Beata Antczak-Sabala

Wojewódzka Biblioteka Publiczna – Książnica Kopernikańska w Toruniu

The Nicolaus Copernicus Public Provincial Library in Toruń

Öffentliche Woiwodschaftsbibliothek – Kopernikus Bücherei in Toruń

e-mail: ba@ksiaznica.torun.pl

folia
toru
niensia**B**

badanie potrzeb szkoleniowych bibliotekarzy podregionu toruńsko-włocławskiego i Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej – Książnicy Kopernikańskiej w Toruniu

Szkolenia w każdej organizacji, także bibliotece, powinny wspierać jej najważniejsze cele i zadania. Najbardziej ogólny zapis zadań bibliotek odnajdujemy w Ustawie o bibliotekach. Według tego zapisu biblioteki powinny gromadzić, opracowywać, przechowywać i chronić materiały biblioteczne, zajmować się obsługą użytkowników, udostępnianiem zbiorów oraz prowadzić działalność informacyjną¹. W tejże ustawie wymieniono cele bibliotek publicznych, którymi są: zaspokajanie „potrzeb oświatowych, kulturalnych i informacyjnych ogółu społeczeństwa” oraz uczestnictwo w „upowszechnianiu wiedzy i kultury”². Planując szkolenia dla pracowników tych bibliotek, trzeba ocenić potrzeby bibliotekarzy w zakresie umiejętności czysto bibliotekarskich, a następnie ich przygotowanie do pracy z użytkownikiem.

Jeszcze jeden fakt wpływa silnie na potrzeby szkoleniowe pracowników bibliotek publicznych. Placówki te, funkcjonujące zarówno w miastach wojewódzkich, jak i w gminach, często jednoosobowe, są samodzielnymi instytucjami kultury zaliczanymi do jednostek sektora finansów publicznych. Nakłada to na ich szefów obowiązek stosowania przepisów ustaw obowiązujących w całym sektorze finansów publicznych. Pojawia się więc kolejny obszar wiedzy i umiejętności bibliotekarzy, którzy powinni być systematycznie doskonaleni – zarządzanie biblioteką i wszystkie aspekty prawne oraz finansowe, które się z nim wiążą.

Organizacja szkoleń dla pracowników merytorycznych Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej – Książnicy Kopernikańskiej w Toruniu (dalej: WBP-KK) oraz pracowników samorządowych bibliotek publicznych w podregionie toruńsko-włocławskim należy do obowiązków Działu Współpracy i Promocji. W przypadku drugiej, bardzo licznej grupy bibliotekarzy (z 89 placówek) obowiązek ten wy-

¹ Art. 4 ust. 1 Ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach.

² Ibidem, art. 18 ust. 1.

ka z pełnienia nadzoru merytorycznego biblioteki wojewódzkiej nad bibliotekami w podregionie. Zaplanowanie szkoleń (tematyki, budżetu) dla tak licznej i niejednorodnej grupy odbiorców nie jest możliwe bez przeprowadzenia badania potrzeb i preferencji w tym zakresie. Takie badanie zostało przeprowadzone w Dziale w okresie od kwietnia do maja 2013 r.

Badaniem objęto dwie grupy bibliotekarzy: pracowników merytorycznych WBP-KK (wraz z 15 filiami) oraz pracowników bibliotek samorządowych (miejskich, powiatowych i gminnych) podregionu toruńsko-włocławskiego. Zasadniczym celem było rozpoznanie potrzeb szkoleniowych oraz preferencji pracowników tych bibliotek. Zebrane informacje miały służyć do stworzenia planu szkoleń na lata 2013–2014. Miały być też źródłem danych niezbędnych do opracowywania wniosków o dofinansowanie projektów szkoleniowych.

W szczególności wyniki badania miały dostarczyć odpowiedzi na następujące pytania:

- Jaka grupa pracowników uczestniczyła w szkoleniach? Jak oceniana jest przydatność odbytych szkoleń?
- Jakie są bariery w dostępie do szkoleń w ocenie bibliotekarzy?
- Jak duże jest zainteresowanie podwyższaniem kwalifikacji?
- W jakich szkoleniach bibliotekarze chcieliby uczestniczyć (obszary tematyczne/zagadnienia)?
- Jakimi formami szkoleń są najbardziej zainteresowani?
- Jakie terminy szkoleń są najbardziej dogodne?
- Co motywuje bibliotekarzy do udziału w szkoleniach?

Ponadto w odniesieniu do kierowników działów i filii WBP-KK szukano odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy w dziale/filii są problemy, które mogłyby zostać zniwelowane przez szkolenia?
- Jak dotychczas były realizowane potrzeby szkoleniowe?
- Jakie są potrzeby szkoleniowe pracowników danego działu/filii?
- Czy jest potrzeba szkolenia w zakresie rozwijania umiejętności kierowniczych?
- Jakie terminy szkoleń są najbardziej korzystne?

Przed przystąpieniem do badania przeanalizowano statuty WBP-KK i przykładowych bibliotek z podregionu pod kątem szczegółowych celów i zadań tych placówek oraz „Regulamin organizacyjny Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej – Książnicy Kopernikańskiej w Toruniu”, w szczególności zakresy kompetencji jednostek organizacyjnych – filii, działów WBP-KK. Zapoznano się z procedurą dotyczącą szkoleń i podnoszenia kwalifikacji WBP-KK. Zebrano informacje o dotychczas zorganizowanych szkoleniach (m.in. sprawozdania z projektów Biblioteka+, Program Rozwoju Bibliotek) oraz uporządkowano zapotrzebowanie na szkolenia zgłoszone przez indywidualne osoby z WBP-KK oraz z podregionu.

Zebrane informacje pozwoliły na zapoznanie się z dotychczasową działalnością szkoleniową WBP-KK oraz ustalenie wstępnego zapotrzebowania na szkolenia.

W badaniu zostały zastosowane następujące metody:

- indywidualne wywiady – z kierownikami wszystkich działów WBP-KK oraz kierownikami wybranych filii, przy wykorzystaniu zestandaryzowanego kwestionariusza,
- ankiety – anonimowe kwestionariusze wysłane e-mailem do pracowników bibliotek podregionu i filii WBP-KK oraz w formie papierowej rozdane pracownikom poszczególnych działów WBP-KK.

Wyniki badania powinny umożliwić precyzyjne przeanalizowanie potrzeb szkoleniowych respondentów oraz sformułowanie planu szkoleniowego na lata 2013–2014.

Wyniki badania ankietowego

Ankiety w formie elektronicznej przesłano do 89 bibliotek podregionu oraz do kierowników 15 filii bibliotecznych wraz z prośbą o przekazanie jej wszystkim pracownikom tych bibliotek, natomiast w formie drukowanej rozdano ją we wszystkich działach WBP-KK. Łączna liczba pracowników merytorycznych bibliotek wynosi 413 (93 osoby w WBP-KK oraz 320 osób w bibliotekach podregionu). W badaniu ankietowym wzięło udział 197 respondentów, w tym 120 osób z bibliotek podregionu oraz 77 osób z WBP-KK, włącznie z filiami. Zwrotność ankiet dla bibliotekarzy podregionu wyniosła 37,5%, a dla WBP-KK – 82,8%.

Ze względu na widoczne różnice w odpowiedziach pracowników WBP-KK, filii WBP-KK oraz bibliotek podregionu wyniki ankiet omówiono osobno dla tych grup.

W latach 2008–2012 w szkoleniach uczestniczyło 79,2% (95 osób) ankietowanych pracowników bibliotek podregionu, 62,2% (28 osób) pracowników WBP-KK i 56,3% (18 osób) pracowników filii WBP-KK.

Wykres 1. Uczestnictwo bibliotekarzy w szkoleniach w latach 2008–2012

Wiedzę zdobytą na szkoleniach wykorzystało w codziennej pracy 88,7% ankietowanych. Natomiast 11,3% respondentów stwierdziło, że takiej możliwości nie miało. Najczęściej wymienianą przyczyną było niedopasowanie tematyki szkolenia do potrzeb osoby szkolącej się. Na przykład uczestnicy szkolenia dotyczącego programu bibliotecznego jako powód jego niskiej przydatności wymienili brak tego programu w bibliotece oraz pominięcie istotnego z ich punktu widzenia na szkoleniu tematu bibliografii regionalnej. Uczestnicy szkolenia na temat barier architektonicznych w bibliotekach wymienili brak możliwości usunięcia takich barier w obecnym pomieszczeniu biblioteki. Jedna osoba wiedzę wyniesioną ze szkolenia „Planowanie rozwoju biblioteki” oceniła jako mało realną do zastosowania w codziennej pracy.

W zakresie dostępności szkoleń opinie bibliotekarzy były podzielone. Największa grupa osób uważających szkolenia za trudno dostępne dla bibliotekarzy wywodzi się z filii WBP-KK (90,6%, 29 osób). Wśród bibliotekarzy WBP-KK opinię tę podzieliło mniej osób (69,2%, 27 osób), jeszcze mniej wśród pracowników bibliotek podregionu (60,5%, 72 osoby).

Wykres 2. Dostępność szkoleń

Opinie bibliotekarzy dotyczące barier w dostępie do szkoleń były dość zróżnicowane. Jeśli zliczymy wskazania wszystkich ankietowanych, kolejność (od najbardziej do najmniej istotnej bariery) jest następująca: brak środków finansowych, brak ofert szkoleniowych, brak dostępu do informacji o szkoleniach, brak czasu, braki kadrowe, bariery komunikacyjne. Tylko 9 osób stwierdziło brak barier w dostępie do szkoleń. Różnice uwidaczniają się, gdy porówna się wskazania bibliotekarzy z trzech wymienionych grup. Wśród bibliotekarzy WBP-KK najwięcej osób wskazało barierę finansową (82,9%, 34 osoby), nieco mniej brak ofert szkoleniowych (46,3%, 19 osób) i brak dostępu do informacji o szkoleniach (29,3%, 12 osób), pozostałe bariery miały dla tej grupy mniejsze znaczenie. Pracownicy filii wskazali głównie brak ofert szkoleniowych (80,7%, 25 osób), środków finansowych (74,2%, 23 osoby), brak dostępu do informacji o szkoleniach (51,6%, 16 osób) oraz braki kadrowe (29%, 9 osób). Podobnie jak pracownicy WBP-KK, pracownicy bibliotek podregionu za największą barierę w dostępie do szkoleń uznali brak środków finansowych (69%, 80 osób), następnie brak ofert szkoleniowych i czasu (odpowiednio 38,8%, 45 osób i 36,2%, 42 osoby). Warto też zaznaczyć, że brak czasu, braki kadrowe oraz bariery komunikacyjne bibliotekarze podregionu wskazywali częściej niż pozostałe grupy.

Wykres 3. Bariery utrudniające dostęp do szkoleń

Tematyka szkoleń proponowanych przez respondentów była dość szeroka. Z tego względu propozycje tematów podzielono na kilkanaście grup: zarządzanie i finanse, prawo, umiejętności osobiste, języki obce, umiejętności informatyczne, praca z użytkownikiem, literatura, automatyzacja biblioteki, opracowanie, konserwacja, selekcja, informacja, promocja, inne szkolenia (zawodowe).

Największym zainteresowaniem wśród pracowników WBP-KK cieszyły się szkolenia miękkie z zakresu umiejętności osobistych – 13 wskazań (m.in. wystąpienia publiczne, komunikacja interpersonalna, kreatywność), szkolenia dotyczące umiejętności informatycznych – 13 wskazań (Photoshop, digitalizacja, kurs komputerowy), opracowania zbiorów – 11 wskazań (głównie opracowanie rzeczowe, w tym starodruki, ikonografia), automatyzacji biblioteki – 8 wskazań (głównie MAK+ i Prolib) oraz informacji (w tym regionalnej) – 8 wskazań.

Pracownicy filii WBP-KK byli najbardziej zainteresowani szkoleniem z zakresu pracy z użytkownikiem – 37 wskazań (m.in. praca z dziećmi – 12 wskazań, trudny czytelnik – 10, praca z seniorem – 7) oraz kształceniem umiejętności osobistych – 12 wskazań (głównie komunikacja interpersonalna). Nieco mniejszym zainteresowaniem w tej grupie cieszyły się kursy językowe – 10 wskazań, szkolenia informatyczne – 9 wskazań (grafika komputerowa, prezentacje), szkolenia z literatury – 9 wskazań (literatura współczesna, warsztaty dla moderatorów Dyskusyjnych Klubów Książki).

Podobnie jak pracownicy filii, pracownicy bibliotek podregionu na pierwszym miejscu wymienili chęć szkolenia się w zakresie form pracy z użytkownikiem – 70 wskazań (m.in. praca z dziećmi – 23 wskazania, z młodzieżą – 8, praca z seniorem – 8, trudny czytelnik – 5). Grupa ta była również zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji w zakresie zarządzania biblioteką – 51 wskazań (m.in. instrukcja kancelaryjna – 12 wskazań, kontrola zarządcza – 11 wskazań, źródła

funduszy i pisanie projektów – 8 wskazań), zagadnień prawnych – 30 wskazań (m.in. zmiany w przepisach dotyczących biblioteki jako samorządowej instytucji kultury – 20 wskazań) oraz automatyzacji biblioteki – 28 wskazań (w tym obsługa MAK+ – 18 wskazań, opracowanie w formacie MARC21 – 5 wskazań). Z umiejętności informatycznych (w sumie 25 wskazań) największym zainteresowaniem cieszyły się: prezentacje (6 wskazań), tworzenie stron internetowych (4 wskazania), grafika komputerowa (3 wskazania); z grupy szkoleń dotyczących informacji (w sumie 13 wskazań) – wyszukiwanie informacji – 8 wskazań; z zakresu promocji (w sumie 11 wskazań) – promocja książki i biblioteki (6 wskazań); z innych szkoleń zawodowych (w sumie 17 wskazań) – nowe standardy biblioteczne (8 wskazań).

W pytaniu o preferowane formy szkoleń respondenci oceniali je w skali od 1 (najbardziej preferowana) do 6 (najmniej preferowana). We wszystkich trzech grupach respondentów na 1. i 2. miejscu wymieniono warsztaty oraz szkolenia z trenerem. Średnim zainteresowaniem (3–5 miejsce) cieszyły się konferencje, doszkalanie w miejscu pracy oraz wizyty w innych bibliotekach. Respondenci przejawiali najmniejsze zainteresowanie samokształceniem oraz e-learningiem (6–7 miejsce).

Tab. 1. Ocena form szkoleń przez pracowników WBP-KK

Forma szkolenia	1–2*	3–5	6–7	N=
	% odpowiedzi			
Szkolenia z trenerem	50	23,8	26,2	42
Konferencje	27,5	57,5	15	40
Warsztaty	85,4	12,2	2,4	41
Doszkalanie w miejscu pracy	34,2	55,3	10,5	38
Wizyty w innych bibliotekach	2,8	77,8	19,4	36
E-learning	2,6	41	56,4	39
Samokształcenie	8,1	37,8	54,1	37
*1–2 najbardziej, 3–5 średnio, 6–7 najmniej preferowana forma szkolenia				

Tab. 2. Ocena form szkoleń wśród pracowników filii WBP-KK

Forma szkolenia	1–2*	3–5	6–7	N=
	% odpowiedzi			
Szkolenia z trenerem	62,1	27,6	10,3	29
Konferencje	14,3	60,7	25	28
Warsztaty	80	20	0	30
Doszkalanie w miejscu pracy	25	53,6	21,4	28
Wizyty w innych bibliotekach	26,7	60	13,3	30
E-learning	3,6	32,1	64,3	28
Samokształcenie	0	41,4	58,6	29
*1–2 najbardziej, 3–5 średnio, 6–7 najmniej preferowana forma szkolenia				

Tab. 3. Ocena form szkoleń wśród pracowników bibliotek podregionu

Forma szkolenia	1–2*	3–5	6–7	N=
	% odpowiedzi			
Szkolenia z trenerem	54,6	33,3	12,1	108
Konferencje	12,6	59,2	28,2	103
Warsztaty	64,5	28,2	7,3	110
Doszkalanie w miejscu pracy	35,1	46	18,9	111
Wizyty w innych bibliotekach	19,5	65,7	14,8	108
E-learning	14	34,6	51,4	107
Samokształcenie	16,5	29,4	54,1	109
*1–2 najbardziej, 3–5 średnio, 6–7 najmniej preferowana forma szkolenia				

E-learning nie cieszył się zainteresowaniem wśród badanych bibliotekarzy, jednak w połączeniu z tradycyjnymi szkoleniami forma ta była w większości akceptowana – szczególnie w grupie respondentów z WBP-KK (70%).

Sporym zainteresowaniem cieszyły się staże zawodowe. Było nimi zainteresowanych 45,5% pracowników WBP-KK, 53,1% pracowników filii oraz 26,7% pracowników bibliotek podregionu. Pracownicy WBP-KK chcieliby odbyć staże w innych działach tej biblioteki (2 wskazania), w filii WBP-KK nr 6 (2 wskazania), a także w następujących bibliotekach: Biblioteka Uniwersytecka w Toruniu – 6 wskazań, Biblioteka Pedagogiczna w Toruniu – 8 wskazań, Biblioteka Narodowa – 4 wskazania, oraz (po 1 wskazaniu): Biblioteka Uniwersytecka Warszawy (dalej: BUW), Biblioteka Publiczna w Warszawie, Biblioteka Wyższego Seminarium Duchownego w Toruniu, biblioteka przeprowadzająca skontra w Prolibie oraz w Wojewódzkiej i Miejskiej Bibliotece Publicznej w Gdańsku.

Pracownicy filii byli zainteresowani stażami w: WBP-KK w dziale Współpracy i Promocji (2 wskazania), Bibliotece Uniwersyteckiej w Toruniu (5 wskazań), Bibliotece Pedagogicznej w Toruniu (4 wskazania), bibliotekach publicznych w innych miastach (5 wskazań), bibliotece szpitalnej lub podobnej (3 wskazania) oraz po 1 wskazaniu w: filii nr 13, Bibliotece Multimedialnej w Olsztynie, bibliotece uniwersyteckiej w innym mieście, naukowej w innym mieście, Wojewódzkiej i Miejskiej Bibliotece Publicznej w Bydgoszczy, Bibliotece Narodowej, bibliotece zagranicznej anglo- lub rosyjskojęzycznej.

Najmniej zainteresowani stażami byli pracownicy bibliotek podregionu. Staż chcieliby odbywać w WBP-KK (7 wskazań), filiach (6 wskazań), w innej bibliotece (3 wskazania), bibliotece wojewódzkiej w dziale bibliografii, informacji (2 wskazania) oraz w Bibliotece Uniwersyteckiej w Toruniu, Bibliotece Narodowej, bibliotece stosującej innowacyjne metody pracy, Miejskiej i Powiatowej Bibliotece Publicznej w Wąbrzeźnie, Bibliotece dla Dzieci im. W. Chotomskiej w Płocku, Bibliotece Raczyńskich, Wojewódzkiej Bibliotece Publicznej i Centrum Animacji Kultury w Poznaniu (po 1 wskazaniu).

Większość respondentów była zainteresowana szkoleniami bez noclegów: pracownicy WBP-KK 71,8%, filii 71,9%, podregionu 79,3%. Respondenci

z bibliotek podregionu zdecydowanie chcieliby szkolić się w środy (81,8%) oraz we wtorki, czwartki (po 46,9%) i poniedziałki (40,6%), mniej chętnie w piątki (29,7%) i w soboty (4,7%), zdecydowanie nie w niedziele. Podobne preferencje w tym zakresie mieli pracownicy WBP-KK. Pracownicy filii chcieliby szkolić się od poniedziałku do piątku, poza weekendami. Nie ma większego zainteresowania szkoleniami w czasie wolnym od pracy we wszystkich trzech grupach. Na pytanie o udział w szkoleniach w czasie wolnym od pracy pozytywnie odpowiedziało 35,1% pracowników WBP-KK, 40% pracowników filii i 20,9% podregionu.

Pracownicy WBP-KK oraz filii zasadniczo chcieliby uczestniczyć w szkoleniach w godzinach pracy. Bibliotekarze z podregionu najczęściej wybierali godzinę 10.00 do rozpoczęcia szkoleń oraz 15.00–16.00 ich zakończenia.

W pytaniu o motywację do szkoleń respondenci mogli wybrać maksymalnie 3 z 6 odpowiedzi. Preferencje we wszystkich grupach były zbliżone:

1. miejsce: możliwość zastosowania pozyskanych umiejętności w pracy,
2. miejsce: ciekawe materiały szkoleniowe,
3. miejsce: szkolenia praktyczne (warsztaty),
4. miejsce: osoba prowadząca,
5. miejsce: zapewnienie noclegów podczas szkolenia,
6. miejsce: zapewnienie wyżywienia.

Tab. 4. Motywacja bibliotekarzy do udziału w szkoleniach

Motywacja do szkoleń	WBP-KK	Filie WBP-KK	Biblioteki podregionu
	% odpowiedzi		
Zapewnienie wyżywienia	13,3	0	12,9
Zapewnienie noclegów podczas szkolenia	11,1	13,3	14,7
Ciekawe materiały szkoleniowe	75,6	73,3	72,4
Szkolenia praktyczne (warsztaty)	71,1	73,3	69,8
Osoba prowadząca	24	40	36
Możliwość zastosowania pozyskanych umiejętności w pracy	88,9	73,3	85,3
Nowa ścieżka kariery*	0	3,3	0
Współpraca z bibliotekami*	0	0	0,9
Tematyka szkolenia*	2,2	0	0
Docenienie, podwyżka*	2,2	0	0
* inne elementy, wymienione przez respondentów			

Wywiady z kierownikami filii Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej – Książnicy Kopernikańskiej

Poza badaniami ankietowymi przeprowadzono wywiady z kierownikami czterech filii WBP-KK. Podczas wywiadu posługiwano się zestandaryzowanym

kwestionariuszem. Wywiad dotyczył m.in. realizacji zadań filii, najważniejszych problemów i ich ewentualnego przełożenia na szkolenia, szkoleń dla pracowników, dotychczasowego doświadczenia w zakresie szkoleń oraz zapotrzebowania na szkolenie z zakresu umiejętności kierowniczych.

Uzyskano następujące informacje:

Główne problemy:

- brak systematyczności zakupu nowości,
- brak księgozbioru w języku angielskim,
- stare meble biblioteczne,
- tzw. trudny czytelnik (m.in. niepełnosprawny intelektualnie),
- brak zainteresowania imprezami bibliotecznymi ze strony szkół,
- brak informacji o planach WBP-KK dotyczących przyszłości filii (reorganizacji filii),
- brak regularnych spotkań pracowników filii w celu wymiany doświadczeń.

Zapotrzebowanie na szkolenia:

- komunikacja interpersonalna z różnego typu czytelnikami, w tym z trudnym czytelnikiem (m.in. młodzież niepełnosprawna intelektualnie),
- organizacja dobrego spotkania,
- metody pracy z czytelnikiem,
- autoprezentacja i wystąpienia publiczne,
- kurs języka angielskiego,
- nowe formy książki,
- prawne: imprezy poza biblioteką, wolontariat w bibliotece, zapis osoby niepełnosprawnej,
- prawo autorskie – wypożyczanie płyt, kserowanie, udostępnianie filmów z gazet.

We wszystkich filiach stwierdzono, że organizuje się dla nich zbyt mało szkoleń. Kilka osób uczestniczyło w szkoleniu z zakresu zabaw edukacyjnych z chustą klanzą, zgłoszono propozycję zakupu tej chusty. Kierownicy filii zgłosili zapotrzebowanie na szkolenia pogłębiające wiedzę i umiejętności kierownicze. W jednej z filii padł pomysł na wymianę doświadczeń dotyczących organizacji imprez dla czytelników. Na wspólnych spotkaniach bibliotekarze z filii mogliby zaprezentować, jak organizują konkretną imprezę albo zaprosić na organizowaną imprezę pracowników innych filii. Można by też wymieniać się rekwizytami z poszczególnych imprez.

Wywiady z kierownikami działów Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej – Książnicy Kopernikańskiej

W celu uzyskania pogłębionych informacji dotyczących zapotrzebowania na szkolenia przeprowadzono wywiady z kierownikami wszystkich (11) działów i sekcji WBP-KK. Podczas wywiadu posługiwano się zestandaryzowanym kwestionariuszem. Wywiad dotyczył m.in. podstawowych zadań poszczególnych działów, identyfikacji głównych problemów w dziale oraz możliwości ich rozwiązania poprzez szkolenia, potrzeb szkoleniowych pracowników, dotychczasowego doświadczenia w zakresie szkoleń oraz zapotrzebowania na szkolenie z zakresu umiejętności kierowniczych.

Uzyskano następujące informacje:

Główne problemy:

- zbyt długi czas opracowania zbiorów spowodowany spowolnieniem systemu komputerowego,
- dostępność katalogu NUKAT i Biblioteki Narodowej,
- komunikacja z niektórymi pracownikami,
- braki kadrowe,
- brak grafika,
- brak finansów na nowości,
- brak środków finansowych na sprzęt informatyczny, szkolenia informatyczne,
- obsługa trudnego czytelnika,
- przepływ komunikacji WBP-KK–filie, WBP-KK–biblioteki podregionu.

Ponadto zgłaszano potencjalny problem utrzymania czytelników w sytuacji zamknięcia Książnicy. Wszyscy respondenci bardzo dobrze ocenili współpracę między działami.

Zgłoszono zapotrzebowanie na następujące szkolenia oraz staże zawodowe:

- język niemiecki, język angielski – nauka na różnych poziomach,
- szkolenie związane z obsługą trudnego czytelnika – praktyczne warsztaty,
- radzenie sobie ze stresem,
- komunikacja interpersonalna,
- filozofia kłamstwa,
- dress-code,
- nowinki dotyczące bibliotek, np. zagranicznych,
- ochrona starej fotografii (dawne zbiory ikonograficzne), techniki fotografii,
- konferencje dotyczące starodruków,
- Photoshop – poziom zaawansowany,
- szkolenie z Excela,

- umiejętność tworzenia prezentacji,
- grafika komputerowa,
- tworzenie WWW na cele bibliografii pracowników,
- tworzenie bibliografii regionalnej – dzielenie się doświadczeniem,
- prawo autorskie dotyczące bibliotek – praktyczne zagadnienia,
- praktyki zawodowe w sekcjach gromadzenia i opracowania zbiorów,
- praktyki w Bibliotece Uniwersyteckiej w Toruniu – opracowanie rzeczowe starodruków, opracowanie dokumentów ikonograficznych,
- praktyki w BUW dotyczące współpracy z katalogiem NUKAT w zakresie starodruków,
- warsztaty/praktyki dotyczące digitalizacji,
- wymiana doświadczeń z inną biblioteką publiczną dotyczących skontrum w Prolibie.

Na podstawie wywiadów można stwierdzić, że doszkalcenie pracowników prowadził każdy kierownik w swoim dziale. Ponadto indywidualne szkolenia prowadzili w miarę potrzeb informatycy. Z zakresu obsługi programu bibliotecznego Prolib pracowników doszkalał bibliotekarz systemowy, który systematycznie uczestniczy w szkoleniach zewnętrznych. Niektórzy pracownicy uczestniczyli w szkoleniach specjalistycznych, wiążących się z wykonywaną pracą, np. spotkania dotyczące języka haseł przedmiotowych BN, bibliografii regionalnej, kontroli zarządczej.

Wśród kierowników największym zainteresowaniem cieszyło się szkolenie z zakresu efektywnej komunikacji przełożony–pracownik oraz asertywności, nieco mniejsze z motywowania pozafinansowego pracowników, radzenia sobie ze stresem oraz konfliktu w zespole. Rozmowy z kierownikami pozwoliły też wyłonić pracowników, którzy mogliby poprowadzić szkolenia z zakresu prezentacji, bibliotek cyfrowych, ochrony zbiorów starych i nowych, kontroli zarządczej.

Wnioski z badania

Ze względu na wysoką zwrotność ankiet (82,8%) oraz możliwość przeprowadzenia indywidualnych wywiadów jest możliwe dość szczegółowe rozeznanie potrzeb szkoleniowych grupy pracowników WBP-KK oraz filii. Nie można tego powiedzieć o grupie pracowników bibliotek podregionu, gdyż zwrotność ankiet w tej grupie wyniosła 37,5% i brakowało możliwości przeprowadzenia indywidualnych wywiadów. Z tego względu warto ustalać indywidualnie zapotrzebowanie na szkolenia podczas wizyt pracowników WBP-KK w tych bibliotekach.

Grupa najrzadziej korzystająca ze szkoleń (56,3%) to pracownicy filii, nieco częściej – pracownicy WBP-KK (62,2%). Zdecydowanie najczęściej w szkoleniach uczestniczyli pracownicy bibliotek podregionu (prawie 80%). Do tej grupy skierowany jest Program Rozwoju Bibliotek (dalej: PRB) oraz szkolenia dofinan-

sowywane z Instytutu Książki (dalej: IK). W tym kontekście zrozumiała jest ocena dostępności szkoleń zróżnicowana w trzech badanych grupach – ok. 90% pracowników filii i 70% WBP-KK uznało szkolenia dla bibliotekarzy za trudno dostępne, w grupie pracowników bibliotek regionu było to już tylko 60% osób.

Za główne bariery dostępu do szkoleń wszystkie grupy uznały: brak środków finansowych, brak ofert szkoleniowych oraz brak dostępu do informacji o szkoleniach, przy czym pracownicy filii o wiele częściej niż pozostałe grupy wymieniali brak ofert szkoleniowych oraz dostępu do informacji o szkoleniach. Jest to zrozumiałe, gdy weźmie się pod uwagę pewne nasycenie szkoleniami w podregionie oraz szkolenia specjalistyczne, na które dość regularnie wyjeżdża część pracowników WBP-KK, podczas gdy pracownicy filii nie uczestniczyli w specjalnie do nich kierowanych szkoleniach. Być może pewnym rozwiązaniem problemu braku dostępu do informacji o szkoleniach byłoby gromadzenie w jednym miejscu informacji o przydatnych szkoleniach dla bibliotekarzy, np. w formie bloga o tematyce szkoleniowej.

Pracownicy bibliotek podregionu częściej niż inni wskazywali brak czasu, braki kadrowe i bariery komunikacyjne. Z tego powodu przy organizacji szkoleń dla tej grupy należy brać pod uwagę czas rozpoczęcia i kończenia szkoleń oraz możliwość wplecenia elementów e-learningu.

Odbyte dotychczas szkolenia były dość dobrze oceniane we wszystkich grupach bibliotekarzy. Z uwag dotyczących nieudanych szkoleń można wysnuć wnioski, że konkretne szkolenie powinno być przeprowadzane po dogłębnej analizie potrzeb uczestników oraz możliwości wykorzystania pozyskanej wiedzy i umiejętności w pracy. Nie ma sensu np. szkolenie z programu informatycznego, gdy biblioteka takiego nie posiada.

Ze względu na wąskie specjalizacje pracowników WBP-KK, i co się z tym wiąże, na zróżnicowaną tematykę szkoleń zgłaszaną przez pojedyncze osoby, grupa ta powinna przede wszystkim uczestniczyć w szkoleniach zewnętrznych lub być dołączana w miarę potrzeb do szkoleń dla regionu/filii. Wśród pracowników WBP-KK jest spore zainteresowanie nauką języków obcych (niemiecki, angielski).

Pracownicy filii najchętniej chcieliby się szkolić z metod pracy z czytelnikami: od najmłodszego do seniora. Oczekują także szkolenia z komunikacji interpersonalnej (asertywności), które pomogłoby im w obsłudze trudnego czytelnika. Być może wzmocnieniem efektów szkolenia byłoby powstanie i wdrożenie standardów obsługi czytelników WBP-KK. Pracownicy filii (szczególnie tych w centrum Torunia) są także zainteresowani szkoleniami językowymi.

Z rozmów z kierownikami działów i filii WBP-KK wynika, że tej grupie potrzebne jest szkolenie z zakresu umiejętności interpersonalnych oraz szkolenia specjalistyczne, prowadzone przez firmy zewnętrzne. Szkolenia dla pracowników działów i filii zaproponowane przez kierowników w dużej części pokrywają się ze szkoleniami z ankiet (szkolenia językowe, umiejętności osobiste, informatyczne), niewielka część jest nowa (np. nowe formy książki, radzenie sobie ze stresem).

Część problemów wymieniana przez kierowników filii i działów WBP-KK, związana z finansami na księgozbiór, meble, funkcjonowaniem systemów infor-

matycznych (Prolib, NUKAT), brakami kadrowymi, przepływem informacji między bibliotekami i in., nie ma bezpośredniego przełożenia na szkolenia. Pozostałe mogą zostać potencjalnie rozwiązane przez szkolenie z zakresu obsługi czytelnika, innowacyjnych form pracy z młodymi czytelnikami czy grafiki komputerowej.

Pracownicy podregionu, mimo sporej oferty szkoleń (PRB, IK), zgłosili duże zapotrzebowanie na szkolenia z form pracy z użytkownikami. W tej grupie jest także duże zainteresowanie doszkaldaniem z zakresu zarządzania biblioteką (w tym aspektami prawnymi) oraz automatyzacją biblioteki w programie MAK+. Część wymienionych szkoleń jest możliwa do zorganizowania z pomocą pracowników WBP-KK (m.in. informatycy, radca prawny).

Respondenci byli najbardziej zainteresowani uczestnictwem w warsztatach oraz szkoleniach z trenerem. Tego typu szkolenia należy organizować dla wszystkich trzech grup. Mniejszym zainteresowaniem cieszyły się konferencje, doszkaldanie w miejscu pracy oraz wizyty w innych bibliotekach, a najmniejszym samoksztaldanie oraz e-learning. Co ciekawe, ponad połowa respondentów i aż 70% pracowników WBP-KK była zainteresowana szkoleniami blended learning. Warto więc w organizowanych szkoleniach wyodrębniać część praktyczną do ćwiczenia na warsztatach (szkoleniach z trenerem), a część teoretyczną podawać w formie e-learningu.

Niewielka część respondentów preferowała szkolenia z noclegiem (ok. 30%). Pracownicy bibliotek podregionu oraz WBP-KK najchętniej wymieniali jako dni szkoleń środy oraz wtorki i czwartki. Dzień tygodnia nie miał większego znaczenia dla pracowników filii. We wszystkich grupach nie było większego zainteresowania szkoleniami w dniach wolnych od pracy: najmniejsze w grupie pracowników bibliotek podregionu (20,9%), większe wśród pracowników WBP-KK (35,1%) i filii (40%). Pracownicy bibliotek podregionu chcieliby szkolić się w godzinach od 10.00 do 15.00–16.00 – późniejsza godzina rozpoczęcia szkoleń wiąże się z czasem przeznaczonym na dojazd do Torunia. Godziny szkoleń według preferencji pracowników WBP-KK i filii powinny pokrywać się z ich godzinami pracy.

Połowa pracowników filii i ok. 45% pracowników WBP-KK chciałaby odbyć staż w innej bibliotece. Najczęściej wskazywano Bibliotekę Pedagogiczną w Toruniu (12 wskazań), UMK (11 wskazań), Bibliotekę Narodową (5 wskazań) oraz biblioteki publiczne w innych miastach (9 wskazań). Należałoby poszerzyć te informacje o działy, w których respondenci chcieliby odbyć staż, oraz o cel i przydatność takich staży w obecnej pracy. Tylko co czwarty respondent z bibliotek podregionu chciałby odbyć staż w innej bibliotece, przy czym najczęściej wymieniano WBP-KK (7 wskazań) oraz filie WBP-KK (6 wskazań).

Respondenci najbardziej byli zainteresowani szkoleniami „szytymi na miarę” swoich potrzeb, które będą mogli później wykorzystać w pracy. Zależy im na pozyskaniu ciekawych materiałów szkoleniowych, dlatego o ten element należy zadbać w organizowanych szkoleniach. Podkreślano też praktyczność szkoleń, co pokrywa się z preferowanymi formami szkoleń (na pierwszym miejscu wymieniono warsztaty). Spore znaczenie ma dla respondentów osoba prowadząca, wydaje się więc, że sprawdzonym trenerom warto proponować prowadzenie ko-

lejnego szkolenia. Zdecydowanie mniejsze znaczenie miały dla respondentów noclegi i wyżywienie.

Szkolenia w 2013 roku i dalsze plany

Jeszcze przed badaniem potrzeb szkoleniowych zaplanowano dwa szkolenia dla bibliotek podregionu.

1. „Instrukcja kancelaryjna, jednolity rzeczowy wykaz akt w bibliotece publicznej oraz biuletyn informacji publicznej” (kwiecień 2013 r. – bibliotekarze podregionu).
2. „Kontrola zarządcza i zarządzanie ryzykiem w instytucjach kultury” (wrzesień 2013 r. – bibliotekarze podregionu).

Badanie ankietowe potwierdziło zapotrzebowanie na te szkolenia. Ponadto w maju zorganizowano szkolenie dla filii WBP-KK pt. „Dobra i zła literatura”. Z ankiety ewaluacyjnej wynikało zapotrzebowanie na podobne szkolenie z zakresu współczesnej literatury obcej oraz literatury dla dzieci. Zostało zaplanowane na rok 2014.

Na bazie badania w 2013 r. zaplanowano i zrealizowano także cykl warsztatów połączonych z e-learningiem dofinansowanych przez IK:

- „Trening umiejętności interpersonalnych”,
- „Innowacyjne metody pracy z dziećmi”,
- „Blog jako podstawowe narzędzie komunikacji nowoczesnego bibliotekarza”,
- „Efektywne wykorzystanie aplikacji Microsoft Publisher w promocji biblioteki”.

Wyłącznie dla kierowników działów i filii WBP-KK przeznaczono „Trening umiejętności interpersonalnych”. W pozostałych warsztatach wzięli udział bibliotekarze z podregionu toruńsko-włocławskiego. Tematy szkoleń odpowiadały na potrzeby sformułowane przez bibliotekarzy oraz były zgodne z wymogami instytucji je dofinansowującej.

Badania ankietowe stały się także przesłanką do stworzenia pewnych praktyk, którymi dany dział kieruje się podczas organizacji szkoleń.

1. Preferowane formy szkoleń to warsztaty i blended learning: treści teoretyczne przekazywane są przez Internet (platforma Moodle, e-mail), zajęcia praktyczne na tradycyjnym szkoleniu.
2. Przed każdym szkoleniem pracownik działu przeprowadza szczegółowe badanie potrzeb szkoleniowych uczestników i wyniki przekazuje trenerowi, który przygotowuje szkolenie na miarę potrzeb.
3. Godziny szkoleń powinny odpowiadać preferencjom uczestników szkoleń.

4. Przed szkoleniem udostępnia się program zawierający cel i harmonogram szkolenia.
5. Materiały szkoleniowe dostarcza trener w formie drukowanej i w miarę możliwości elektronicznej – w umowie z autorem następuje przeniesienie materiałów na platformę i udostępnienie innym bibliotekarzom.
6. Trener dostarcza pisemną ocenę szkolenia pod kątem realizacji materiału, reakcji uczestników oraz poziomu zdobytej przez nich wiedzy i umiejętności.
7. Uczestnicy wypełniają ankietę ewaluacyjną bezpośrednio po szkoleniu i 3–6 miesięcy po szkoleniu.
8. Uczestnicy otrzymują odpowiednie zaświadczenia.

Uruchomiono Platformę Edukacyjną Bibliotekarzy podregionu toruńsko-włocławskiego województwa kujawsko-pomorskiego (szkolenia.ksiaznica.torun.pl), na której zamieszcza się informacje o ciekawych szkoleniach, konferencjach, spotkaniach organizowanych przez WBP-KK oraz inne instytucje, adresy do przydatnych materiałów edukacyjnych w sieci. Na stronie dostępna jest też internetowa platforma edukacyjna Moodle (moodle.ksiaznica.torun.pl). Są na niej publikowane kursy e-learningowe oraz różne materiały szkoleniowe, m.in. wzory dokumentów. Informacje na temat szkoleń, konferencji itp. są także rozsyłane indywidualnie. Bibliotekarze dość chętnie zgłaszają chęć uczestnictwa w konferencjach, szkoleniach itp. Zasadne z punktu widzenia wykonywanych obowiązków szkolenia (spotkania, warsztaty, konferencje) są dofinansowywane przez WBP-KK. Pracownicy WBP-KK (Dział Zbiorów Specjalnych) odbywają także staże na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Powstał również plan szkoleń na rok 2014. Objął on następującą problematykę: literatura powszechna, literatura dla dzieci i młodzieży, nowoczesne formy książki, formy pracy z dziećmi i młodzieżą, bajkoterapia, usługi biblioteczne dla seniorów i osób niepełnosprawnych, obsługa osób niepełnosprawnych – psychologiczne aspekty, aranżacja przestrzeni bibliotecznej, tworzenie prezentacji, wyszukiwanie w Kujawsko-Pomorskiej Bibliotece Cyfrowej, system biblioteczny MAK+, pisanie projektów, język haseł przedmiotowych BN, bibliografia regionalna. Szkolenia te będą realizowane systematycznie, z wykorzystaniem środków zewnętrznych.