliotekę w nowym świetle, instytucji otwartej na młodzież i pracę z nią, dalekiej od opisanego wcześniej stereotypu. Dzięki zdobywaniu zaufania młodzieży kształcimy przecież czytelników i uczestników wydarzeń na przyszłe lata, nie pomijając również edukacji oraz świadomości kulturalnej, o którą tak trudno zwłaszcza wśród młodych.

MŁODZI W BIBLIOTECE?...

CZYLI RZECZ O ZAUFANIU

Młodość rządzi się w swoimi prawami – tak głosi stare porzekadło. I z pewnością nie jest to przekłamanie, choć warto mieć świadomość, że każde stadium wieku człowieka ma swoją niepowtarzalną i unikalną specyfikę. Być może autor tego powiedzenia chciał nam przypomnieć o szczególnej wyrozumiałości i cierpliwości w jaką należy się „uzbroić” w pracy z młodzieżą.

Łatwo tu jednak wpaść w pułapkę, w której „dorośli”, nie rozumiejąc potrzeb, pragnień i oczekiwań młodych ludzi często traktują ich jak przybyszów z innej planety. Bardzo często taka zależność urasta do poziomu, w którym zapominamy o niezwykle istotnej rzeczy – pozostawieniu młodym pola do niezależności i decyzyjności. Ograniczając te sfery, może nam się oczywiście wydawać, że wiemy i rozumiemy lepiej – w końcu, kiedyś też mieliśmy „naście” lat. Nic bardziej mylnego.

Przygotowując jakąkolwiek ofertę dla młodzieży nie możemy opierać się wyłącznie na naszych przecuciach. Wszelkie inicjatywy powinny być w możliwie największym stopniu przygotowane nie „dla młodzieży”, ale „z młodzieżą”. Dlatego snując plany o jakimkolwiek wydarzeniu, nie bójmy się zapytać młodych ludzi, co sądzą o naszym pomysle. Idźmy nawet o krok dalej. Skoro mamy sposobność nawiązania kontaktu z przyszłymi adresatami naszego działania, to dlaczego nie włączyć ich w proces planowania i realizacji. Dajmy możliwość zaangażowania się, ale dajmy także wy-

bór – nikogo nie należy bowiem stawiać w kłopotliwej sytuacji bez wyjścia.

Szczególnie ważne w kontaktach z młodymi ludźmi jest traktowanie ich „na serio”.

Młodzi partnerzy naszych działań powinni mieć namacalną pewność, że mają realny wpływ na proces, w którym biorą udział. Zatem słuchajmy się nawzajem, a jeśli potrzeba, szczerze rozmawiajmy. Aby nasze propozycje, z którymi wyjdziemy do młodzieży odniosły oczekiwany pozytywny odzew, proponujemy inicjatywy ambitne, które stanowią **wyzwanie** dla młodych ludzi. Warto to jednak każdorazowo dokładnie przemyśleć i zweryfikować z realiami. To, co nam wydaje się atrakcyjne i „na fali”, wcale nie musi takie być w oczach młodych ludzi.

Nasze wyzwanie musi być jednocześnie **możliwe do zrealizowania**. Zbyt trudne zadanie może zniechęcić młodzież już w fazie planowania lub, co gorsza, na etapie wykonania.

W realizacji zadania weźmy pod uwagę wiedzę, doświadczenie i umiejętności, jakimi dysponują nasi młodzi przyjaciele.

W sytuacji rozpoczęcia współpracy z młodymi siłą rzeczy nie jesteśmy w stanie nakreślić charakterystyki naszej grupy docelowej, ani nie znamy kompetencji jej członków. Mimo

wszystko, nie bójmy się włączać młodych ludzi we wszystkie procesy tworzenia. Warto przygotować się do tego, że na różnych etapach pracy pojawi się potrzeba wsparcia z naszej strony. Jeśli zatem zamierzamy skierować działania naszej organizacji/biblioteki w stronę młodzieży i chcemy, aby ten proces był twórczy i pełen autentycznego zapału, pamiętajmy o aktywizowaniu naszych adresatów na każdym etapie planowania i realizacji.

Aby poznać „naszą” grupę, dowiedzieć się, co lubi, czym się interesuje, co jest dla niej wartościowe, co jest aktualnie modne, powinniśmy korzystać ze sprawdzonych narzędzi badawczych. Poza uzyskaniem cennych informacji wcielenie się w badacza lokalnego środowiska młodzieżowego dostarcza także wiele frajdy i satysfakcji! Pomocną metodą badawczą jest ankieta kreatywna (AK), stanowiąca atrakcyjną alternatywę dla „zwykłych” ankiet. **Ankieta kreatywna** to narzędzie do badania potrzeb. Została stworzona przez bibliotekarki z „Planety 11” – filii Miejskiej Biblioteki Publicznej w Olsztynie na potrzeby konkretnego wydarzenia, którego adresatami była młodzież szkolna.

Ankieta kreatywna to ankieta składająca się głównie z pytań otwartych, które przedstawione są przede wszystkim graficznie. To doskonała metoda do zbierania danych faktograficznych.

Wypełnianie ankiety kreatywnej zachęca do aktywności i budzi najczęściej zaciekawienie, dzięki czemu nie kojarzy się ona z mozolnym udzielaniem odpowiedzi na pytania.

Główne zalety AK:

- możliwość zawarcia dużej liczby pytań otwartych, co przekłada się na konkretne informacje przekazane przez osoby badane;
- intryguje, przyciąga uwagę;
- uzyskanie większej szansy na kompletne

wypełnienie ankiety przez badaną młodzież;

- dotarcie w krótkim czasie do dużej grupy respondentów;
- zapewnienie badanym osobom anonimowości, co może dać im większe poczucie bezpieczeństwa i skłonić do udzielenia bardziej szczerych odpowiedzi.

Wadą ankiety kreatywnej (podobnie jak standardowej ankiety) jest to, że za jej pomocą trudno jest zebrać pogłębione opinie. Dlatego warto łączyć AK z wywiadem lub innymi metodami badania potrzeb. Pozostałe wady AK:

- trudność korzystania z AK przy pomocy narzędzi internetowych;
- przy tworzeniu grafiki musimy uważać, żeby pozostała czytelna i zrozumiała;
- bardziej wymagająca analiza wyników;
- brak źródeł i niewielka ilość metodycznych pomocy, czasochłonność.

Jak stworzyć dobrą AK:

- dokładnie określ, co jest celem ankiety, co chcesz wiedzieć, o co konkretnie zapytać;
- wybierz tylko najważniejsze pytania; ankieta nie powinna być zbyt rozbudowana, ale jednocześnie ma dostarczyć nam jak najwięcej informacji o respondentach;
- stosuj pytania otwarte oraz zamknięte w zależności od potrzeb;
- twórz ją najlepiej w grupie (wyzwała się wtedy potencjał twórczy ☺);
- przetestuj powstałą ankietę, np. wśród znajomych lub współpracowników;
- pamiętaj: wygląd ankiety kreatywnej zależy od Waszej kreatywności ☺.

Praca z młodzieżą może wydać się nam niewątpliwie trudna, dlatego w tym procesie nie traćmy z oczu naszego stylu pracy, naszych potrzeb i oczekiwań. Zadbajmy o komfort pracy dla siebie. Jeśli będziecie prowadzić warsztaty, spotykać się z młodzieżą, koniecznie rozpoczynajcie od wspólnego wypracowania zasad dalszej współpracy. Pamiętajcie również o naturalnych więzach, które budują się pomiędzy młodymi uczestnikami działań, ale rów-

niez między nimi a Wami. Dlatego nie bójcie się otwarcie przedstawiać własnych oczekiwań i propozycji. Naturalne jest, że czasem coś nie wyjdzie, ale starajcie się wzajemnie wspierać i nie poddawać, bowiem na każdą wspólną inicjatywę musimy patrzeć poprzez ustalony wcześniej cel, nawet jeśli w trakcie realizacji musimy go redukować czy ograniczać!

**I ZAWSZE, ALE TO ZAWSZE:
ŚWIĘTUJMY NASZE WSPÓLNE SUKCESY!**

WYKORZYSTANE ŹRÓDŁA

Uczestnictwo Młodzieży. Pakiet Edukacyjny Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu [publikacja Programu „Młodzież w działaniu”], cz. 1 [online], 2007 [dostęp: 15.09.2014], Dostępny w Internecie: <http://www.mlodziej.org.pl/sites/mlodziej.org.pl/files/publication/447/uczestnictwo_mlodziezy_pajp_czesc_1_pdf_89503.pdf>.



forum
MŁODZIEŻY
BIBLIOTEKARZY
biblioteka - twój miejsce



Bibliotekarz potrafi wiele. Coraz częściej staje się animatorem kultury, biznesmanem i marketingowcem, wodzirejem i konferansjerem. By nadążyć za zmieniającymi się czytelniczymi trendami, orientować się w obecnej książkowej modzie i na bieżąco śledzić aktualne zainteresowania czytelników, bibliotekarz musi wcielić się także w rolę detektywa i czujnego obserwatora, a swoje biurko przekształcić w nieustannie aktywny punkt obserwacyjny.

MORDERSTWO, OPERACJA, SEKCJA CZYLI CO POTRAFI OPOLSKI BIBLIOTEKARZ

Jak można przeczytać na stronach internetowych poświęconych działalności bibliotek, w fachowej bibliotekarskiej prasie czy usłyszeć w mediach przekazujących informacje o wydarzeniach kulturalnych, bibliotekarz potrafi wiele. Coraz częściej wychodzi z biurka, by zorganizować imprezę, staje się animatorem kultury, biznesmanem i marketingowcem, wodzirejem i konferansjerem. Bibliotekarz zdaje sobie sprawę, że dziś, by zainteresować młodych ludzi i przyciągnąć ich do biblioteki, nie wystarcza już zorganizowanie multimedialnego działu, w którym można bezpłatnie wypożyczać filmy, stworzenie darmowej kafejki internetowej czy nawet uzupełnianie zbiorów o literackie nowości w formie tradycyjnej i elektronicznej. Biblioteka, by zaistnieć w przestrzeni publicznej jako miejsce żywe, nowoczesne i idealne do spędzania w nim czasu, często staje się domem kultury i firmą *eventową*, starając się jednak nie tracić z oczu misji zarażania miłością do literatury, ułatwiania do niej dostępu i dbania o zaspokojenie literackich potrzeb czytelników. By nadążyć za zmieniającymi się czytelniczymi trendami, orientować się w obecnej książkowej modzie i na bieżąco śledzić aktualne zainteresowania czytelników, bibliotekarz musi się wcielić także w rolę detektywa i czujnego obserwatora, a swoje biurko przekształcić w nieustannie aktywny punkt obserwacyjny. Opolscy bibliotekarze podjęli wyzwanie i postanowili wyjść naprzeciw nowym potrzebom użytkowników biblioteki. Tak zrodziły się pomysły na imprezy, które stały się strzałem w dziesiątkę.

Jedną z tych imprez, która cieszy się dużą popularnością wśród czytelników i na stałe wpisała się w krajobraz imprez organizowanych podczas Nocy Kultury jest „Morderstwo w bibliotece”. Jest to gra detektywistyczna, podczas której uczestnicy przeistaczają się w detektywów i przez rozwiązywanie wielu zagadek, łamanie kodów, przepytывanie napotkanych w bibliotece postaci dążą do wyjaśnienia zagadki morderstwa. Celem gry jest promocja literatury, głównie kryminalnej, oraz łamanie stereotypowego myślenia o bibliotece.

W pierwszej edycji, która odbyła się w 2011 r., podczas akcji promocyjnej w bibliotece pojawiły się tajemnicze piktogramy z ociekającym krwią nożem, a na stronie internetowej i umieszczonych w Mediatece monitorach wyświetlana była stworzona przez bibliotekarza prezentacja multimedialna, w której przy dźwiękach z *Psychozy* niczym z kroniki kryminalnej przewijały się zdjęcia podejrzanych i nieustanne pytanie: kto zabił? Podczas drugiej edycji bibliotekarze zostali zaproszeni do wzięcia udziału w audycji radiowej, w której mogli wezwać do walki z siłami Zła, które bez pomocy detektywów za pewne mogłyby opłonić bibliotekę i cały wszechświat. Nagrano także krótki, przynoszący skojarzenie z *trailerem* filmu grozy, materiał audiowizualny promujący grę, który zamieszczono na kanale biblioteki w serwisie *youtube*. Wykorzystywanie potencjału internetu jest nieodłącznym elementem popularyzowania „Morderstwa

w bibliotece”, jak i innych imprez organizowanych przez bibliotekę, gdyż jak wiadomo, nowe formy internetowego uczestnictwa w kulturze świetnie się sprawdzają w promocji tradycyjnego czytelnictwa. Informacje o grze detektywistycznej na stronie internetowej biblioteki, profilu na portalu Facebook, narzędzia, jak również umieszczenie komunikatów o grze stronach internetowych policyjnych, detektywistycznych portali poszerzyło grono zainteresowanych i dodało fabule szczyptę realizmu.

W ramach walki ze stereotypem bibliotekarza

podjęto decyzję o aktywnym uczestnictwie pracowników biblioteki w grze. Wspólnie z jednym z wolontariuszy, interesującym się grami terenowymi, został przygotowany scenariusz, w którym dokładnie obmyślono intrygę i motyw zbrodni, stworzono kreacje bohaterów oraz powiązania między nimi. Aby urozmaicić fabułę i wprowadzić pewne utrudnienia poza bibliotekarzami za podejrzanych przebrali się ich przyjaciele i znajomi. Tak więc podczas pierwszej edycji „Morderstwa” gracze mogli spotkać na drodze swojego śledztwa m.in. miłośniczkę ezoteryki, zakochanego stróża nocnego, obrzydliwie bogatego ekscentryka, chemiczkę znającą przepis na śmiertelną truciznę, przystojnego cukiernika, nieślubną córkę ofiary czy nieustannie plotkującego muzyka. Powstał także zaszyfrowany list i rymowane zagadki, mające nakłonić biorących udział w grze do intelektualnego wysiłku, przeszukiwania baz i katalogów biblioteki, do poszerzania wiedzy na temat jej zbiorów. Podczas drugiej edycji „Morderstwa w bibliotece” rozwiązanie zagadki miało przynieść zwycięstwo nad siłami Zła i uwolnienie porwanej bibliotekarki. Uczestnicy wędrując po piętrach biblioteki, napotykali różne postacie, które mogły doprowadzić ich do wyjaśnienia tajemniczej historii. Szalony bibliotekarz, przebiegła księgowa, nawiedzona poetka czy złośliwa sprzątaczką to tylko część dziwnych osób, które tej nocy stanęły na drodze czytelnikom.

W związku z tym, że w tym roku świętowano jubileusz 50-lecia Festiwalu Polskiej Piosenki, w tegorocznym „Morderstwie w bibliotece” na niebezpieczeństwo narażona została gwiazda muzyki pop, słynna Doris Star. Zebrani w sali konferencyjnej uczestnicy Nocy Kultury byli świadkami zamachu, w którym życie stracił ochroniarz artystki, Kevin Kostner. Odpowiedzi na pytanie, do kogo tak naprawdę strzelał podczas gali Wincent Diego, co zarejestrował aparat fotoreporterki Moni Pstryk, kto jeszcze był zamieszany w morderstwo: mąż gwiazdy, jej kochanek czy raczej ochroniarz Nikita Kowalski mogły doprowadzić uczestników śledztwa do rozwiązania zagadki.

Aby wprowadzić graczy w odpowiedni klimat, dwie pierwsze edycje rozpoczynał pokaz filmu: podczas pierwszej był to *Gosford Park* w reżyserii Roberta Altmana, w kolejnej *Lot na księżyc* Georga Meliesa z muzyką na żywo wykonywaną przez opolskiego twórcę Shadoka. Tegoroczną grę rozpoczęto krótką inscenizacją, podczas której publiczność mogła być nocnym świadkiem zamachu. Wyłaniający się z tłumy bibliotekarz-zamachowiec, huk strzałów i realistyczna gra bibliotekarzy, którzy dołożyli wszelkich starań, by się odpowiednio wystylizować, niejednemu widzowi zmroziły krew w żyłach.

Zadbano także o to, by zaaranżowana odpowiednio przestrzeń, pojawiające się rekwizyty i przebrania osób odgrywających role potęgowały nastrój gry i pobudzały wyobraźnię uczestników, dlatego też w bibliotece pojawiły się policyjne taśmy ostrzegawcze, zabezpieczony w woreczkach materiał dowodowy, przebrany w prochowiec i kapelusz mistrz gry, który w momencie rozpoczęcia zabawy przyjechał pod same drzwi biblioteki samochodem z migającym kogutem. Za każdym razem gra wzbudzała wielkie emocje, uczestnicy wykazywali bardzo duże zaangażowanie. W pierwszej edycji wzięło udział ponad 200 osób, w kolejnych prawie 300. Mimo, iż za każdym razem padało nie więcej niż dziesięć popraw-



nych odpowiedzi, uczestnicy niejednokrotnie powtarzali, że była to dla nich świetna zabawa. Rzecz jasna, poza pierwiastkiem ludycznym, gra niosła w sobie element edukacyjny – uczestnicy krążąc po bibliotece, oswajali się z jej przestrzenią, sięgali po jej zbiory, korzystali z katalogu *on-line*. Jako nagrody zwycięzcy otrzymali książki z serii „Klasyka kryminału”, współczesne skandynawskie kryminały oraz nowe wydanie książek Stanisława Lema, podczas drugiej i trzeciej edycji tryumfatorzy dodatkowo otrzymali specjalnie przygotowane certyfikaty.

Dla Mediateki gromadzenie zbiorów pod kątem zainteresowań młodzieży to jedno z zadań priorytetowych. Komiksy zdecydowanie należą do tej grupy. Zakup, opracowanie i wyeksponowanie na regale to zaledwie połowa sukcesu. Drugą, znacznie trudniejszą, jest promocja tych zbiorów, zwłaszcza że komiks bardzo często traktowany jest jako literatura mniej wartościowa. Miejska Biblioteka Publiczna w Opolu postanowiła podjąć walkę z tym stereotypem i w 2011 r. na kilka dni prze-

kształciła Opole ze Stolicy Polskiej Piosenki w Stolicę Komiksu.

Aby zainteresować nie tylko czytelników komiksu, lecz także jego twórców, Miejska Biblioteka Publiczna zorganizowała „Ogólnopolski Konkurs na Komiksową Zakładkę do Książki”. Prace konkursowe zaczęły napływać już w dzień po ogłoszeniu konkursu, by w dniu zamknięcia przekroczyć ilość 400. Projekty były tak niesamowite, że opolski oddział Gazety Wyborczej zaproponował zorganizowanie na swojej stronie internetowej dodatkowego konkursu, w którym internauci mogli wybrać najlepszą komiksową zakładkę do książki. Na swojego faworyta zagłosowało ponad 965 osób. Dzięki sponsorom możliwe było nagrodzenie najciekawszych opinii komiksami i modnymi koszulkami. Rozdanie nagród (rzecz jasna, nie udało się ograniczyć zwycięzców do planowanej trójki – jury obradowało dzielnie trzy wieczory, głowiąc się i trudząc, aż w końcu uznało, że poza trzema głównymi nagrodami, przyzna nagrodę specjalną i sześć wyróżnień) odbyło się podczas wernisażu

wystawy Bartosza Minkiewicza *Wycięte z komiksu. Superbohater z Opola* w Galerii Zamostek w Miejskiej Bibliotece Publicznej w Opolu. Autor słynnych komiksów o Wilgu kilka dni przed planowanym wernisażem przyjechał do Opola, by na miejscu stworzyć wystawę, która przeobraziła ściany galerii w wycięte z komiksu strony. W związku z tym, że nie mógł się pojawić na otwarciu wystawy, bibliotekarze, by miłośnicy opolskiego superbohatera nie czuli się zawiedzeni, przygotowali dla nich niespodziankę. Podczas wernisażu na ekranie wyświetlany był film dokumentujący pracę autora nad wystawą.

W ramach „Operacji: komiks” przygotowano cały „blok operacyjny”: fani powieści graficznej mieli szansę wziąć udział w pokonkursowej wystawie komiksowych zakładerek, obejrzeć film *Sin City* z prelekcją na temat romansu komiksu i kina, a także włączyć się w dyskusję na temat tego, że „Komiks nie jest tylko dla dzieci”. Podczas dyskusji panelowej, w której wzięli udział doktoranci Uniwersytetu Opolskiego, czytelnicy i miłośnicy komiksu, udało się nie tylko wykazać, że komiks dla dzieci to tylko niewielka część tego medium, lecz również znaleźć rozwiązanie, jak walczyć z błędnym podejściem do tego rodzaju sztuki. Organizowane przez bibliotekarzy lekcje na temat historii komiksu cieszyły się popularnością, w planie jest przygotowanie kolejnych spotkań młodzieży z komiksem.

Miejska Biblioteka Publiczna w Opolu aktywnie promuje czytelnictwo również poprzez udział w przedsięwzięciach lokalnych. Do tego typu działań należy „Strefa Czytania”, którą Mediateka organizuje już od trzech lat w ramach projektu „Ulica Kultury” przygotowywanej przez stowarzyszenie Opolski Projektor Animacji Kulturalnych, zrzeszające młodych, twórczych ludzi. Mimo że każda z edycji różni się od siebie, za każdą z nich kryje się jeden cel: zmiana wizerunku czytania. Jeśli tylko dopisuje pogoda, bibliotekarze wychodzą z książkami przed gmach budynku i na placu okalają-

cym bibliotekę tworzoną ogromną czytelnią na świeżym powietrzu. Promowany w ten sposób *bookcrossing* zyskał w Opolu nowych zwolenników tej ciągle zbyt rzadko praktykowanej w Polsce idei. Co roku podczas „Strefy Czytania” przeprowadzane są akcje kreujące modę na czytanie, akcentujące wartość lektury w sposób niekonwencjonalny, wyróżniający, skierowany przede wszystkim do młodych ludzi.

Podczas pierwszej edycji (14-16 kwietnia 2011 r.) przygotowano stanowisko, w którym przed kamerą, do mikrofonu każdy mógł przeczytać fragment swojej ulubionej książki. Mimo że czytający znajdowali się w kabinie, dzięki sprzętowi multimedialnemu byli widocznymi i słyszani w całej bibliotece, dzięki czemu mieli szansę dania wyrazu swojej miłości do literatury. Dla tych, którzy chcieli podzielić się swoimi przemyśleniami dotyczącymi, dlaczego warto czytać, przygotowany został „Czytelniczy Manifest”, do którego każdy mógł się dopisać. Wzięło w nim udział ponad 70 osób, a wśród nich Magdalena Cielecka i Piotr Adamczyk, którzy podczas spaceru, zaintrygowani „Strefą Czytania”, wstąpili do biblioteki. Długa rolka papieru wypełniona tak zabawnymi, jak i wzruszającymi wyznaniem zawisała w bibliotece w widocznym miejscu. W „Intertekstualnej Kuchni Literackiej” (26-27 kwietnia 2012 r.) podczas drugiej edycji „Strefy Czytania”, w której czytelnicy poprzez dodawanie swoich ulubionych cytatów tworzyli nowy smak literatury, kulinarno-literacki popis dało ponad 100 nietypowych kucharzy.

W tym roku „Strefa Czytania” (12 kwietnia 2013 r.) przekształciła się w prawdziwy *showroom*, pełen niezwykłych literacko-odzieżowych kreacji z kolekcji wiosna/lato 2013. Celem „Literackiego Fashion Day” była manifestacja miłości do książek, pokazanie, że czytanie nadal jest modne i że z książką każdemu jest do twarzy. Do happeningu zapraszano wszystkich czytających-praktykujących, zagłębiających się i bez reszty oddających się lekturze,

rozczytanych i zaczytanych, pochłaniających i połykających książki nałogowo, zakochanych w literaturze na zabój. Dla tych, którzy jeszcze nie odkryli swojej książkowej połówki, przygotowany został specjalny psychotest, dzięki któremu można było poznać swój typ czytelnicy i znaleźć wskazówki, po które z nowości książkowych sięgnąć, by być zadowolonym. W „Strefie Czytania” na uczestników happeningu czekały makijażystka, fotograf, charakteryzatorka i projektantka mody, wieszaki pełne strojów i dodatków wypożyczonych z teatru i sklepu z używaną odzieżą. Uczestnicy, których w happeningu wzięło udział ponad 90, przebierali się i poddawali charakteryzacji, na schodach niczym na wybiegu prezentowali swój ulubiony fragment książki. Zdjęcia, które zostały zrobione spontanicznym modelkom i modelom, wzięły udział w internetowym „Konkursie na Najlepszą Książkową Metamorfozę”, w którym główną nagrodą była szampańska kolacja dla dwojga. Za każdym razem dużą atrakcją okazywał się regał z książkami, które czytelnicy mogli zabrać bez okazywania karty i zobowiązań co do daty zwrotu. Książki, poza wklejoną specjalną etykietą i numerem, pod którym zarejestrowane zostały na stronie www.bookcrossing.com przez bibliotekarzy,

zostały także zaopatrzone w informacje na temat uwalniania książek. Tak promowana idea bookcrossingu przyciągała wielu zainteresowanych przed progi biblioteki.

Bibliotekarz, który chce sprostać potrzebom współczesnego czytelnika, stoi przed trudnym wyzwaniem. Opolskim bibliotekarzom, dzięki przełamaniu różnych stereotypów, otwarciu się na nowe role i potrzeby, udało się zbliżyć do współczesnych czytelników i trafić w ich gust i upodobania. Choć „Morderstwo w bibliotece” wydało się niektórym zbyt kontrowersyjne, faktem jest, iż przyciągnęło do biblioteki nie tylko żądną emocji młodzież, ale także ludzi starszych, rodziny z dziećmi, wyrafinowanych znawców kryminałów i fanów gier terenowych, którzy przyszli do biblioteki, by się w niej dobrze bawić, zmierzyć ze sobą w logicznych rozgrywkach, popisać wiedzą i umiejętnością rozwiązywania zagadek. Pytani o formułę zabawy, odpowiadali, że jeśli taka impreza odbędzie się w przyszłym roku, chętnie znów wezmą w niej udział. Może zatem czasem warto zaryzykować i zrobić odważny krok w stronę nowego spojrzenia na promocję literatury? Pomimo sarkastycznych komentarzy. Bibliotekarz potrafi wiele, musi w to tylko uwierzyć.

8. FMB w Olsztynie. Strefa VIP: Jacek Wojnarowski, Tomasz Makowski, Andrzej Marcinkiewicz



DWA MICHAŁY

SCENARIUSZ ZAJĘĆ DLA NAJMŁODSZYCH CZYTELNIKÓW (OD 1,5 ROKU DO 3 LAT)

Czas trwania około 25-30 minut

Cele:

- Zapoznanie dzieci z wierszem Juliana Tuwima „Dwa Michały”
- Utrwalenie pojęć mały – duży
- Nauka zabawy „Baloniku nasz malutki”

Pomoce:

- Tekst wiersza Juliana Tuwima Dwa Michały
- Dwie wykonane z kartonu postacie Michała – duża i mała
- Kartki papieru
- Kredki lub farby plakatowe
- Muzyka

PRZEBIEG ZAJĘĆ

Rozpoczynamy zajęcia inscenizacją wiersza Juliana Tuwima *Dwa Michały*.

Masażyk

Dzieci siadają plecami do rodziców. Do utworu z płyty *Rymowanki* rodzice wykonują masażyk. Na słowa: „Tańcowały dwa Michały, jeden duży, drugi mały” uderzają rytmicznie dwoma palcami w plecy dziecka, na słowa: „Jak ten duży zaczął krążyć” obszernymi ruchami wykonują koła; na słowa: „To ten mały nie mógł zdążyć” znów rytmicznie dwoma palcami uderzają w plecy dziecka, kończąc masażyk lekkim pogilgotaniem w szyję (można powtórzyć masażyk lub zamienić się rolami – dzieci masują rodziców).

Zabawa: Duży – mały

Umieszczamy postacie dużego i małego Michała w dwóch końcach sali lub prosimy o pomoc rodziców, którzy trzymają postacie. Maszerujemy swobodnie po sali do muzyki z płyty: *Śpiewaj z nami* („Seria z Żyrafą”, nr 13: *Kropka*, podkład instrumentalny). Na przerwę

w muzyce prowadzący wydaje polecenie: biegniemy przywitać się z małym Michałem. Gdy wszystkie dzieci przywitają się, maszerujemy dalej do muzyki. Na kolejną przerwę w muzyce wszyscy biegną przywitać się z dużym Michałem (polecenia można wydawać kilkakrotnie, jeżeli w grupie są starsze dzieci, osoby trzymające Michały mogą zamieniać się miejscami).

Zabawa: Taniec Michałów

Dzieci i rodzice tworzą w parach małe kółka i tańczą razem do piosenki *Dwa Michały* z płyty *Kółko Graniaste. Zabawy i wycieczki dla najmłodszych*. Na początku kółeczka wirują dookoła, na słowa „jeden duży” zatrzymujemy się i podnosimy ręce do góry, na słowa: „drugi mały” kucamy. Wstajemy i kółka wirują w drugą stronę. Na przygrywkę wszyscy klaszczą w dłonie. Zabawę powtarzamy w czasie kolejnych zwrotek.

Zabawa: Baloniku nasz malutki

Rodzice i dzieci trzymają się za ręce i stoją blisko siebie. Mówiąc poniższy wierszyk oddalają się od siebie (jak najdłużej trzymając się za ręce), robiąc coraz większe koło, które na sam koniec pęka (puszczamy ręce).

„Baloniku nasz malutki, rośnij duży, okrągłutki. Balon rośnie, że aż strach. Przebrał miarę no i TRACHI!”.

Po zakończeniu zajęć proponujemy pracę plastyczną. Na kartkach rodzice odrysowują swoją dłoń i dłoń dziecka. Zwracamy uwagę, że jedna dłoń jest duża, a druga mała. Prosimy o pokolorowanie dłoni kredkami lub farbami plakatowymi (dzieci malują paluszkami).

Scenariusz autorski pracowników Multimedialnej Biblioteki dla Dzieci Abecadło (Miejska Biblioteka Publiczna w Olsztynie).

GAZETKOWE ZABAWY

SCENARIUSZ ZAJĘĆ DLA NAJMŁODSZYCH CZYTELNIKÓW (OD 1,5 ROKU DO 3 LAT)

Czas trwania około 25-30 minut

Cele:

- Prezentacja czasopism dla najmłodszych dzieci
- Pokazanie rodzicom, w jaki sposób wykorzystać stare gazety do prostych zabaw z dzieckiem
- Wzmacnianie więzi rodzic – dziecko w czasie wspólnych zabaw w bibliotece

Pomoce:

- Czasopisma dla dzieci najmłodszych
- Stare gazety i czasopisma kolorowe
- Rurki sklezione z gazet,
- Kolorowe wycinanki, klej, muzyka

PRZEBIEG ZAJĘĆ

Dzieci z rodzicami siadają na podłodze. Bibliotekarz rozdaje czasopisma zachęcając do ich oglądania. Można też wybrać czasopisma, w których znajdują się np. ilustracje kotów i poprosić dzieci, żeby znalazły kota.

Zabawa: Gazetkowa orkiestra

Rozdajemy każdemu stronę gazety i prosimy o położenie jej na podłodze. Do utworu J. Straussa *Amen Polka* na początku stukamy palcami o gazetę, następnie wachlujemy nią, dmuchamy w nią, szeleścimy nią, na koniec zgniatamy w kulkę i na komendę prowadzącego podrzucamy papierową kulę do góry. Stawiamy kosz na środku sali i proponujemy zabawę, kto szybciej wrzuci gazetkę do kosza.

Zabawa: Mali cyrkowcy

Do tej zabawy potrzebne będą strony z kolorowych czasopism. Do grającej w tle muzyki *Taniec wymijaniec* (z płyty *Teletubbies*) dzieci maszerują z gazetami na głowie (rodzice po-

magają). Zatrzymujemy muzykę i prosimy o położenie gazet na wyciągniętych rękach (niesiemy gazetki jak tace). Ponownie maszerujemy do muzyki. Po kolejnym zatrzymaniu muzyki wydajemy polecenie i spacerujemy, machając gazetą w górze (możemy powtarzać polecenia kilkakrotnie lub dla dzieci starszych wymyślać inne zadania).

Zabawa: Trąbki i lunety

Rozdajemy dzieciom sklezione rurki z gazet. Maszerujemy z rurkami do utworu *Taniec francuski „Le Bastringlo”*. Na przerwę w muzyce udajemy, że mamy trąbki i głośno trąbimy, maszerujemy dalej, na kolejną przerwę patrzymy przez „lunetę”, starając się znaleźć np. mamę, kolegę itp. (możemy powtarzać zabawę kilkakrotnie).

Zabawa: Papierowe kule

Dzielimy salę na pół (np. kolorowym sznurkiem), przez kilka minut robimy papierowe kule z gazet (rodzice i dzieci).

Wariant 1 – przierzucamy papierowe kule na drugą stronę sali, następnie możemy zamienić strony i powtórzyć zabawę.

Wariant 2 – robimy dwie drużyny i zaczynamy „bitwę” na papierowe kule (wariant dla dzieci starszych 3-letnich). W czasie „bitwy” możemy włączyć muzykę A. Chaczaturiana *Taniec z szablami*.

Na zakończenie zajęć – praca plastyczna:

Wariant 1 – czapki z gazet (można ozdobić czapki kolorowymi wycinankami).

Wariant 2 – samoloty z gazet (można przygotować kolorowe wycinanki do ozdoby, po zrobieniu samolotów próbujemy, jak latają).

Scenariusz autorski pracowników Multimedialnej Biblioteki dla Dzieci Abecadło (Miejska Biblioteka Publiczna w Olsztynie).



Współczesne firmy komercyjne coraz większą troską otaczają swoich pracowników. Zauważają ich kompetencje, oczekiwania i pragnienie odczuwania satysfakcji z wykonywanej pracy. Koncentracja na potrzebach pracowników to jeden z filarów koncepcji marketingu wewnętrznego. Tworzenie organizacji, która w pełni będzie wykorzystywać potencjał intelektualny i umiejętności pracowników oraz wspierać ich w rozwoju zawodowym, można uzyskać poprzez zastosowanie *coachingu* i *mentoringu*.

MENTORING I COACHING

W ROZWOJU ZAWODOWYM MŁODEGO BIBLIOTEKARZA

Współczesne firmy komercyjne zwracają coraz większą uwagę na pozycję informacji w systemie komunikacji, znaczenie wiedzy w rozwoju instytucji oraz racjonalne zarządzanie wszelkimi zasobami. Troską otaczają już nie tylko odbiorców, ale przede wszystkim swoich pracowników. Zauważają ich kompetencje, oczekiwania i pragnienie odczuwania satysfakcji z wykonywanej pracy. Koncentracja na potrzebach pracowników to jeden z filarów koncepcji marketingu wewnętrznego, która postrzega ich oraz utożsamia z klientami. Posiadane umiejętności, wiedza czy opinie podwładnych stanowią cenny kapitał dla przedsiębiorstwa. Także instytucje *non profit*, do których zaliczane są biblioteki, biorą pod uwagę wdrażanie marketingowych koncepcji. Książnice nie mogą być już obojętne na nowe trendy, gdyż funkcjonowanie w społeczeństwie wiedzy wymaga elastyczności oraz wdrażania najnowszych rozwiązań zarządzania zasobami ludzkimi.

Tworzenie organizacji, która w pełni będzie wykorzystywać potencjał intelektualny i umiejętności pracowników oraz wspierać ich w rozwoju zawodowym, można uzyskać poprzez zastosowanie *coachingu* i *mentoringu*. Metody te, z sukcesem wykorzystywane w działalności marketingowej czy szkoleniowej, mają za cel zwiększenie umiejętności i wiedzy pracowników oraz rozwijanie ich potencjału, w wyniku czego zwiększa się także wydajność zatrudnionych. Pracownicy wnoszą swój wkład, decydując, nad którymi problemami chcą pra-

cować, czy jakie kompetencje kształtować¹. Jednakże pomimo wielu podobieństw każda z metod znacznie różni się od siebie.

Wyjaśnienie etymologii *coachingu* nie jest jednoznaczna kwestią. Termin *coach* wywodzi się bowiem od nazwy węgierskiego miasta Kòcs, gdzie skonstruowano pierwszy wóz. Później nazywano tak woźnice, a samo przewożenie ludzi określano jako *coaching*. Następnie opisywano tym wyrażeniem pracę nauczycieli przygotowujących swoich uczniów do egzaminów. Jednak największą popularność termin uzyskał w sporcie, gdzie trenerzy, pracując z młodymi sportowcami różnymi metodami, zaczęli odnosić sukcesy². Właśnie te nieoczekiwane powodzenie zainteresowało środowisko biznesu oraz skłoniło do rozwinięcia tej formy doskonalenia zarówno pod względem teoretycznym, jak i praktycznym.

Coaching to zagadnienie robiące w ostatnim czasie zawrotną karierę. Dokonując próby wyjaśnienia istoty *coachingu*, warto przyjrzeć się przede wszystkim dwóm definicjom. Eric Persloe oraz Monika Wray wskazują, iż jest to „proces, dzięki któremu możliwe staje się przy-

¹ Wojciechowska K., *Rozwój pracowników oraz transfer treningu w kontekście pracy*, „Rynek Konferencji i Szkoleń”, 2013 nr [2], s. 36.

² Kamińska J., *Wykorzystanie mentoringu i coachingu w bibliotece jako uczącej się organizacji* [online], 06.03.2012 [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <http://www.mentoringwbiznesie.pl/mentoring/uploads/Kaminska.Joanna_0507.pdf>.

swajanie wiedzy i rozwój, a przez to doskonalenie umiejętności. Aby być dobrym trenerem, trzeba znać i rozumieć ten proces, a także opanować cały wachlarz stylów, umiejętności i technik zgodnych z kontekstem, w którym coaching jest realizowany”³ (wyr. aut.). Wyjaśnienie rozszerza Carol Wilson wskazująca, że proces ten daje ludziom możliwość „odkrycia rozwiązań najbardziej odpowiednich dla nich samych oraz pracę nad nimi. Jest to realizowane poprzez dialog, dzięki któremu coachowany dostrzega nowe perspektywy i zaczyna lepiej rozumieć własne myśli, emocje i działania, jak również ludzi i sytuacje wokół”⁴. W coachingu nacisk kładzie się nie tyle na podejmowanie decyzji czy rozwiązywanie problemów, ile na wspieranie odnoszących sukcesy osób i zespołów w osiągnięciu jeszcze lepszych wyników.

Koniecznym należy podkreślić, iż coaching nie jest formą oceny pracowników, tylko środkiem wspierania ich rozwoju. Może być stosowany zarówno indywidualnie, jak i grupowo. Wszystkie jego formy opierają się na podobnych założeniach współpracy, dialogu czy wspierania w kształceniu. W literaturze wyróżnia się dwa główne rodzaje coachingu: formalny oraz nieformalny. Pierwszy polega na systematycznych sesjach coachingowych, w których wymagane jest ustalenie czasu trwania i harmonogramu spotkań. Przeciętny proces coachingowy trwa minimum kilka miesięcy przy 3-4 tygodniowej częstotliwości sesji. Regularne spotkania, których inicjatorem może być pracownik bądź jego zwierzchnik, pozwalają na bieżącą kontrolę realizacji zaplanowanych celów. Drugi rodzaj posiada charakter nieformalny i zachodzi bez wiedzy pracownika przy stanowisku pracy w sytuacjach służbowych⁵.

³ Parsloe E., Wray M., *Trener i mentor – udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*, Kraków, 2002, s. 48.

⁴ Wesołowska H., *Coachingowy styl zarządzania*, „Hejnał Oświatowy”, 2013 nr 6, s. 7.

⁵ Tamże.

Każdy proces coachingowy opiera się na wytworzeniu właściwej relacji pomiędzy *coachem* (przełożonym) a *coachee* (podwładnym) oraz zachowaniu ustalonych przez cały okres pracy zasad współdziałania. Od prowadzącego wymaga się przyjęcia aktywnej postawy charakteryzującej się ciekawością, empatią, otwartością oraz poszanowaniem do drugiego człowieka. Obie strony powinny pamiętać o wzajemnym szacunku i zachowaniu dyskrecji na temat poruszanych problemów. Dialog pomiędzy uczestnikami *coachingu* opiera się na zaufaniu, partnerstwie oraz odpowiednim podziale odpowiedzialności za rezultaty. Wzajemna ufność pomaga stworzyć warunki do określenia celu przyszłego rozwoju i świadomości wizji dobrej współpracy. Klient ufający swojemu trenerowi wie, że jego pomysły nie będą negowane a posiadane kompetencje w pełni doceniane⁶.

Coach nie może być traktowany jako zwierzchnik. Na co dzień często zdarzają się sytuacje zatajenia przed przełożonymi różnych problemów, jednak zachowanie relacji partnerskich umożliwia przeprowadzanie szczerych rozmów i wyjaśnienie niejasności. Ważne jest także, że nie próbuje on „naprawić” klienta, udzielać mu rad, przedstawiać swoich pomysłów ani opinii. *Coaching* to praca oparta na dochodzeniu przez podwładnego do własnych rozwiązań. To on wie, co jest dla niego najlepsze i co musi zrobić, aby rozwiązać problem. W tej relacji istnieje równość między partnerami, ale każdy z nich ma inną rolę. *Coachee* przedstawia problem, nad którym chce pracować. Natomiast *coach* przyczynia się do zaistnienia zmian – aktywnie słucha, zadaje trafne pytania, zauważa, przypomina cele, wizje oraz wartości, do których dąży klient. Towarzyszy w rozwoju, analizuje konkretny stan procesu i motywuje do podjęcia dalszych kroków⁷.

⁶ Kukiełka-Pucher D., *Coach – klient: etapy budowania relacji* [W:] Sidor-Rządowska M. (red.), *Coaching – teoria, praktyka, studia przypadków*, Kraków, 2009, s. 97-98.

⁷ Tamże.

Prawidłowe zastosowanie *coachingu* wymaga zachowanie kolejnych etapów. Momentem rozpoczęcia jest uświadomienie potrzeby zmiany działania, sposobu wykonywania danej czynności czy zaistnienia problemu. Bez uświadomienia sobie tej kwestii proces rozwoju nie będzie możliwy. W tym czasie następuje także ocena posiadanych kompetencji oraz analiza sytuacji w kontekście zaistniałych braków. Kolejny etap procesu to zawarcie kontraktu, czyli ustalenie celów współpracy, zasad, metod postępowania, potrzebnych zasobów i możliwych konsekwencji. Stworzenie dobrego planu rozwoju osobistego wymaga uwzględnienia przez obojga partnerów tego, co pragną osiągnąć, sposobu, w jaki tego dokonają, miejsca, okresu pracy i osób trzecich. Wykonanie planu działania w czasie regularnych spotkań wymaga od uczestników realizacji ustalonych wcześniej celów. Po wykonaniu zamierzeń następuje ocena efektów. Omówienie doświadczeń, rezultatów pozwala na wyciągnięcie wniosków oraz ewentualny powrót do poprzednich etapów, jeśli cele nie zostały zrealizowane⁸.

Porównując szkolenie, doradztwo i *mentoring* z *coachingiem*, widzimy, że „metoda trenowania” zachęca do samodzielnego stworzenia potrzebnego pierwiastka. Natomiast w pozostałych sytuacjach wiedza przekazywana jest bezpośrednio. *Coachingowa* kultura pracy charakteryzuje się traktowaniem błędów jako okazji do zdobycia doświadczenia i uczenia się. Pozytywny aspekt porażki nie hamuje procesu, ale motywuje do dalszego rozwoju. Pochwała pracownika jest także elementem tworzącym jego pewność siebie oraz poczucie satysfakcji z realizowanego działania. Te elementy obecne są również w *mentoringu*.

Mentoring opiera się na hierarchicznej relacji zachodzącej pomiędzy mistrzem a uczniem,

⁸Dolata Z., *Jak efektywnie rozwijać kadrę menedżerską?*, „Rynek Konferencji i Szkoleń”, 2013 nr [2], s. 49-53.

która zorientowana jest na odkrywanie i rozwijanie potencjału podopiecznego. Istotne są tu trzy elementy: inspirowanie, stymulowanie oraz przywództwo. Uczeń, nazywany *mentee* (osobą mentorowaną), dzięki indywidualnej pomocy mistrza (mentora) poznaje siebie, rozwija swój potencjał oraz umiejętności. Jest motywowany do wykonywania zadań skuteczniej i do postępu w rozwoju zawodowym⁹. W metodzie tej osoba mentora zajmuje wyjątkowe miejsce. Sam termin wywodzi się od imienia postaci z mitologii greckiej, przyjaciela oraz zaufanego doradcy Odyseusza, który w momencie wyruszania pod Troję powierzył mu opiekę nad rodziną. Mentor nauczał, wychowywał i wspierał jego syna Telemacha. Dzisiaj potocznie mianem mentora określamy osobę kompetentną, godną zaufania, naśladowania oraz wywierającą duży wpływ na nasz rozwój¹⁰.

Mentoring w organizacjach stanowi ważny

element w rozwijaniu umiejętności oraz wprowadzaniu nowych pracowników. Umożliwia szybszą adaptację w sytuacji zmian i budowaniu ścieżki kariery, co reguluje kontrakt mentorski, czyli dokument określający współpracę, jej zasady i cele do osiągnięcia. Kapitał intelektualny mentorów w postaci praktyki, wiedzy i kontaktów zawodowych pozwala na uzyskanie dynamicznego rozwoju firmy, ale dzięki pomocy doświadczonego personelu młodzi adepci także szybciej, lepiej oraz efektywniej wdrażają się do nowych zadań. Poznają swój zakres obowiązków, kulturę organizacyjną instytucji, sposoby komunikowania się oraz ludzi wokół, z którymi będą współpracować. Podążanie tą drogą wraz z mentorem pozwala ograniczyć bądź

⁹Sachajko M., *Istota, cele i charakterystyka mentoringu akademickiego* [W:] Grewiński M. (red.), *Dobre praktyki mentora akademickiego. Doświadczenia projektu „Kuznia Liderów-Szkoła Mentorów”*, Warszawa, 2012, s. 10-11.

¹⁰Sadowska J., *Na marginesie zarządzania – mentoring i coaching w praktyce bibliotecznej*, „Bibliotekarz”, 2009 nr 10, s. 5-8.

nawet zniwelować nieprawidłowe praktyki, zbudować więź z instytucją oraz nakłaniać do samodoskonalenia się¹¹.

Aby z sukcesem wspierać w rozwoju pracowników, należy pamiętać o kilku zagadnieniach. *Mentoring* to przede wszystkim działanie dobrowolne, na które decydują się obie strony procesu oraz organizacja. To właśnie kierownictwo instytucji zapewnia warunki, monitoruje przebieg kształcenia i umożliwia wsparcie mentorowi. We współpracy ważne jest zarówno wzajemne dopasowanie partnerów, ale także określenie granic i zasad pracy. Sprecyzowany harmonogram spotkań tworzy się dla ucznia, ponieważ to on głównie ma czerpać najwięcej korzyści. Stała analiza oraz monitoring projektu pozwala na szybką reakcję na zaistniałe problemy¹².

Zaufanie, jakim obdarza uczeń mentora, pozwala na otwarty charakter pracy. W *mentoringu* nie powinny zachodzić zależności służbowe, które będą miały wpływ na zarobki, status w firmie czy nawet awans podopiecznego albowiem najważniejszy element to wiedza przekazywana przez mentora oraz sam proces rozwoju zawodowego. Kształcenie powinno zachodzić według czterech etapów. Na początku najważniejsze jest zbudowanie więzi pomiędzy mentorem a *mentee* oraz określenie czy współpraca może zostać zrealizowana. Zależy to od kilku czynników: wzajemnego szacunku, tych samych celów pracy, akceptacji wyznawanych wartości i poglądów. Jeśli istnieją pomiędzy tymi elementami rozbieżności to w tej fazie jest czas, aby to wyjaśnić i wzajemnie dostosować. Następnie uściślony zostaje plan rozwoju osobistego, czyli cele, oczekiwania i zasady współpracy. Faza trzecia obejmuje okres regularnych spotkań, w czasie których mentor udziela rad, wskazuje możliwe rozwiązania problemów i wspólnie re-

alizują wyznaczone zadania. Ostatni etap to zakończenie procesu *mentoringowego* mające miejsce w chwili zrealizowania planu, nabrania samodzielności oraz pewności siebie przez ucznia. Jeśli stosunki obu stron przybrały nieformalny charakter to istnieje wówczas możliwość zaistnienia fazy piątej, w której kontakt będzie nadal utrzymywany poza oficjalnymi elementami procesu¹³.

Coaching i *mentoring* są zatem metodami rozwoju kompetencji pracowników stosowanymi coraz częściej. Dotyczą wspólnego obszaru przyswajania wiedzy, jednak różnią się drogami przekazu informacji. W *coachingu* to *coach* pomaga pracownikowi w procesie rozwoju, często będąc osobą z zewnątrz organizacji. Brak powiązań ze środowiskiem pracy pozwala zachować mu dystans do problemów oraz skutecznie oceniać rezultaty pracy. Tom Landry opisuje go jako osobę, która „mówi to, czego nie chcesz słyszeć, która widzi to, czego nie chcesz widzieć — po to, żebyś był kimś, kim zawsze chciałeś być”¹⁴. W *mentoringu* przewodnikiem rozwoju staje się pracownik z długoletnim stażem pracy i chęcią przekazania zdobytej wiedzy innym. W *coachingu* podopieczny samodzielnie znajduje rozstrzygnięcia codziennych problemów dzięki nakierującym pytaniom trenera, a w *mentoringu* to dawanie rad i rozwiązań mentora pozwala wyjaśnić trudności. Ogromną zaletą obu metod jest to, że pracownicy mogą sami zdecydować, nad jakim aspektem chcieliby pracować. W przekazywaniu wiedzy, umiejętności i postaw następuje bieżąca kontrola oraz analiza zmian, co powoduje jednocześnie szybkość przebiegu procesu.

Jak już wspomniano, te formy kształcenia wykorzystuje się zarówno w firmach, jak i w instytucjach uczących się. Uniwersytety amerykań-

¹¹ Dolata Z., *Jak efektywnie rozwijać...*, s. 26.

¹² Megginson D. i in. (red.), *Mentoring w działaniu. Przewodnik praktyczny*, Poznań, 2008, s. 48-49.

¹³ Kamińska J., *Wykorzystanie mentoringu i coachingu w bibliotece...*, s. 12.

¹⁴ Dolata Z., *Jak efektywnie rozwijać kadrę menedżerską?*..., s. 24.

skie z sukcesem stosują *mentoring* zarówno w stosunku do studentów, jak i pracowników. Rolę przewodników pełnią starsi uczniowie, opiekując się młodszymi rocznikami, oraz wykładowcy sprawujący nadzór nad badaniami naukowymi młodych naukowców¹⁵. Z kolei jeśli biblioteka stara się przyjąć założenia organizacji inteligentnych, powinna skupić się na rozwijaniu wśród pracowników chęci do ciągłego doskonalenia się i rozwijania posiadanych zdolności. Nowy model myślenia pomaga przełamać rutynę, stereotypy i stworzyć wspólną wizję przyszłości księżnicy¹⁶.

Wielu bibliotekarzy odczuwa wpływ *coachingu* i *mentoringu*, lecz bardzo często jest to nieświadome działanie ze strony kierownictwa czy starszych pracowników. Jak wskazuje Jadwiga Sadowska, elementy *mentoringu* możemy odnaleźć w szkoleniach doraźnych bądź przywarsztatowych, gdzie zapoznajemy nowego bibliotekarza z zakresem obowiązków. Rolę mentora sprawuje wówczas przełożony pracowni czy sekcji lub pracownik z większym stażem pracy. Istotne są tu umiejętności interpersonalne, które pozwalają na utrzymanie kontaktu i rozwój zawodowy. Relację mentorską można zauważyć w działach, w których zachowana została ciągłość pokoleniowa. Zatem jeśli weźmiemy pod uwagę badaczy bibliologii i bibliografii dowiemy się, że Henryk Sawoniak wzorował się na pracy Heleny Hleb-Koszańskiej oraz Adama Łysakowskiego. Krystyna Ramlau-Klekowska, kierownik Zakładu Bibliografii Retrospektywnej Biblioteki Narodowej, często podkreślała owocną współpracę z Ma-

rią Dembowską, a Jadwiga Sadowska dzisiejsze zainteresowania bibliograficzne zawdzięcza m. in. Halinie Zarębskiej¹⁷.

Programy mentorskie po raz pierwszy zostały wprowadzone w bibliotekach akademickich zagranicznych uniwersytetów. Na początku dotyczyły wprowadzania młodego pracownika w specyfikę wykonywanych czynności i środowisko zawodu. Pozwalały rozwinąć posiadane umiejętności, dokonać wyboru odpowiedniego działu czy poznać specyfikę pracy konkretnych stanowisk. Opieka starszego bibliotekarza trwała jednak przez określony czas i miała niejako charakter asystowania przy zadaniach ucznia. Z czasem wiek uczestników programów się zmienił — nie są tu już tylko młodzi bibliotekarze, ale i znajdujący się na wyższych poziomach awansu. Współcześnie projekty są z sukcesem rozwijane we wszystkich typach księżnic większych uniwersytetów krajów Ameryki Północnej, Południowej, Europy, Azji czy Afryki i odgrywają coraz większą rolę w ustawicznym kształceniu personelu bibliotecznego.

PROGRAMY MENTORSKIE STOWARZYSZENIA BIBLIOTEK AMERYKAŃSKICH ALA

Duże doświadczenie w tworzeniu inicjatyw wspierających rozwój zawodowy bibliotekarzy ma Amerykańskie Stowarzyszenie Bibliotekarzy ALA (*American Library Association*). W ofercie znajdują się programy dotyczące pomocy doraźnej i długofalowej, skierowane zarówno do nowych członków stowarzyszenia, jak i do osób z długim stażem oraz do konkretnych grup etnicznych. Współpraca mniejszości narodowych oraz etnicznych w obrębie tych działań nie wskazuje na ich izolację, ale na wzajemne wspieranie się w obliczu wspólnych, dość specyficznych, problemów. Możemy wyróżnić następujące programy mentorskie skierowane do mniejszości zamieszkujących Stany Zjednoczone: BCALA (*Black Caucus of the*

¹⁵ Bosacka M., *Edukacja informacyjna na uniwersytecie – pomiędzy ideałem a rzeczywistością. Czy można w Polsce wykorzystać doświadczenia amerykańskie?*, „Ogrody Nauk i Sztuk” [online], 2011 [dostęp: 15.08.2013], Dostępny w Internecie: <<http://nowadays.home.pl/ONiS/data/documents/ONiS=201=20=282011=29=20113-118.pdf>>.

¹⁶ Kamińska J., *Biblioteka jako organizacja ucząca się* [W:] Dacko-Pikiewicz Z., Chmielarska M. (red.), *Rola biblioteki naukowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, Dąbrowa Górnicza, 2005, s. 135-138.

¹⁷ Sadowska J., *Na marginesie zarządzania...*, s. 7.

American Library Association), REFORMA (*The National Association to Promote Library and Information Services to Latinos and the Spanish Speaking*), CALA (*Chinese American Librarians Association*), APALA (*Asian/Pacific American Librarians Association*) oraz AILA (*American Indian Library Association*)¹⁸.

W 2000 r. ALA zaoferowała bibliotekarzom wzięcie udziału w rocznym projekcie mentorskim *New Member Mentoring Program*, gdzie opiekunami zostali członkowie organizacji z najdłuższym stażem. W ten sposób Sekcja Bibliotek Naukowych i Szkół Wyższych (*Association of College and Research Libraries ACRL*) tworzy opiekę nad nowymi członkami, wprowadzając ich w specyfikę pracy książnic naukowych i umożliwiając poznanie innych pracowników. Kolejną propozycją amerykańskiego stowarzyszenia działającego w ramach grupy *Round Table's* jest program *International Relations Round Table's* (IRRT's), który skupia w sobie bibliotekarzy z całego świata wykazujący chęć uczestniczenia w międzynarodowych spotkaniach tego komitetu. Bibliotekarze amerykańskich bibliotek opiekują się podopiecznymi pochodzącymi z zagranicznych krajów tylko przez okres konferencji¹⁹.

Właściwą komórką organizacyjną ALA zajmującą się wspieraniem rozwoju zawodowego jest *New Members Round Table* (NMRT). Członkowie stowarzyszenia pomagają nowicjusom włączyć się w działalność stowarzyszenia oraz zapoznają ich z zagadnieniami współczesnego bibliotekarstwa poprzez organizowanie inicjatyw edukacyjnych, konferencji, kursów.

¹⁸ *Mentoring opportunities* [online], [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://www.ala.org/transforminglibraries/mentoring-opportunities/>>.

¹⁹ Zhang S. L., Deyoe N., Matveyeva S. J., *From Scratch. Developing an Effective Mentoring Program*, „Chinese Librarianship. An International Electronic Journal” [online], 2007 nr 24 [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://www.iclc.us/cliej/cl24ZDM.pdf>>.

Zapewniają możliwość udziału w dyskusjach online z innymi uczestnikami programu i zawarcia przymyśleń w artykułach umieszczanych w elektronicznych czasopismach. Skupia w sobie ponad 2 000 członków z różnych państw, co zapewnia międzynarodową sieć kontaktów. Jednak wymogiem formalnym stawianym uczestnikom jest staż członkostwa, który dodatkowo wynosi mniej niż 10 lat.

NMRT oferuje dwa rodzaje projektów: *Mentoring Conference* oraz *Mentoring Career*. Istotą programu *Mentoring Conference* jest pomoc w przygotowaniu oraz zaprezentowaniu referatu bibliotekarzom robiącym to po raz pierwszy. Doświadczeni uczestnicy konferencji udzielają merytorycznych wskazówek i służą radą, aby referenci mogli jak najlepiej wygłosić swoją pracę. Prowadzący projekt łączy w pary zgłoszonych uczestników pod względem tematyki tekstu oraz dostępności mentora.

Natomiast *Mentoring Career* polega na długofalowej współpracy. W czasie rocznego programu pomiędzy nauczycielem a jego uczniem tworzy się wzajemna relacja rozwijająca zawodowo oraz interpersonalnie obu partnerów. Mentorem może zostać każdy bibliotekarz bez względu na rodzaj placówki, w której pracuje, ale posiadający przynajmniej pięcioletni staż pracy. Wymogiem jest również wykazywanie umiejętności komunikacyjnych i pedagogicznych, gdyż *mentoring* polega na byciu dobrym słuchaczem, doradcą oraz wzorem do naśladowania. Na początku to mentor inicjuje kontakt ze swoim *mentee* drogą elektroniczną bądź telefoniczną. Przekazywanie sobie wiadomości powinno zachodzić minimum dwa razy w miesiącu, aby ta więź mogła przynosić efekty. Organizatorzy zapewniają także co miesiąc przewodnie tematy dyskusji, które uczestnicy mogą wykorzystać w bezpośrednich kontaktach²⁰. Udział w tym projekcie

²⁰ *Career Mentoring Guidelines* [online], [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://www.ala.org/nmrt/initiatives/nmrtmentguide/nmrtmentoring/>>. Zob. także: Hines S. S., *Adventures in onli-*

wymaga poświęcenia czasu i zaangażowania się we wzajemną pracę, jednakże korzyści są olbrzymie. Podopieczni otrzymują wsparcie i doradztwo w czasie trwania projektu, poznają innych specjalistów oraz możliwości współpracy. Praca nad zaufaniem do drugiego uczestnika dotyczy zarówno doświadczonego pracownika, jak i ucznia. Mentorzy mają możliwość przekazania zdobytej wiedzy chętnemu, przyczynić się do rozwoju przyszłych liderów i rozwijać umiejętności przywódcze. Zwieńczeniem udziału jest udział w konferencjach naukowych organizowanych przez amerykańskie stowarzyszenie oraz publikacje naukowe²¹.

YALSA'S VIRTUAL MENTORING PROGRAM

Yalsa (*Young Adult Library Services Association*) jako sekcja Stowarzyszenia Bibliotek Amerykańskich także oferuje możliwość uczestniczenia w programie mentorskim skierowanym do młodych bibliotekarzy. Ma on jednak charakter tylko wirtualny. Wymogi oficjalne stawiane mentorom i *mentee* są identyczne jak w przypadku *Mentoring Career* NMRT-u. To, co odróżnia te programy, to instytucja przeprowadzająca projekt oraz odbiorca, czyli członek YALA czy ALA. Należy również podkreślić, że uczestniczenie nie jest bezpłatne i wiąże się z wniesieniem opłaty członkowskiej²².

INTERNATIONAL LIBRARIANS NETWORK

W 2008 r. na 78. Kongresie i Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Federacji Bibliotekar-

ne mentoring. The New Members' Roundtable Career Mentoring Program, „Journal of Web Librarianship”, 2007 r. 1, nr 4, s. 51-65.

²¹ Reid M., *Developing your leadership potential. Some current opportunities* [online], 28.08.2008 [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://archive.ifla.org/IV/ifla74/papers/099-Reid-en.pdf>>.

²² *Yalsa's Virtual Mentoring Program* [online], [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://www.ala.org/yalsa/profdev/mentoring/>>.

skich Stowarzyszeń i Instytucji IFLA w grupie dyskusyjnej zrodził się pomysł stworzenia projektu mentorskiego skierowanego głównie do kobiet. W zamyśle miała powstać wielokulturowa grupa bibliotekarek wspierająca w rozwoju zawodowym młodsze koleżanki poprzez przekazywanie wszelkich umiejętności oraz wiedzy. Projekt, który przybrał nazwę *The Big Sister/Little Sister*, niestety nie jest już dzisiaj kontynuowany²³.

Jednak cztery lata później, w 2012 r. w Helsinkach, pod wpływem tego samego wydarzenia naukowego (Kongres i Konferencja Ogólna Międzynarodowej Federacji Bibliotekarskich Stowarzyszeń i Instytucji IFLA), australijska bibliotekarka Kate Byrne postanowiła stworzyć sieć kontaktów bibliotekarzy, która umożliwiłaby wymianę doświadczeń pomiędzy pracownikami różnego typu bibliotek i placówek informacyjnych na całym świecie. Wspólnie z Alyson Dalby oraz Clare McKenzie nadała pełny wymiar *Międzynarodowej Sieci Bibliotekarzy (International Librarians Network ILN)*²⁴. Projekt ten opiera się na modelu *peer mentoringu*, polegającym na odejściu od formalnego i hierarchicznego modelu nauczyciel-uczeń na rzecz systemu łączącego różne osoby, często bez doświadczenia i stażu pracy, ale posiadające odpowiednią wiedzę przekazywaną na równoprawnych warunkach. Model umożliwił utworzenie pewnej społeczności uczącej się złożonej z członków o podobnych zainteresowaniach i chęcią do dzielenia się doświadczeniem²⁵.

²³ Cotera M. i in., *What makes a good mentor / mentee. Launching the Big Sister/Little Sister Mentorship Scheme* [online], 28.08.2008 [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://archive.ifla.org/IV/ifla74/papers/099-Cotera-en.pdf>>.

²⁴ *Presentation and publication* [online], [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://ilnetwork.wordpress.com/about/conferences-and-publications/>>.

²⁵ Bosacka M., *Edukacja informacyjna na uniwersytecie... Zob. także: Henrich K. J., Attebury R., Communities of Practice a tan Academic Library. A New*

Międzynarodowa Sieć Bibliotekarzy polega na połączeniu w pary bibliotekarzy, studentów bibliotekoznawstwa oraz pracowników różnego rodzaju informacji naukowej z całego świata. Sam proces dopasowania partnerów odbywa się na podstawie internetowej ankiety, zamieszczonej na stronie internetowej projektu, w której uczestnicy podają informacje o sobie oraz opiekunie. Dane kontaktowe uczestnika, szczegółowe informacje o nim samym (sektor, instytucja pracy, staż, zainteresowania, znajomość języka obcego) oraz wizja partnera (typ placówki, staż pracy, kraj, obszary zainteresowań) pomagają organizatorom w procesie dopasowania partnerów²⁶. Priorytetem jest dobieranie osób z różnych części świata, aby charakter ich kontaktu był najbogatszy. Różne typy placówek, w których pracują uczestnicy programu i jednocześnie wielorakie doświadczenie, jakie posiadają, pozwalają na poznanie nowego obrazu międzynarodowego bibliotekarstwa.

Komunikacja z partnerem może się odbywać różnymi kanałami informacji: pocztą elektroniczną, serwisami społecznościowymi czy komunikatorami internetowymi. Organizatorzy nie narzucają formy komunikacji, jednak ważne jest aby odpowiadanie na wiadomości było stosunkowo szybkie. W ten sposób zachowana zostaje ciągłość rozmowy. Oprócz indywidualnego kontaktu z wyznaczoną osobą uczestnicy mają okazję do wymieniania poglądów i poznania innych osób na forum. Dwa razy w miesiącu organizatorzy oraz koordynatorzy projektów z danych krajów wyznaczają przewodni temat dyskusji obejmujący wybrane zagadnienie bibliotekoznawstwa. Może on tym samym inspirować problematykę bezpośrednich kontaktów i zachęcać do dalszych

poszukiwań edukacyjnych. Organizatorzy czy koordynatorzy nie sprawdzają frekwencji na forum, ilości wysłanych wiadomości elektronicznych, komentarzy ani tym bardziej nie dokonują oceny udziału w tym projekcie – każdy uczestnik czerpie tyle korzyści, ile uznaje za stosowne.

Zachowanie wzajemnego szacunku oraz poczucia partnerstwa pozwala na zachowanie dobrych relacji. Z racji faktu, iż ideą programu jest uczenie się od partnera przy każdej możliwości spotkania, uczestnicy ustalają charakter, miejsca i częstotliwość kontaktów. Postuluje się odpisywanie na wiadomości do dwóch tygodni. W przypadku jakichkolwiek problemów z partnerami współpracy, pytaniami w arkuszu informacyjnym czy dotyczących programu zagwarantowana jest pomoc organizatorów oraz krajowych koordynatorów.

Miesiąc przed zakończeniem partnerstwa uczestnicy otrzymują do wypełnienia ankietę dotyczącą ich wrażeń, zastrzeżeń oraz uwag. Informacje te pomagają doskonalić na bieżąco formułę oraz przebieg programu. Udział w jednej edycji nie zamyka drogi do zgłoszenia się w następnej rundzie. Ze względu na międzynarodowy charakter ILN za język oficjalny przyjęto język angielski.

International Librarians Network jest nową i bezpłatną inicjatywą australijskich bibliotekarek skierowanych do innych bibliotekarzy. Jej głównymi celami są zbudowanie międzynarodowej sieci kontaktów oraz ciągły rozwój zawodowy. Udział nie wymaga konieczności wyjazdów, ponoszenia kosztów związanych z wysyłką pocztową dokumentów ani wnoszeniu opłat członkowskich. Cały proces rekrutacyjny, komunikowanie się z partnerem, koordynatorami czy innymi uczestnikami odbywa się drogą elektroniczną. Możliwość poznania bibliotekarzy pracujących w zagranicznych placówkach bez „wychodzenia z domu” jest jedną z największych zalet programu.

Approach to Mentoring at the University of Idaho, „The Journal of Academic Librarianship”, 2007 r. 36, nr 2, s. 158-165.

²⁶ *Participate in the ILN* [online], [dostęp 05.08.2014.], Dostępny w Internecie: <<http://ilnetwork.wordpress.com/participate-in-the-iln/>>.

Omówione powyżej wybrane przykłady programów mentorskich stosowane w bibliotekach wskazują na ich popularność na świecie. W Polsce jeszcze nie istnieją oficjalne projekty wspierania rozwoju zawodowego, ale doświadczenia bibliotekarzy pokazują na nieuświadomione wykorzystanie wybranych elementów *coachingu* czy *mentoringu* w początkowym kształceniu. Pojawiła się także możliwość udziału w międzynarodowych programach realizowanych drogą elektroniczną. Wiedza o istocie metod rozwoju zawodowego, ich składnikach i charakterystycznych cechach może być wykorzystywana w codziennych kontaktach.

BIBLIOGRAFIA

Wydawnictwa zwarte:

Grewiński M. (red.), *Dobre praktyki mentora akademickiego. Doświadczenia projektu „Kuznia Liderów – Szkoła Mentorów”*, Warszawa, 2012, ISBN 978-83-61121-65-7.

Kamińska J., *Biblioteka jako organizacja ucząca się* [W:] Dacko-Pikiewicz Z., Chmielarska M. (red.), *Rola biblioteki naukowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*, Dąbrowa Górnicza, 2005, s. 135-138.

Kukielka-Pucher D., *Coach – klient. Etapy budowania relacji* [W:] Sidor-Rządkowska M. (red.), *Coaching – teoria, praktyka, studia przypadków*, Kraków, 2009, s. 97-98.

Łychmus P., *Coaching oparty na wiedzy w treningach kierowniczych*, Warszawa, 2010, ISBN 978-83-255-1533-1.

Marciniak Ł. T., *Pojęcie i odmiany coachingu* [W:] Sidor-Rządkowska M. (red.), *Coaching – teoria, praktyka, studia przypadków*, Kraków, 2009, s. 19-40.

McAdam S., *Coaching kadry kierowniczej. Dopasowanie usług coachingowych do kontekstu i potrzeb przedsiębiorstwa*, Warszawa, 2011, ISBN 978-83-264-1235-6.

Megginson D. i in., *Mentoring w działaniu. Przewodnik praktyczny*, Poznań, 2008, ISBN 978-83-7301-731-3.

Parsloe E., Wray M., *Trener i mentor. Udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*, Kraków, 2002, ISBN 83-88597-54-X.

Artykuły w czasopismach:

Dolata Z., *Jak efektywnie rozwijać kadrę menedżerską?*, „Rynek Konferencji i Szkoleń”, 2013 nr [2], s. 49-53.

Henrich K. J., Attebury R., *Communities of Practice a tan Academic Library. A New Approach to Mentoring at the University of Idaho*, „The Journal of Academic Librarianship”, 2007 r. 36, nr 2, s. 158-165.

Hines S. S., *Adventures in online mentoring. The New Members' Roundtable Career Mentoring Program*, „Journal of Web Librarianship”, 2007 r. 1, nr 4, s. 51-65.

Sadowska J.: *Na marginesie zarządzania – mentoring i coaching w praktyce bibliotecznej*, „Bibliotekarz”, 2009 nr 10, s. 5-8.

Wesołowska H., *Coachingowy styl zarządzania*, „Hejnał Oświatowy”, 2013 nr 6, s. 7-9.

Wojciechowska K., *Rozwój pracowników oraz transfer treningu w kontekście pracy*, „Rynek Konferencji i Szkoleń”, 2013 nr [2].

Artykuły w Internecie:

Bosacka M., *Edukacja informacyjna na uniwersytecie – pomiędzy ideałem a rzeczywistością. Czy można w Polsce wykorzystać doświadczenia amerykańskie?*, „Ogrody Nauk i Sztuk”

[online], 2011 [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://ogrodynauk.pl/Content/Issues/2011/01/Articles/Edukacja%20informatyczna%20zona%20uniwersytecie.pdf>>.

Cotera M. i in., *What makes a good mentor/mentee. Launching the Big Sister/Little Sister Mentorship Scheme* [online], 28.08.2008 [dostęp: 15.08.2013], Dostępny w Internecie: <<http://archive.ifla.org/IV/ifla74/papers/099-Cotera-en.pdf>>.

Kamińska J., *Wykorzystanie mentoringu i coachingu w bibliotece jako uczącej się organizacji* [online], 06.03.2012 [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <http://www.mentoringwbiznesie.pl/mentoring/uploads/Kaminska.Joanna_0507.pdf>.

Reid M., *Developing your leadership potential: some current opportunities* [online], 28.08.2008

[dostęp: 15.08.2013], Dostępny w Internecie: <<http://archive.ifla.org/IV/ifla74/papers/099-Reid-en.pdf>>.

Zhang S. L., Deyoe N., Matveyeva S. J.: *From Scratch. Developing an Effective Mentoring Program*, „Chinese Librarianship. An International Electronic Journal” [online], 2007 nr 24 [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://www.iclc.us/cliej/cl24ZDM.pdf>>.

Strony internetowe:

International Librarians Network [online], [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://ilnetwork.wordpress.com/>>.

American Librarian Association [online], [dostęp: 05.08.2014], Dostępny w Internecie: <<http://www.ala.org/>>.

8. FMB w Olsztynie. Gra miejska



BIBLIOTEKARZE ASERTYWNI NA CO DZIEŃ

Z terminem „asertywność” każdy spotkał się choć raz. W literaturze krąży wiele definicji – tak naprawdę dostosowywanych do wydźwięku, jaki autor chce osiągnąć. Na potrzeby artykułu proponuję definicję zaproponowaną przez Marię Król-Fijewską, która mówi, że „asertywność to umiejętność pełnego wyrażania siebie w kontakcie z inną osobą lub osobami”¹.

Ale jak wyrażać siebie, gdy zewsząd otacza nas stereotypowe postrzeganie naszego zawodu? Obraz ten jest smutny, a niestety głęboko zakorzeniony w świadomości społeczeństwa. Powszechnie postrzega się naszą pracę jako nudną, naszą instytucję jako konserwatywną, a nas samych jako postaci bezbarwne, smutne i zamknięte. Któż z nas nie spotkał się z opinią, że bibliotekarz, a właściwie bibliotekarka, to kobieta w średnim wieku, niemodnie ubrana, z włosami upiętymi w kok, nieśmiała, nudna, zakompleksiona, oderwana od rzeczywistości – ogólnie rzecz biorąc postać mało przebojowa i bezbarwna? Gdy mówimy „bibliotekarz” sytuacja wygląda nieco inaczej – mądry, mól książkowy, szacowny, kompetentny... Już sam fakt wzrostu liczby mężczyzn w zawodzie świadczy o tym, że stereotyp zaczyna ewoluować. Zawód bibliotekarza przestał być „babski”, a wyjście bibliotekarzy na zewnątrz, co w dużej mierze zmotywowane zostało przez Program Rozwoju Bibliotek, przełamuje ob-

raz bibliotek jako miejsca, w których wypożycza się książki, gdzie siedzi się w ciszy, nie przepracowuje się, pije się kawę i czyta. Nasze biblioteki są dziś centrami lokalnej kultury, miejscami spotkań, rozwoju i rozrywki. Osoby postronne nie doceniają roli bibliotekarzy – postrzegają nas jako osoby spokojne, mało aktywne, a naszą pracę jako siedzenie w ciszy, jako prostą, łatwą i przyjemną. Takie podejście do naszego zawodu i najczęściej niskie zarobki powodują, że czujemy się niedowartościowani, pełni kompleksów i ogólnie niezadowoleni z pracy.

Naszym zadaniem, zadaniem młodych bibliotekarzy, jest podjęcie próby pokonania stereotypowego postrzegania naszego zawodu. Nie tylko w oczach innych, ale przede wszystkim w naszych własnych. Stereotyp to opinia. Opinie nie są wyrokiem. Z opinią można dyskutować. Możemy się z nią zgadzać lub nie. Myślę, że nie warto.

Nim przejdę do walki z bibliotekarskim stereotypem, muszę najpierw pokazać, jaki jest związek asertywności do sposobu postrzegania naszego zawodu.

Gdy w sytuacjach warsztatowych i szkoleniowych pada pytanie: co to jest asertywność?, pojawiają się zwykle bardzo podobne odpowiedzi. Spróbujmy wykonać proste ćwiczenie. Które z poniższych punktów najlepiej opisują stany związane z zachowaniami asertywnymi?:

¹Król-Fijewska M., *Stanowczo, łagodnie, bez lęku*, Warszawa, 2000, s. 11.

- umiejętność mówienia NIE (nie chcę, nie teraz, nie w ten sposób...),
- umiejętność mówienia TAK (wyrażanie swych potrzeb i próśb: tak, właśnie tego chcę, tak, pomóż mi...),
- poczucie własnej wartości (jestem O.K.),
- szacunek dla samego siebie i szacunek dla innych,
- pewność siebie,
- skuteczność zachowania,
- umiejętność respektowania swoich praw (w domu, sklepie, w pracy, w taksówce),
- umiejętność przyjmowania krytyki i pochwał (bez lęku, stresu, bez poczucia winy),
- umiejętność wyrażania uczuć i opinii (wobec przełożonych i podwładnych, w życiu osobistym).

Które ze zdań zebrałyby najwięcej głosów? Czy jest jedna prawidłowa odpowiedź? Które zdanie jest prawdziwe? Wszystkie! Każde z nich opisuje zachowania asertywne.

Chciałabym zwrócić uwagę na trzy zdania: poczucie własnej wartości, szacunek dla samego siebie, pewność siebie. Za chwilę do nich wrócimy.

Kolejne ćwiczenie, które chciałabym zaproponować, ma sprawdzić naszą asertywność. Wypełnijcie formularz – za odpowiedź na każde pytanie przyznajcie sobie punkty od 0 do 5 (gdzie 0=nigdy, a 5=zawsze). Zapiszcie wynik w odpowiednim kwadracie (pusty pozostawiono kwadrat, w którym należy wpisać wynik).

		A	B	C	D
1	Ilekcroć muszę zwrócić się do kogoś z jakimś problemem, czuję się niezręcznie.				
2	Spotykając się z sarkazmem, szyderstwem i niesprawiedliwą krytyką, zachowuję spokój i pewność siebie.				
3	Łatwo tracę panowanie nad sobą.				
4	Napotykać na problem, staram się go rozwiązać, nie szukając ani nie próbując osądzać innych.				
5	Bez problemu potrafię powiedzieć czego chcę lub jakie jest moje zdanie.				
6	Uważam, że utrzymuję kontakt wzrokowy z innymi ludźmi – dostateczny dla mnie i dla nich.				
7	Łatwo mnie wytrącić z równowagi lub onieśmielić szyderstwem lub sarkazmem.				
8	O wiele ważniejsze jest dla mnie uzyskanie tego, co chcę, niż uzyskanie sympatii innych.				
9	Wolę, żeby ludzie domyślali się, czego chcę, niż żebym miał im to powiedzieć.				
10	Wierzę w swoje umiejętności rozwiązywania sytuacji konfliktowych w pracy.				
11	Nie zawaham się przed podniesieniem głosu, twardym spojrzeniem czy użyciem sarkazmu, kiedy chcę coś uzyskać od innych.				
12	Posłużę się sarkazmem lub „dowcipami” w celu wzmocnienia swoich argumentów.				

		A	B	C	D
13	Cierpliwość do ludzi nie jest moją najmocniejszą stroną.				
14	Sympatia ludzka jest dla mnie tak ważna, że gotów jestem nawet ją „kupować”.				
15	Nie lubię konfliktów i unikam ich wszelkimi sposobami.				
16	Nie lubię konfliktów, więc posługuję się innymi metodami okazywania uczuć, np. niecierpliwość lub ucinanie uwag w pół zdania.				
17	Może nie jestem zbyt bezpośredni w stosunkach z innymi, ale patrząc na mnie mogą łatwo zgadnąć, co myślę.				
18	Łatwo przychodzi mi wytknięcie lub wskazanie kogoś palcem.				
19	Wszelką niecierpliwość, jaką mam wobec innych, wyrażam swoim zachowaniem i językiem ciała, a nie bezpośrednio słowami.				
20	Kiedy proszą mnie o zrobienie czegoś, czego nie mogę zrobić, nie domawiam, ale świadomie przykładam się o wiele mniej, niż bym mógł.				
	SUMA				

Podliczcie punkty w poszczególnych kolumnach. Im wyższy wynik w którejś z kolumn, tym większe prawdopodobieństwo, że to jest zachowanie typowe dla Was:

KOLUMNA A – bierne,
KOLUMNA B – agresywne,
KOLUMNA C – asertywne,
KOLUMNA D – bierne/agresywne,

Kwestionariusz ten daje możliwość subiektywnej oceny, w jakim stopniu dotyczą Was poszczególne modele zachowań.

Chciałabym poświęcić chwilę na omówienie poszczególnych typów zachowań – pamiętajcie, że Wasz wynik wskazuje zachowanie typowe, częste. Nie występuje ono zawsze.

A. Typ zachowania bierny:

- osoba stara się unikać konfrontacji nawet kosztem samego siebie,
- unika konkretnej rozmowy,

- ma nadzieję, że inni ludzie „domyślą się”, czego chce,
- nadmierną wagę przywiązuje do tego, co ludzie o niej myślą.
- minimalny kontakt wzrokowy,
- cichy niepewny głos,
- urywane zdania,
- postawa defensywna zgarbiona,
- pocieranie rąk,
- nerwowość,
- najczęściej samooskarża się,
- „owija w bawełnę”,
- nadmiernie się usprawiedliwia,
- bezustannie poszukuje przyzwolenia i potwierdzenia własnych racji,
- łatwo daje za wygraną,
- wzbudza współczucie winy w ludziach, którzy dostają to, o co on bezskutecznie zabiega.

B. Typ zachowania agresywny:

- zdecydowany wygrywać nawet kosztem innych,

- stawia potrzeby własne ponad potrzeby innych,
- natarcywe spojrzenie,
- hałaśliwy, natrętny głos,
- bezpardonowość sądów,
- postawa ekspansywna,
- ma tendencje do zagarniania cudzej przestrzeni,
- łatwo oskarża innych,
- wytyka i wskazuje palcem,
- krytykuje osobę a nie jej zachowanie,
- często się wtrąca,
- przerywa innym,
- jest autorytarny,
- dążąc za wszelką cenę do wygranej, postuluje się sarkazmem, krytyką i szyderstwem,
- prośbom nadaje ton rozkazu,
- łatwo doprowadza do zaognienia sytuacji.

D. Typ zachowania bierny – agresywny:

- jest mieszkanką zachowań biernego i agresywnego,
- jest skłonny do wyrównywania rachunków, ale bez ryzyka konfrontacji,
- minimalny kontakt wzrokowy, ale patrzenie raczej w bok niż w dół,
- zaciśnięte usta,
- niecierpliwe gesty,
- wyraz irytacji lub niedowierzania na twarzy,
- wyrównuje rachunki za plecami,
- odpowiedzi są wymijające,
- sarkastyczne uwagi na boku,
- zgryźliwy humor,
- ten typ występuje często, gdy ludzie dążą do asertywności, ale czują, że nie mają dosyć sił, by ją osiągnąć.

C. Typ zachowania asertywny:

- broni własnych praw, jednocześnie nie odmawiając ich innym,
- dostateczny kontakt wzrokowy, daje innym pewność szczerych intencji,
- spokojny neutralny ton głosu,
- postawa ciała harmonizuje się ze sposobem mówienia – potrafi i chce słuchać,
- stara się zrozumieć,
- traktuje ludzi z szacunkiem,

- jest przygotowany na konieczność kompromisu,
- zorientowany na szukanie rozwiązań,
- potrafi wyjaśnić, czego chce,
- konkretny i bezpośredni, ale nie obcesowy,
- potrafi obstawać przy swoim.

Postawa asertywna nie oznacza, że nie ma się żadnych wad lub słabości, że zawsze postępuje się słusznie lub nie przeżywa chwil zwątpienia czy niepokoju. Ale w odróżnieniu od innych osoba asertywna nie udaje, że wszystko jest w porządku, kiedy nie jest. I – co ważniejsze – nie oszukuje samego siebie.

Czyli asertywny:

- otwarcie mówi o swoich uczuciach,
- jasno wyraża swoje zdanie,
- jego „nie” i „tak” jest przemyślane, uwzględniające sytuację i potrzeby innych.

Takie postępowanie wiąże się z szacunkiem do ludzi. Sprawia, że odnosimy się do nich z życzliwością i dajemy każdemu szansę sprawdzenia się. Nie uważamy siebie ani za lepszych, ani za gorszych od innych, rozumiejąc, że każdy ma swoje silne i słabsze strony. W kontaktach stawiamy właśnie na te mocne, nie wykorzystując słabszych. Teoria asertywności opiera się na założeniu, że każdy człowiek posiada pewne podstawowe prawa, które otoczenie powinno respektować.

Działanie asertywne daje podstawy do racjonalnej rozmowy pozbawionej wzajemnych oskarżeń. Nie gwarantuje, że uzyskamy wszystko, co chcemy, ale daje pewność trzech istotnych korzyści:

- stwarza szansę uzyskania tego, na czym nam zależy,
- daje pewność, że nasza rola w rozmowie była pozytywna,
- buduje fundament dla pozytywnych interakcji w przyszłości.

Te korzyści są dziś istotne bardziej niż kiedykolwiek. Żyjemy bowiem w świecie rozwinię-

tej technologii, ale jednocześnie w świecie, w którym wpływ człowieka na wyniki pracy jest wyjątkowo duży. Coraz częściej pracujemy w zespołach, gdzie na co dzień potrzebujemy pomocy i współpracy ze strony innych ludzi.

Jeśli porównamy teraz charakterystykę postawy asertywnej z agresywną w zakresie wskazanych wcześniej trzech cech: poczucie własnej wartości, szacunek dla samego siebie, pewność siebie, różnice okażą się znaczące. W przypadku postawy asertywnej dominują takie cechy, jak:

- szacunek dla samych siebie i dla innych,
- poczucie własnej wartości,
- wysoka samoocena.

Jeśli natomiast mamy do czynienia z postawą agresywną, u jej podłoża tkwią następujące niedobory:

- brak pewności siebie,
- niska samoocena,
- brak szacunku dla innych.

Dlaczego my, bibliotekarze, powinniśmy być asertywni? Biblioteka jest miejscem publicznym, miejscem powstawania sytuacji społecznych. Dla czytelnika jest miejscem nauki, spotkań, relaksu. Dla bibliotekarza miejscem pracy. Spotykamy się oboje we wspólnej przestrzeni, a wówczas naturalnymi są sytuacje trudne, konfliktowe. Asertywność pomaga w prowadzeniu negocjacji czy rozwiązywaniu konfliktów, tak aby nie było przegranych. Zachowania asertywne chronią i szanują godność i prawa człowieka. Asertywność nie oznacza uległości ani agresywności. Zachowania asertywne to bezpośrednie, uczciwe i stanowcze wyrażenie wobec innej osoby swoich uczuć, postaw i opinii, w sposób respektujący uczucia, postawy, opinie i prawa innych. Zachowanie asertywne tym różni się od agresywnego, że korzysta z osobistych praw bez naruszania praw innych. Różni się też od uległego, zakłada bowiem działanie zgodne z własnym interesem oraz stanowczą obronę siebie i swoich praw.

Wszyscy pragniemy dobrych relacji z otoczeniem, zdając sobie sprawę z tego, że konflikty i nieporozumienia tworzą między nami a innymi negatywną przestrzeń, która utrudnia funkcjonowanie w systemie społecznych powiązań. Harmonijne stosunki z innymi potwierdzają nasze poczucie własnej wartości, pozwalając czuć się ze sobą dobrze, co przekłada się na nasz stan psychiczny i fizyczny. Ale dążąc do takich właśnie, przyjaznych układów, często napotykamy szereg ograniczeń i trudności. Wynikają one bądź z wpojonych nam w przeszłości przekonań, bądź własnych obaw lub nieumiejętności przekazania, co jest dla nas ważne i czego naprawdę sobie życzymy. To sprawia, że zdarza nam się mówić „tak” – myśląc „nie”, poddawać się czyjejś woli, przyzwalać na coś, czego wcale nie chcemy.

CO SPRAWIA, ŻE DLA WIELU Z NAS BYWA TO NIEKIEDY TRUDNE?

Na ogół obawiamy się niezadowolenia innych, przewidujemy, że nasze odmienne zdanie lub odmowa spełnienia czyjejś prośby spotka się z niemiłą reakcją lub przestaniemy być lubiani. Zważywszy jednak, że niezadowolenie jest częścią życia, albo – zgodnie z wewnętrznym odczuciem – decydujemy się na przedstawienie swojego zdania, albo w obawie przed konsekwencjami (urazona mina bliskich, przejściowe ochłodzenie stosunków itp.) rezygnujemy ze swoich racji. Zarówno decyzja na „tak”, jak i na „nie” łączy się z wzięciem odpowiedzialności za to, co może się potem wydarzyć. Jest to możliwe tylko wówczas, kiedy jesteśmy przekonani, że nasze potrzeby są równie ważne jak potrzeby innych. Musimy zdawać sobie sprawę, że tylko świadomi tego, czego naprawdę chcemy i tego, czego sobie zdecydowanie nie życzymy, a co więcej – prezentując taką postawę wobec innych – wyrażnie manifestujemy swoje prawa osobiste.

Czy chcemy, żeby inni decydowali o tym, co jest dla nas właściwe? Na przykład o tym, co powinniśmy robić w życiu, jakie podejmować

decyzje, co wybierać, a z czego rezygnować; jak się zachowywać w określonych sytuacjach itp.? Na pewno nie. A zatem należy pamiętać, że osoba zachowująca się asertywnie broni własnych praw i domaga się respektowania ich przez innych ludzi, ale także dostrzega i respektuje prawa innych osób. Oznacza to, że szanuje ich potrzeby, liczy się z nimi.

Własną asertywność możemy okazywać poprzez prezentowanie własnych doświadczeń, upodobań czy wiedzy. Możemy ją okazywać poprzez własną fizyczność: chodzenie z podniesioną głową, pewnym krokiem, patrzenie podczas rozmowy prosto w oczy, uśmiechanie się, mocny i stanowczy uścisk dłoni.

Asertywność nie jest cechą wrodzoną – można się jej nauczyć. Ucząc się asertywności, musimy przejść przez cztery poziomy.

Na poziomie pierwszym jesteśmy nieświadomi swoich braków. Nasze zachowanie jest naszym przyzwyczajeniem. Nie mówimy tego, co naprawdę myślimy. Zgadamy się na niekorzystne dla nas traktowanie przez innych, często dlatego, by nie urazić kogoś swoim zachowaniem. Rezygnujemy z czegoś ważnego dla nas samych, chcąc spełnić oczekiwania innych. Przechodząc do drugiego poziomu, uświadamiamy je sobie. Na trzecim poziomie zachowujemy się właściwie, ale musimy o tym myśleć – w przeciwnym razie dawne przyzwyczajenia wezmą górę i wrócimy do poziomu drugiego. Czwarty poziom to zastąpienie starych przyzwyczajzeń nowymi. Do starych już nie wracamy. Gdy go osiągniemy, możemy powiedzieć, że nauczyliśmy się asertywności.

Uczenie się asertywności jest procesem bardzo trudnym i nie zawsze się udaje, ponieważ nikt nie jest w stanie zagwarantować sukcesu, kiedy w grę wchodzi ludzie. Ma ona charakter sytuacyjny. Nikt bowiem nie jest przez cały czas nieasertywny, agresywny lub asertywny. Jeśli są momenty, w których trudno jest zachować się asertywnie (wysokie emocje rozmówców),

lepiej poczekać na wyciszenie i zacząć rozmowę od początku.

Zmiana jednego nawyku trwa około 14 dni, pod warunkiem jego przećwiczenia. Nowe, lepsze zachowania można ćwiczyć w bezpiecznej sytuacji warsztatowej, w wyobraźni, przed lustrem lub w konkretnych sytuacjach życiowych. Najlepiej w tej właśnie kolejności.

Podjęcie asertywne to bycie tym, kim jest się naprawdę. Większość z nas zazwyczaj jest tylko w niewielkim stopniu taka, jaka mogłaby być. Bycie asertywnym polega po części na przesunięciu punktu ciężkości z dążenia do dostosowania się do istniejących okoliczności na to, co sami chcemy osiągnąć czy zrobić.

Główne cechy zachowania asertywnego:

- Być asertywnym to koncentrować się na celu wybranym przez siebie;
- Być asertywnym to mieć samoświadomość;
- Być asertywnym to być wiernym sobie;
- Być asertywnym to budować poczucie własnej wartości;
- Być asertywnym to dbać o siebie.

Dlaczego powinniśmy korzystać z dobrodziejstw ASERTYWNOŚCI?

- by łatwiej i z lepszym skutkiem radzić sobie w sytuacjach konfrontacyjnych,
- by odczuwać mniejszy stres,
- by zyskać wiarę we własne siły,
- by być bardziej taktownym,
- by poprawić własny wizerunek i zyskać na wiarygodności,
- by z większym przekonaniem wyrażać sprzeciw bez szkody dla stosunków z innymi,
- by opierać się próbom manipulacji metodą zastraszenia, szantażu emocjonalnego, pochlebstwa,
- by mieć lepszy stosunek do siebie i innych,
- aby nikt nie „właził człowiekowi na głowę” i abyśmy sami nie „włazili nikomu na głowę”.

Ucząc się asertywności, należy:

- chcieć się zmienić,

- zaczynać od zadań najprostszych (stawianie małych kroków),
- nagradzać się za zachowanie asertywne,
- wypowiadać zwięźle, krótkie i rzeczowe komunikaty,
- być wytrwałym,
- przygotowywać się do spodziewanych sytuacji trudnych (przynajmniej początkowo).

UMIEJĘTNOŚCI, których kształtowanie i ćwiczenie jest niezbędne w TRENINGU ASERTYWNOŚCI:

- wytrwałość dotycząca możliwości osiągnięcia celu (ćwiczona przez technikę zdartej płyty – powtarzanie do znudzenia; przydaje się, kiedy nasze prawa są naruszane, kiedy nasza uwaga jest zwracana w innym kierunku, kiedy nasza pewność odniesienia sukcesu może być zachwiana),
- negocjowanie, służą temu: współczucie i empatia (odczuć dążenia partnera), domaganie się wyjaśnień, zachowanie spokoju, przygotowanie na konfrontację, trzymanie się sedna sprawy, umiejętność znalezienia kompromisu,
- wyrażanie konstruktywnej krytyki (wymagające konkretnych uwag, zachowania spokoju, zauważania pozytywnych stron, trzymanie się sedna sprawy, skupiania się na zachowaniach i faktach, a unikania etykiet i stereotypów),
- przyjmowanie krytyki, poprzez:
 - » metodę potwierżeń negatywnych – spokojne przyznanie racji, jeśli zgadzamy się z treścią krytyki, np. niepunktualni – zgadzamy się: masz rację, to jest moją wadą: efektem stosowania jest pełne porozumienie stron,
 - » mgłą – spokojne przyznanie, że w tym, co jest mówione może być pewna prawda; masz trochę racji, ale trochę przesadziłeś,
 - » negatywne pytania – zachęcenie rozmówcy do dalszej, bardziej precyzyjnej krytyki i może okazać się bardzo konstruktywne, choć trudne; wszyscy uważają, że jesteś niekoleżeński – dobrze, ale powiedz konkretnie kto?

Powiedzmy sobie jasno: nikt nie jest asertywnym w każdej minucie swojego życia. Bywają sytuacje, w których nawet osoba o względnie stałej postawie asertywnej, nieoczekiwanie zachowuje się biernie wobec jakiegoś wydarzenia. To się zdarza, ponieważ mamy różne nastawienie w zależności od tego, co dzieje się w danym momencie. Nastawienie wpływa na nasze wewnętrzne przeżycia, wywołując niekiedy nietypowe dla nas reakcje. Bywa również tak, że potrafimy być asertywni w określonych sytuacjach i wobec pewnych ludzi, natomiast wobec innych zachowujemy się ulegle czy biernie. Na przykład w stosunku do współmałżonka nasza postawa jest zdecydowana i konsekwentna, natomiast w kontaktach z własnymi dziećmi jesteśmy ulegli, bierni, przyzwalający na to, co wcale się nam nie podoba itp. Albo sytuacja odwrotna – wobec domowników stawiamy rygorystyczne wymagania, natomiast w kontaktach zewnętrznych ulegamy innym, nie mając odwagi wyrazić swojego zdania.

I tu chciałabym wrócić do naszego stereotypu. Skoro jest to rodzaj opinii, mamy prawo się z nią nie zgadzać.

Pewnie każdy potrafi wymienić główne cechy typowej bibliotekarki: nieciekawej babiny strój, grube okulary, włosy spięte w kok, popijająca kawę, zagłębiona w lekturze, traktująca zbiory biblioteczne jak swoją własność. Najczęściej w tych „fantazjach” bibliotekarki występują jako nic nierobiące panie, które mają do wszystkich o wszystko pretensję. Ogólnie jest to praca, która niszczy ambicję. Brzmi strasznie, a nawet bardzo.

Człowiek asertywny nie próbuje zmieniać świata i innych ludzi, ale też nie pozostaje w stosunku do nich bierny i bezbronny wobec zagrożeń. Uznaje prawo do wyrażania swojego zdania w taki sposób, by nie naruszać granic innych ludzi. Traktując stereotyp jako opinię, nie zgadzając się z nim, mamy prawo wyrazić w tej sprawie swoje zdanie. Najważniejsze jest

jednak to, byśmy nie traktowali opinii innych ludzi jako wyroków, jedynej prawdy, a tylko jako czyjeś zdanie.

Prawdziwe problemy zaczynają się wtedy, gdy zaczynamy oceniać siebie i swoją pracę przez pryzmat stereotypów, gdy zaczynamy wierzyć, że są prawdziwe. Stąd już tylko krok do kompleksów – zaczynamy czuć się gorsi od innych, wstydzimy się tego, skąd pochodzimy, swojej płci czy grupy zawodowej. Wstydzimy się być sobą. Kompleksy społeczne dotyczą niemalże każdego. Ten fałszywy wstyd pogarsza nasze samopoczucie i wpływa destrukcyjnie na nasze zachowanie. Uczucie gorszości rodzi poczucie mniejszej wartości. Istotnym jest, by pamiętać, że to nasze myśli decydują o tym, kim jesteśmy. Myśląc o sobie źle, zaczynamy potwierdzać stereotyp. Liczne badania dowodzą, że przekonania na własny temat sprawiają, że ludzie zachowują się zgodnie z nimi.

Powinniśmy pamiętać o szacunku do samego siebie, do swojej pracy. Nie powinniśmy się bać opinii, ocen i sądów innych ludzi. Nie powinniśmy skupiać się tylko na swoich słabych stronach, a powinniśmy pokazywać te mocne.

Spróbujmy wymienić takie cechy zawodu bibliotekarza, które wzmacniają nasz prestiż. Co jest niezbędne w naszej pracy, a co mogłoby wpłynąć na jej docenienie w oczach innych? Przykładowe cechy pracy bibliotekarza:

- nasz praca jest trudna,
- wymaga odporności na stres,
- wymaga wysiłku fizycznego,
- wymaga wysokich kwalifikacji, licznych umiejętności i talentów,
- często wykonywana w trudnych warunkach,
- wymaga szczególnej koncentracji, szybkości działania,
- wymaga dobrej organizacji pracy, trzymania się planów i harmonogramów.

Wszystkie wymienione cechy podnoszą rangę naszego zawodu – nie tylko w oczach innych,

a przede wszystkim w naszych własnych. Zastanawiam się, drodzy Czytelnicy, w jakiej formie myślicie o swoim zawodzie: jesteście bibliotekarkami czy bibliotekarzami? Skąd postrzeganie „bibliotekarek” jako tych gorszych? Nie chcemy być kierowniczkami, dyrektorkami, lekarkami czy psycholożkami. Chcemy czuć się dowartościowane, a to niesie ze sobą męska końcówka. To, co męskie ma wyższą rangę. To u mężczyzn społeczeństwo docenia umiejętność kontrolowania, władzę, niezależność. Gorzej postrzegane są wrażliwość na innych, nastawienie na współpracę, budowanie relacji czy pomaganie innym. A tymi pozytywnymi cechami charakteryzują się właśnie kobiety. Spore nadzieje niesie ze sobą rozwój nowych teorii i strategii zarządzania, w których kładzie się nacisk na tzw. kompetencje społeczne: umiejętności słuchania, współpracy, negocjacji.

Można wskazać cały katalog cech męskich, które u mężczyzn są zaletą, a u kobiet są zdecydowanie źle postrzegane. Warto wymienić tu: poczucie humoru (opowiadanie żartów), zdecydowanie i konsekwencję. Często „kobieca” idzie w parze z „niekompetentna”. „Kompetentna” z „mało kobieca”.

Jak sobie radzą kobiety? Mało asertywnie. Przyjmują postawę bierną albo bierną agresywną, stosują podstęp lub manipulację. Każde z tych wyjść rodzi wcześniej czy później wrogość u współpracowników. Budują brak zaufania, tworzą nieprzyjazną atmosferę w pracy, wojny podjazdowe, tuszowanie konfliktów zamiast ich rozwiązywania. Siła kobiet tym samym zamienia się w słabość. Rośnie w siłę poczucie małej wartości, przekonanie o gorszości.

Co możemy z tym zrobić? Przede wszystkim odzyskać sami siebie. Zaakceptować swoją „męskość” czy „kobiecość”. Asertywność to otwarte bycie tym, kim jestem, traktowanie siebie i innych z szacunkiem oraz stawianie w swojej obronie. Kładzie nacisk na osobiste definiowanie siebie niezależnie od nacisków

otoczenia. Uczy akceptacji. Postawa asertywna wymaga świadomości i odwagi: świadomości własnych wyborów, odwagi, by nie bać się być sobą i nie ulegać naciskom otoczenia. Zachowywać się asertywnie to bronić samego siebie i swoich praw.

Wydawałoby się, że poczucie własnej wartości powinien mieć każdy z nas. Przecież każdy z nas posiada wartość sam z siebie, dlatego że jest. Współczesny człowiek nie wierzy jednak w siebie, ciągle musi coś udowodniać sobie i innym. Dąży do osiągnięć zawodowych i osobistych, cokolwiek one znaczą. Zaczyna to się już w dzieciństwie – ciągła krytyka, wytykanie błędów, dostrzeganie negatywnych stron wszystkiego i wszystkich, nierealne wymagania. Prowadzi to do negatywnej samooceny, a często wręcz samoodrzucenia.

A my sami – jak traktujemy samych siebie? Jesteśmy swoimi przyjaciółmi, czy może wrogami? Mówimy: „zawaliłem”, „brzydko dziś wyglądam”, „nic nie potrafię zrobić dobrze”? Myślimy o sobie w krytycznych, negatywnych kategoriach, a tym samym postrzegamy siebie przez ich pryzmat. Żyjemy w piekle negatywnych przekonań na temat swojej osoby, koncentrujemy się na wadach i słabościach.

Moglibyśmy skupić się na zaletach, na sile, na mocnych stronach. Warto w chwili przyływu negatywnych emocji na własny temat powiedzieć „stop”. Wystarczy czasem powiedzieć sobie coś dobrego, pozytywnego o sobie, przypomnieć sobie, że ktoś nas lubi i ceni nasze zdanie. Wspomnieć to, co chwilę temu, dzień, tydzień temu nam się udało. Wystarczy rozmawiać samemu ze sobą przyjaźnie, by świat zewnętrzny, nasze otoczenie zaczęło postrzegać nas pozytywnie. Żyjąc dobrze z samym sobą, zaczniemy żyć dobrze z innymi. Docenianie siebie, dostrzeganie potencjału i własnych zasobów jest podstawą twórczego i aktywnego życia. Pomaga to podejmować trudne decyzje i odnajdywać sens swoich działań. Źródłem poczucia własnej wartości jest sa-

moocena. Najważniejsze jest to, co mówimy i myślimy o sobie.

Mówiąc i myśląc o sobie w pozytywnych kategoriach jako o bibliotekarzach, możemy wpłynąć na postrzeganie naszego zawodu przez innych. Zobrazować może nam to materiał filmowy z 2009 r. o bibliotekarkach z Książnicy Pomorskiej w Szczecinie:

<http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/seksowne-bibliotekarki-kusza-do-ksiazek,95572.html>

BIBLIOGRAFIA

Dahm U., *Moc słowa nie. Sztuka podejmowania decyzji*, Warszawa, 2000, ISBN 83-7227-720-6.

Davidson J. P., *Asertywność*, Poznań, 1999, ISBN 83-7120-781-6.

Ehrharst U., *Grzeczne dziewczynki idą do nieba, niegrzeczne idą tam, gdzie chcą*, Warszawa, 2003, ISBN 83-88141-04-X.

Król-Fijewska M., *Stanowczo, łagodnie, bez lęku*, wyd. 3., popr., Warszawa, 2000, ISBN 83-88221-20-5

Nowak L. T., *Asertywność w bibliotece. Jak odkryć siłę swojej profesji?*, Warszawa, 2012, ISBN 978-83-61464-47-1.

Phelps S., Austin N., *Kobieta asertywna*, Poznań, 2002, ISBN 83-7301-147-1.

KARIERA W BIBLIOTECE TAJEMNICA SUKCESU

Gdy na Forum Młodych Bibliotekarzy w Olsztynie wypowiadałem tytuł mojej prelekcji: „Kariera w bibliotece – tajemnica sukcesu”, liczyłem się z tym, że na twarzach niektórych słuchaczy pojawi się ironiczny uśmiech. Zestawienie pojęcia „kariera” z biblioteką jest nieco prowokacyjne i z pewnością ma prawo powodować konsternację. Jest to w pewnym sensie naturalna reakcja, gdyż kariera i sukces zawodowy kojarzą nam się przede wszystkim z pracą w organizacjach dających możliwość znaczących awansów, owocujących sławą, prestiżem i dużymi pieniędzmi. Jednak, takie rozumienie kariery na wstępie zakłada, że większość z nas nie może jej osiągnąć. Ograniczona ilość ludzi może być przecież obdarzona władzą, sławą i bogactwem. Nie ulega też wątpliwości, że osoby nastawione na tego typu sukces, nie szukają pracy w bibliotece.

Tymczasem jeśli przez pojęcie kariery będziemy rozumieć ogólny, wielopłaszczyznowy rozwój zawodowy, zaspokajający nasze indywidualne potrzeby, to perspektywa staje się zupełnie inna. Miernikiem przestają być pieniądze, sława, spektakularne sukcesy, a na pierwszy plan wychodzi satysfakcja mająca swe źródło w harmonii pomiędzy wykonywanymi zawodowo czynnościami, a naszymi osobistymi zainteresowaniami, umiejętnościami i cechami charakteru. Kariera przestaje być wtedy zarezerwowana dla wąskiego grona osób sprawnie działających w obszarach biznesu, *show biznesu* i ewentualnie polityki, a staje się dostępna nawet dla nas – bibliotekarzy ☺.

Stajemy teraz przed pytaniem: jak mamy postępować, by po latach pracy w bibliotece, mieć poczucie udanej kariery zawodowej? Wiele zależy od tego, czy wybierając bibliotekę jako miejsce naszej pracy, nie popełniłmy życiowego błędu. Trzeba sprawę postawić jasno: nie każdy powinien być bibliotekarzem! Kluczem będzie zgodność pomiędzy wymaganiami, jakie stawia przed nami miejsce pracy, a naszymi kompetencjami i potrzebami.

Richard Nelson Bolles, autor znanego programu planowania kariery zawodowej „Spadochron”, namawia, aby każda osoba troszcząca się o swą przyszłość zawodową, dokonała refleksji w trzech etapach określonych hasłami – co, gdzie i jak:

- CO. Należy rozpoznać i nazwać swoje najważniejsze umiejętności.
- GDZIE. Należy odpowiedzieć sobie na pytanie, w jakim miejscu pracy najlepiej wykorzystamy nasze umiejętności.
- JAK. Refleksja zmierza do znalezienia praktycznego sposobu na realizację swoich umiejętności w konkretnym miejscu pracy¹.

Przenosząc to na nasze biblioteczne realia, powinniśmy odpowiedzieć sobie na pytanie w jakim stopniu nasze osobiste umiejętności, cechy osobowe i zainteresowania są kompatybilne ze specyfiką pracy w bibliotece. Podczas

¹ Bolles R. N., *SPADOCHRON. Praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód*, Warszawa, 1993, s. 45.

takich rozważań możemy dojść do wniosku, że nasze predyspozycje zawodowe nie pasują do charakteru pracy bibliotekarskiej. Mam jednak nadzieję, że wszyscy czytający ten tekst (szczególnie bibliotekarze z dłuższym stażem), znajdą jednak w bibliotece pole do wykorzystania swoich zdolności. Finałem tejże refleksji powinno być stworzenie konkretnej wizji swojego funkcjonowania w zawodzie bibliotekarza.

Ktoś mógłby teraz powiedzieć: nie ma sensu tworzyć wizji swojej pracy, ponieważ jest ona odgórnie narzucona przez osoby decyzyjne. Nic bardziej błędnego. Współczesna biblioteka daje przestrzeń do wielu rozmaitych działań dla osób o różnorodnych kompetencjach. Często to właśnie od kreatywności pracownika i świadomego kształtowania swojej funkcji zależy rola, jaką pełni w bibliotece.

Przedstawię poniżej uproszczony schemat postępowania, który może umożliwić realizację działań zgodnych z własnymi zainteresowaniami. Aby dać sobie szansę na pozytywną zmianę w naszej pracy, należy:

- Poznać potrzeby biblioteki i czytelników.
- Stworzyć pomysł swojej działalności, który będzie zgodny z poznanymi wcześniej potrzebami.
- Skonfrontować swoją koncepcję z rzeczywistością, upewniając się, czy nie ma żadnych okoliczności, które mogłyby uniemożliwić jej realizację (wszelkiego typu przeciwwskazania formalne, prawne, materialne).
- Utrwalić swoją koncepcję w formie atrakcyjnej oferty, wykorzystując odpowiednie materiały, wizualizacje, prezentacje etc.
- Nauczyć się prezentować swoją ofertę w sposób prosty i przekonujący.
- Przedstawić swój pomysł osobie/osobom decyzyjnym.

Warto podkreślić, że nasza propozycja ma mieć charakter oferty. Nie przychodzimy do

dyrekcji biblioteki z prośbą o pomoc, ale oferujemy pomysł na działanie, które może przysporzyć korzyści całej bibliotece. Taka formuła jest o wiele przyjaźniejsza w odbiorze. Osoba odpowiedzialna za bibliotekę rozmawia wtedy z kimś, kto proponuje pomoc, a nie prosi o wsparcie dla siebie samego. My natomiast nie jesteśmy petentem, ale partnerem do współpracy. Cały czar może jednak prysnąć, jeśli nasza propozycja nie jest przemyślana i nie opiera się na rzeczywistych potrzebach biblioteki i czytelników. W tym przypadku praktyczna jest stuprocentowa uczciwość w tworzeniu naszego pomysłu. Badając potrzeby czytelników, wejźmy z nimi w rzeczywisty kontakt, nie twórzmy naszych pomysłów *a priori*.

Wiele osób słysząc propozycje takiego postępowania, reaguje powątpiewaniem w jego skuteczność. Namawiam jednak do sprawdzenia tej metody, w której nie wiele mamy do stracenia. W najlepszym przypadku może się okazać, że zmieni się nasz zakres obowiązków i będziemy mogli realizować w bibliotece, działania zgodne z naszymi zainteresowaniami. Jeśli uda nam się przyczynić do wprowadzenia nowych punktów w ofercie biblioteki, wpłynie to korzystnie na naszą pozycję w miejscu pracy. W dalszej perspektywie takie działania mogą zaprocentować nie tylko satysfakcją z wykonywania lubianych przez nas czynności, ale także awansem i poprawą warunków finansowych.

Biblioteka to niezwykle miejsce pracy, w którym odnajdą swoje miejsce osoby introwertyczne, uporządkowane, systematyczne, ale również artyści, organizatorzy, osoby o zacięciu społecznikowskim. Bogactwo charakterów, które możemy znaleźć we współczesnej bibliotece stanowi o jej atrakcyjności, przekłada się na urozmaicony wachlarz działań proponowanych naszym klientom. Jeśli leży nam na sercu dobro biblioteki, odnajdźmy w niej miejsce dla siebie, tak aby naszej pracy towarzyszyła radość i pasja.



Koordynatorzy 8. FMB o Forum:

Świadomość, że dzięki naszej pracy prawie 200 osób z całej Polski mogło uczestniczyć w kolejnej edycji przedsięwzięcia „z tradycją”, dodawała nam skrzydeł. To niesamowite czuć, że tworzy się historię! (Adrianna Walendziak)

FMB wyrwało mnie z codziennego schematu pracy w bibliotece i zmusiło po raz kolejny do świeżego spojrzenia na nasz zawód. (Łukasz Ślusarczyk)

Organizacja tak dużej imprezy przez niewielkie grono osób udowodniła, że wszystko można zastąpić ludzką energią i poświęceniem. (Maciej Rynarzewski)

CZY FORUM UCZY?

OPINIE PO 8. FORUM MŁODYCH BIBLIOTEKARZY W OLSZTYNIE

BIBLIOTEKA JAKO ORGANIZACJA UCZĄCA SIĘ

Błyskawicznie zmieniająca się rzeczywistość stwarza potrzebę ciągłego samodoskonalenia się, doskonalenia zawodowego warsztatu i kształcenia się w wielu kierunkach. To ogólnoświatowa tendencja. Aby pozostać na bieżąco z trendami i rozwojem w swej dziedzinie, bibliotekarze spotykają się na licznych szkoleniach, konferencjach, warsztatach. Choć koncepcja organizacji uczącej się pochodzi z połowy lat 90. XX w. z nauki o zarządzaniu, bez trudu można związać ją z teorią i praktyką odnieść do biblioteki. Dowodzi tego chociażby tegoroczna międzynarodowa konferencja trenerów (2-4 kwietnia 2014r.) w miejscowości Sinaia w Rumunii, firmująca się hasłem „Biblioteka – miejsce uczenia się przez całe życie”¹.

Bożena Jaskowska opisując cechy biblioteki uczącej się, wymienia takie formy nauki jak: monitoring, otocznia, *benchmarking* (analizowanie najlepszych organizacji oraz tego, w jakim zakresie stosowane przez nie zasady mogą być, z odpowiednimi zmianami, przeniesione na własny grunt), uczestnictwo (bierne i czynne) w konferencjach, listach i grupach dyskusyjnych – wymiana doświadczeń, syste-

¹ Jak wspominają uczestniczki spotkania, „była to doskonała wymiana doświadczeń w międzynarodowym środowisku bibliotecznym”. Por. Kostecka M., *Biblioteka – miejsce uczenia się przez całe życie. Konferencja w Rumunii, „Poradnik Bibliotekarza”, 2014 nr 7-8, s. 22.*

matyczna lektura prasy zawodowej, specjalistycznych portali internetowych i wydawnictw².

Dróg i możliwości do zdobywania i pogłębiania wiedzy jest wiele. Ewa Głowacka podkreśla, że procesy uczenia się biblioteki powinny odbywać się na trzech poziomach: indywidualnym, zespołowym i całej organizacji³. Z kolei Bogumiła Warząchowska, badając proces doskonalenia zawodowego w bibliotece naukowej, jako formy uczenia się wymienia kształcenie instytucjonalne i samokształcenie⁴. Jednak w ogólnie w procesie samodoskonalenia istotne wydają się być umiejętności kreatywnego myślenia.

W książce Michaela J. Gelba *Myśleć jak Leonardo da Vinci* można zapoznać się z zasadami twórczego myślenia wielkiego człowieka renesansu. Należą do nich takie cechy, jak między innymi: ciekawość świata, dociekliwość wszystkiego i wszędzie, poszerzanie stale

² Jaskowska B., *Koncepcja „biblioteki uczącej się” odpowiedź na dylemat: stare czy nowe [W:] Tradycja i nowoczesność bibliotek akademickich. Materiały z ogólnopolskiej konferencji naukowej. Rzeszów-Czarna, 1-3 czerwca 2005 r., Rzeszów, 2005, s. 32-42.*

³ Głowacka E., *Koncepcja biblioteki jako uczącej się organizacji, „Zagadnienia Informatyki Naukowej”, 1999 nr 2, s. 83.*

⁴ Warząchowska B., *Doskonalenie zawodowe w bibliotece naukowej, „EBIB” [online], 2002 nr 8 [dostęp: 15.09.2014], Dostępny w Internecie: <<http://ebib.oss.wroc.pl/2002/37/warzechowska.php/>>.*

i wszechstronnie swojej wiedzy, rozwijanie wszystkich zmysłów, łączenie nauki, logiki z wyobraźnią⁵.

FORUM JAKO FORMA DZIELENIA SIĘ WIEDZĄ

Spotkania to ważna forma podnoszenia kwalifikacji, możliwość poznania innych rozwiązań, odmiennych od tych stosowanych w bibliotece macierzystej, oraz narzędzie kształtowania wizerunku organizacji. Istnieje wiele dróg służących zdobywaniu i pogłębianiu wiedzy – od kształcenia instytucjonalnego do samokształcenia. Konferencje, kongresy, zjazdy, seminaria, warsztaty, sympozja czy targi książki stanowią aktywną formę wymiany doświadczeń⁶. Od kilku lat popularność zyskuje także nowa forma spotkań zawodowych, jaką jest forum.

Według *Słownika Wyrazów Obcych PWN* jednym ze znaczeń terminu „forum” jest *spotkanie poświęcone omawianiu spraw z określonej dziedziny; a także: grupa ludzi biorących udział w takim spotkaniu*⁷. Forum jest zarówno miejscem spotkań (dawniej były to główne place miast, obecnie popularne są fora tematyczne, aktywne w Internecie⁸), jak i określoną społecznością, w omawianym przypadku – biblioteczną. Środowisko bibliotekarzy w założeniu traktuje formę spotkania zawodowego, jakim jest forum, jako okazję do wymiany doświadczeń, zdobywania wiedzy, a także integracji środowiska bibliotekarskiego⁹. O dobrym odbiorze

tego typu spotkań świadczy z pewnością X już edycja Forum Bibliotekarzy Województwa Śląskiego. W 2014 r. świętowano jubileusz w Częstochowie. Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka im. Hugona Kołłątaja w Krakowie oraz Instytut Informacji Naukowej i Bibliotekoznawstwa Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej również w 2014 r. zorganizowały II Ogólnopolskie Forum Bibliotek Pedagogicznych w Krakowie. Zaś Warmińsko-Mazurska Biblioteka Pedagogiczna w Olsztynie współorganizuje Forum Nauczycieli Bibliotekarzy Szkolnych (z Warmińsko-Mazurskim Ośrodkiem Doskonalenia Nauczycieli), gdzie uczestnicy forum, oprócz bogatej treści merytorycznej, otrzymują praktyczne materiały, np. scenariusze zajęć do wykorzystania w pracy w bibliotece szkolnej. Biblioteki medyczne posiadają ponadto własny nośnik medialny, recenzowane pismo – „Forum Bibliotek Medycznych”, stanowiący też publikację dokumentującą Konferencję Problemową Bibliotek Medycznych.

Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich (SBP) jest organizacją ogólnopolską zrzeszającą ponad 7,5 tys. osób związanych z bibliotekarstwem i informacją naukową ze wszystkich typów bibliotek: publicznych, akademickich, naukowych, specjalnych, szkolnych i pedagogicznych. Z racji swych blisko stuletnich tradycji i uniwersalnego podejścia do różnego rodzaju działalności jej członków w 2004 r. zainicjowało największe spotkanie młodych bibliotekarzy w Polsce: Forum Młodych Bibliotekarzy (FMB). Organizacją tych spotkań, oprócz SBP, zajmują się biblioteki lub grupy bibliotek danego miasta, które goszczą młodych bibliotekarzy z całej Polski. W 2014 r. odbędzie się 9. edycja Forum. Mimo że impreza ma zazwyczaj miejsce jesienią, rejestracja rozpoczyna się już wiosną. Do uczestnictwa w FMB organizatorzy zachęcają możliwością rozwoju zawodowego i osobistego oraz dyskusji o roli młodych w bibliotece. Poszczególne edycje firmują się własnym hasłem tematycznym. I tak np. IV FMB w Krakowie odbyło się pod hasłem: „Inicjaty-

⁵ Gelb M. J., *Myśleć jak Leonardo da Vinci*, wyd. 2., uzup., Poznań, 2012, ISBN 978-83-7301-582-1.

⁶ Noga K., *Dokształcanie pracowników bibliotek naukowych*, „Forum Bibliotek Medycznych”, 2010 r. 3, nr 1 (5), s. 161.

⁷ FORUM [W:] Wiśniakowska L. (oprac.) *Słownik Wyrazów Obcych PWN*, Warszawa, 2004, s. 306.

⁸ Forum „Biblioteki w Szkole” [online], [dostęp: 20.07.2014], Dostępny w Internecie: <<http://forum.sukurs.edu.pl/>>.

⁹ Walendziak A., *Spotkanie młodych bibliotekarzy w Olsztynie*, „Bibliotekarz”, 2013 nr 6, s. 25.

wy młodych w tworzeniu biblioteki globalnej wioski: ludzie i technologie”, zaś VII FMB w Łodzi omawiało temat: „Biblioteka jako marka”.

8. FORUM MŁODYCH BIBLIOTEKARZY W OLSZTYNIE

W dniach 12-13 września 2013 r. w Bibliotece Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie ponad 150 bibliotekarzy z całej Polski spotkało się, aby doskonalić swoje umiejętności, rozwijać mocne strony i dyskutować o swej roli w XXI w. Organizatorami 8. FMB było Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich, Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Olsztynie (WBP) – koordynator przedsięwzięcia w Olsztynie, Biblioteka Uniwersytecka Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (BU UWM), Miejska Biblioteka Publiczna w Olsztynie (MBP) oraz Instytut Książki (IK). W ciągu dwóch dni trwania Forum uczestnicy mogli wybierać spośród 16 warsztatów i 18 prezentacji, prowadzonych zarówno przez młodych bibliotekarzy, którzy w swym krótkim dorobku mogli poszczycić się pierwszymi sukcesami, jak również doświadczonymi kolegami z branży. Warsztaty i prezentacje przebiegły pod hasłem: „Biblioteka – Twój czas, Twoje miejsce”, co wpłynęło na pogrupowanie ich w cztery obszary tematyczne: Czas na Ciebie (umiejętności interpersonalne, twórcze), Rusz z miejsca! (umiejętności zawodowe), Czas potrzeb (promocja czytelnictwa, walka ze stereotypami), Miejsce innowacji (nowe trendy i technologie).

OPINIE ORGANIZATORÓW – WYWIAD

Zespół organizujący 8. FMB składał się z wytypowanych przez dyrektorów przedstawicieli trzech olsztyńskich bibliotek. Z ramienia WBP za całość przedsięwzięcia odpowiedzialna była kierownik Działu Analiz i Współpracy z Regionem, Adrianna Walendziak, oraz pracownicy Działu Promocji, w skład którego wchodziły Sylwia Białicka i Iwona Bolińska-Walendzik. MBP reprezentował zastępca Dyrektora, Łukasz Ślusarczyk, zaś wspierającymi organi-

zację forum wydelegowani z BU UWM był Maciej Rynarzewski i Katarzyna Bikowska, związani z działalnością promocyjno-kulturalną uczelnianej biblioteki w Olsztynie. W skład zespołu organizacyjnego wchodził również przedstawiciel Instytutu Książki: Małgorzata Kanownik i Marek Jurowski. O opis doświadczenia, jakim był udział w organizacji 8. FMB poproszono przedstawiciela instytucji, które je organizowały.

Czego nauczyła Cię udział w forum i jego organizacja?

Adrianna Walendziak (WBP w Olsztynie):

Udział w pracach Zespołu Organizacyjnego 8. Forum Młodych Bibliotekarzy w Olsztynie był dla mnie cennym doświadczeniem zawodowym i osobistym szczególnie z dwóch powodów.

Po pierwsze dlatego, że miałam okazję po raz pierwszy współpracować tak ściśle – ramię w ramię – z koleżankami i kolegami z olsztyńskich bibliotek i z Instytutu Książki. Przez niemal rok spotykaliśmy się regularnie, w stałym gronie, by omówić poszczególne etapy organizacji forum, przegadać pomysły, wytyczać kolejne cele. Były to spotkania bardzo twórcze, obfitujące w wymianę myśli i doświadczeń, ale także pozwalające na wzajemne poznanie się – także z tych pozazawodowych stron – i zawiązanie znajomości, które (mam nadzieję) będą trwały jeszcze przez wiele lat.

Po drugie – udział w pracach Zespołu był okazją do sprawdzenia się w roli organizatora dużego ogólnopolskiego przedsięwzięcia. Było to możliwe dzięki zaufaniu i życzliwemu traktowaniu naszych pomysłów przez Dyрекcję naszych bibliotek. Dodatkowych skrzydeł dodawała świadomość, że dzięki naszej pracy prawie 200 osób z całej Polski mogło uczestniczyć w kolejnej edycji przedsięwzięcia „z tradycją” – zainicjowanego 6 lat wcześniej przez największą polską organizację zrzeszającą bibliotekarzy. To niesamowite czuć, że tworzy się historię!

Łukasz Ślusarczyk (MBP w Olsztynie):

Forum Młodych Bibliotekarzy uważam za jedno z najlepszych przedsięwzięć konferencyjnych w branży bibliotekarskiej. Towarzyszy mu wyjątkowa, twórcza atmosfera zarówno podczas warsztatów i prelekcji, jak również podczas nieformalnych wieczornych spotkań forumowiczów. Podczas ostatniego 8. FMB miałem przyjemność występować w roli osoby wspierającej organizację przedsięwzięcia oraz jako prelegent. Z pewnością nie mogę siebie zaliczyć do grona głównych architektów konferencji, ale z wielką satysfakcją wtrąciłem swoje skromne trzy grosze. Obie funkcje dały mi dużo satysfakcji.

FMB wyrwało mnie z codziennego schematu pracy w bibliotece i zmusiło po raz kolejny do świeżego spojrzenia na nasz zawód. Myślę, że nie tylko dla mnie Forum jest okazją do dokonania swoistego remanentu w dotychczasowej działalności i silnym bodźcem do poszukiwania zmian na przyszłość. Korzystając z okazji muszę jeszcze podziękować zespołowi organizatorów 8. FMB, za wspianą atmosferę współpracy. Nasze spotkania były doskonałym połączeniem przyjemnego z pożytecznym.

Maciej Rynarzewski (BU UWM w Olsztynie):

FMB to zawsze bardzo ważny element kalendarza bibliotekarskich imprez. Po raz pierwszy miałem okazję brać udział w pracach organizacyjnych i to doświadczenie, którego nie można przecenić. Niezależnie od tego, jak impreza okazała się inspirująca dla jej uczestników, dla nas, organizatorów było to doświadczenie, które wpłynęło na integrację środowiska bibliotek i nawiązanie kontaktów towarzyskich. Organizacja tak dużej imprezy przez niewielkie grono osób nie należała do najłatwiejszych spraw, szczególnie przy nieokreślonych środkach finansowych. Okazało się jednak, że wszystko to można zastąpić ludzką energią, prywatnym czasem i poświęceniem. Niemniej jak zawsze sukces ma wiele matek i ojców, czego także doświadczyliśmy już podczas imprezy, która była bardzo udana od strony organizacyjno-towarzyskiej.

OPINIE UCZESTNIKÓW – ANKIETA

Badania ankietowe na temat oceny korzyści płynących z obecności na 8. Forum Młodych Bibliotekarzy przeprowadzono wśród uczestników forum na przełomie czerwca i lipca 2014 r. Arkusze badawcze wysłano drogą mailową. Ankieta miała charakter dobrowolny i jednorazowy, tzn. nie wysyłano maili ponagających o odpowiedź. Kwestionariusze ankiety wysłano do 138 zarejestrowanych uczestników 8. FMB, z czego uzyskano 41 odpowiedzi, co stanowiło prawie jedną trzecią badanej grupy (29,7%).

Kwestionariusz ankiety składał się z 7 pytań, w tym 2 pytań wielokrotnego wyboru, 1 pytania półotwarta, z możliwością dopisania własnej odpowiedzi, oraz 6 pytań zamkniętych, zaś 2 zawierały propozycje odpowiedzi z wykorzystaniem skali Lickerta. Ankieta zaopatrzona była w metryczkę. Badania uzupełniono również obserwacjami zachowań grupy respondentów prowadzonymi przez osobę badającą w trakcie 8. FMB.

Liczej reprezentowaną grupą respondentów, biorąc pod uwagę płeć, stanowiły kobiety (80,5%), zaś co piąta odpowiedź pochodziła od mężczyzny. Mimo ogólnej tendencji znacznej przewagi obecności kobiet w zawodzie bibliotekarza, grupa mężczyzn uczestnicząca w Forum, wydaje się dość liczna. Po analizie wyników ankiety wykazano również udział bibliotekarzy, biorąc pod uwagę ich afiliację. Najlicniejsza (61%) grupa respondentów była zatrudniona w bibliotekach publicznych (miejskich 41%, wojewódzkich 20%), co piąty uczestnik forum pracował w bibliotece szkolnej (10%) lub pedagogicznej (12%), zaś 17% respondentów była bibliotekarzami akademickimi.

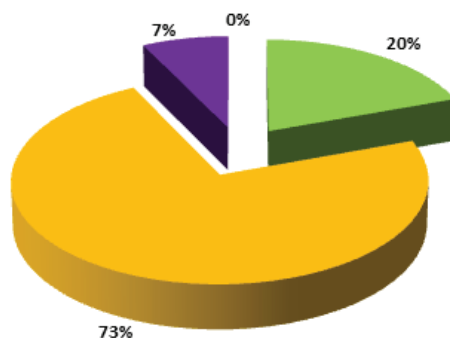
Jednym z nielicznych ograniczeń uczestnictwa w forum była bariera wieku, tj. maksymalnie 35 lat. Najlicniejszą grupę spośród ankietowanych stanowili doświadczeni już

bibliotekarze, pracujący w wykonywanym zawodzie 5-10 lat (39%), 3-5 lat (32%) oraz ponad 10 lat (17%). Rozpoczynający praktykę zawodu bibliotekarza stanowili niewiele ponad 10%. Można więc przypuszczać, że FMB odwiedzają głównie praktycy o częściowo ugruntowanej wiedzy, pragnący porównać ją z innymi.

Pierwsze pytanie ankiety miało na celu wskazanie, czy FMB posiada już swych miłośników, a jeśli tak, czy zainteresowanie tą formą dzielenia się wiedzą jest popularne wśród respondentów. Jak wykazały odpowiedzi, blisko 60% uczestników ósmego Forum przybyło na nie pierwszy raz. Jednak już prawie co czwarty młody bibliotekarz (24%) powtórzył swój udział na zjeździe tego typu, zaś znaczna grupa (17%) korzystała z Forum ponad trzy razy. Wynika z tego, że propozycje zagadnień, jakie oferują Fora Młodych Bibliotekarzy, są atrakcyjne, aktualne i odpowiadające ich zawodowym potrzebom na tyle, aby korzystać z wyjazdu z rodzimych placówek wielokrotnie.

Kolejne pytanie wskazywało cel uczestnictwa badanej grupy w spotkaniu młodych bibliotekarzy, w tym także w Olsztynie (Rys. 1).

Decydującym powodem, dla którego respondenci ankiety przybyli na FMB, była chęć uczenia się, poznania nowych rozwiązań, jakie można zastosować w macierzystych bibliotekach (73%). Potwierdza to popularność wspomnianej koncepcji „biblioteki uczącej się”, której jednym z poziomów uczenia się jest uczenie się od innych (innych bibliotek, placówek informacji, komercyjnych dostawców usług informacyjnych). Co piąty ankietowany stwierdził, iż głównym powodem uczestnictwa w FMB jest nawiązanie zawodowych kontaktów. Można przypuszczać, że jest to element realizowania *public relations* przez macierzyste biblioteki, traktowane jako system komunikacji. Tylko 7% spośród osób wypełniających ankietę wskazało poznanie historii i kultury miejsca obrad Forum jako czynnik decydujący o wyjeździe.



- nawiązanie zawodowych kontaktów
- poszukiwanie nowych rozwiązań (inspiracji zawodowych)
- poznanie historii i kultury miejsca obrad FMB
- inne

Rys. 1. Cel uczestnictwa w FMB. Źródło: badania własne

W pytaniu trzecim przedstawiono preferencje respondentów ankiety dotyczące formy przyswajania wiedzy na Forum. Ogromną popularnością, zarówno podczas rejestracji uczestników, jak i w opinii grupy respondentów, cieszyły się zajęcia praktyczne doskonalące określone umiejętności. Na inspirujące właściwości warsztatów wskazało aż 73% odpowiedzi badanych. Dodatkowym potwierdzeniem popularności metod praktycznych był fakt szybkiej rezerwacji miejsc przewidzianych na zajęcia aktywne. Wybór zajęć był znaczny: aż 6 odbywało się jednocześnie podczas dwóch dni trwania Forum – w sumie 16 warsztatów, 17 prezentacji i 2 wykłady w 4 blokach tematycznych. O efektywności metody warsztatowej zdaniem teoretyków decydują takie przesłanki jak: wymóg, aby stwarzała ona możliwości aktywności, stymulowała i ułatwiała uczenie się oraz ułatwiała transfer nabytej wiedzy i umiejętności szkolenia do praktyki¹⁰. Pod-

¹⁰ Janowska Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa, 2010, s. 135.

dani badaniu ankietowemu bibliotekarze docenili również treść formy dydaktycznej, jaką były wykłady (44% odpowiedzi na pytanie 3.) Warto przypomnieć, że inaugurujące prelekcje poprowadzili przedstawiciele autorów dwóch publikacji na temat czytelnictwa w Polsce, mających różne spojrzenie na ów temat: dr Tomasz Makowski, dyrektor Biblioteki Narodowej, oraz Łukasz Gołębiowski, właściciel wydawnictwa Biblioteka Analiz. Niewątpliwą atrakcją Forum było niecodzienne zwiedzanie Olsztyna w formie gry miejskiej (37% wybranych odpowiedzi pytania 3.). Uczestnicy poznali pracę olsztyńskich bibliotek, rozwiązując różnorodne zadania w Wojewódzkiej Bibliotece Publicznej oraz w Abecadle i Planecie 11 – filiach Miejskiej Biblioteki Publicznej. Równie inspirujące okazały się dyskusje (34%). Co ważne, 5% wskazanych odpowiedzi zadeklarowało zadowolenie z wszystkich form uczestnictwa w 8. FMB.

Analiza odpowiedzi na pytanie czwarte miała wskazać, które zagadnienia interesują bibliotekarzy najbardziej i czy w związku z tym szukają dodatkowej wiedzy na ich temat (Rys. 2).

Najpopularniejszym zagadnieniem zawartym w programie 8. FMB były poszukiwania sposobów rozwijających zawodową innowacyjność, kreatywność (66%). Co drugi spośród respondentów zainteresowany był informacjami na temat mediów społecznościowych (51%), pracy z dziećmi i młodzieżą (44%) oraz współpracy bibliotek z innymi instytucjami (44%). Co trzecia odpowiedź badanej grupy bibliotekarzy dotyczyła zainteresowania tematem: planowania i realizacji projektów (37%), e-booków (37%), cyfrowej oferty bibliotek (34%), oraz aplikacji mobilnych (32%). W grupie tematów mniej interesujących znalazły się takie jak: asertywność i komunikacja z klientem (24%), kariera w bibliotece (20%), ochrona danych osobowych (17%), badania potrzeb użytkowników (17%), praca z seniorami (15%) oraz fotografia (12%). Najmniejszym powodzeniem cieszyły się zagadnienia dotyczące

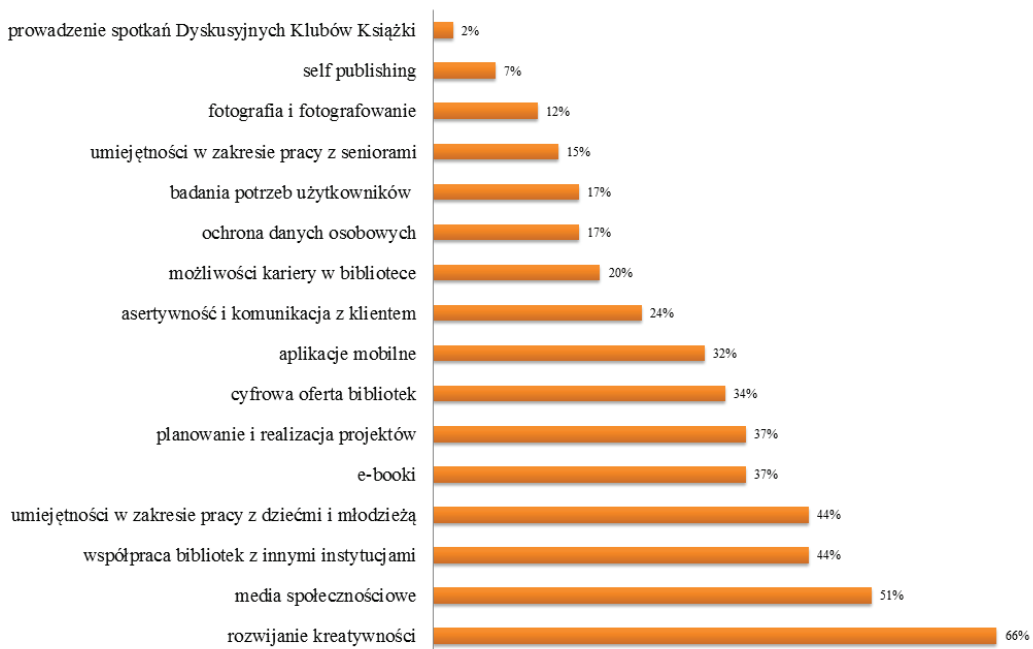
self publishingu (7%) oraz Dyskusyjnych Klubów Książki (2%).

Wykazane wyżej wyniki prezentują gotową listę najbardziej aktualnych tematów będących w zainteresowaniu środowiska bibliotekarskiego. Wnioski ów potwierdzają programy zjazdów światowych organizacji bibliotekarskich, np. Stowarzyszenie Bibliotek Amerykańskich (ALA) na swym kongresie w 2013 r. w Chicago (28.06-02.07.2013) omawiało między innymi temat współpracy środowiska bibliotekarskiego, nowych trendów technologicznych, e-booków czy zasobów cyfrowych¹¹.

Oczekiwania uczestników 8. FMB wobec prezentacji najbardziej interesujących zagadnień zweryfikowano w pytaniu piątym. Respondenci w zdecydowanej większości zadeklarowali, iż podczas dwudniowego wydarzenia uzyskali wiedzę, jaką pragnęli zgłębić. Sumując pozytywne odpowiedzi uzyskane po analizie pytania piątego (12% „zdecydowanie tak” i 83% „tak”), otrzymano w 95% usatysfakcjonowaną grupę młodych bibliotekarzy. Tylko dwie osoby (5% „zdecydowanie nie”) pracujące w bibliotekach akademickich nie uzyskały wystarczających informacji na interesujące je zagadnienia.

W kolejnym, szóstym pytaniu, badano stopień wykorzystania w praktyce wiedzy pozyskanej podczas obrad 8. FMB w Olsztynie. Przeważająca liczba spośród ankietowanych bibliotekarzy wcieliła teorię w życie i korzystała w pracy z uzyskanej wiedzy podczas uczestnictwa w 8. FMB (10% „zdecydowanie tak”, 77% „tak”). Dowodzi to sensowności przeprowadzenia tego typu

¹¹ Enis M., McArdle M., Schwartz M., *Collaboration, innovation & the next generation. ALA 2013 report*, „Library Journal” [online], 2013 nr 16 [dostęp: 23.06.2014.], Dostępny w Internecie online: <<http://lj.libraryjournal.com/2013/08/lj-in-print/collaboration-innovation-the-next-generation-ala-2013-report/>>.



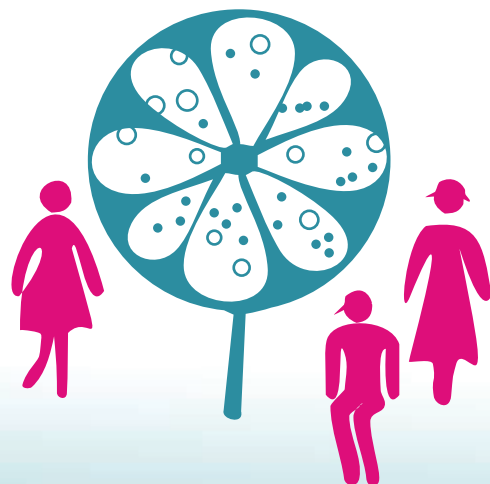
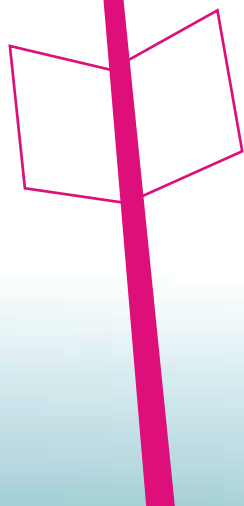
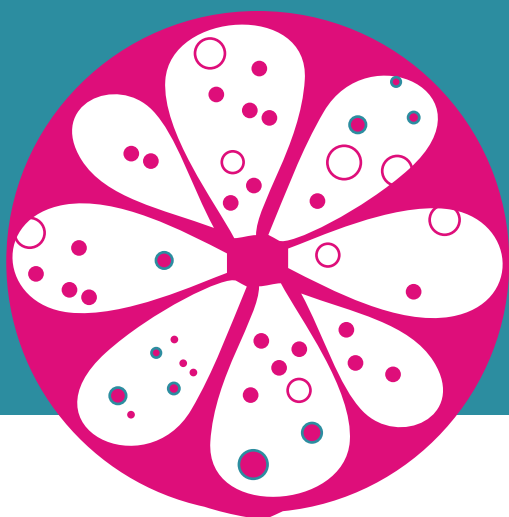
Rys. 1. Popularne zagadnienia zawarte w programie 8. FMB Źródło: badania własne

przedsięwzięć. Zarówno młodzi adepci zawodu, jak i doświadczeni bibliotekarze korzystają z różnorodnych form wzbogacenia treści, a co ważniejsze po przyswojeniu wiedzy, jak ją wykorzystać.

Ostatnie, siódme pytanie badało zainteresowanie respondentów udziałem w spotkaniach młodych bibliotekarzy. Udział w 8. FMB w Olsztynie okazał się na tyle inspirujący, iż zachęcił do ewentualnego udziału w następnych spotkaniach 27% respondentów. Większość z nich (66%) miała jednak wątpliwości, czy wybiorą się na kolejne fora. Jednak do zaznaczonej odpowiedzi „nie wiem” dopisywali powody swych rozterek: „zależy od dyrekcji”, „jeśli będę miała dofinansowanie, to zdecydowanie tak”. Brak udziału w kolejnych forach zadeklarowało 7% respondentów, z których zdecydowana większość pracowała w bibliotekach akademickich. Fakt ten może stanowić cenną wskazówkę dla organizatorów przyszłych forów, aby zagadnieniom dotyczącym bibliotek naukowych i akademickich poświęcić więcej uwagi.

FORUM – AKTYWNA NAUKA

Uczestnictwo w forum, traktowanym jako ciągły proces, zaspokaja potrzebę samorealizacji, integruje pracownika z instytucją, z jaką jest zawodowo związany, sprzyjając jednocześnie realizacji ścieżki własnej kariery. Forum to także skuteczne narzędzie komunikacyjne, które oddziałuje na jednostki poprzez prezentowanie różnorodnych koncepcji, pozwala również na bezpośredni kontakt z otoczeniem, zatem umożliwia organizatorom zapoznanie się z opinią uczestnika. Czy więc udział w Forum uczy? Zdecydowanie tak i o pod wieloma względami. Organizatorów: kreatywnego myślenia, organizacyjnego rygoru, współpracy, wiary we własne możliwości. Uczestnicy odkrywają nowe inspiracje, integrują się w realizacji stojących przed nimi zadań, zdobywają nowe umiejętności, aby zwiększyć mobilność zawodową i jakość usług. Tego bezcennego zastrzyku energii, który pomaga radzić sobie ze świadomością, iż zawód bibliotekarza jest ciągłym wyzwaniem, dostarcza właśnie Forum Młodych Bibliotekarzy.



Wojewódzka Biblioteka Publiczna im. Emilii Sukertowej-Biedrawiny
10-117 Olsztyn, ul. 1 Maja 5; tel. red. (89) 524 90 32; bwm@wbp.olsztyn.pl

