

Przemysław Krysiński

Instytut Informacji Naukowej i Bibliologii
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
e-mail: krys@umk.pl

Zalogowani bibliotekarze – konkluzje z realizacji projektu „Login: BIBLIOTEKA”

STRESZCZENIE: Artykuł stanowi podsumowanie pierwszej edycji kursu e-learningowego „Login: BIBLIOTEKA”. Szkolenie zostało przygotowane z myślą o pracownikach bibliotek publicznych na zlecenie Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. Przedsięwzięcie pokazało, jak ważna dla współczesnego bibliotekarza jest możliwość podnoszenia kwalifikacji za pomocą nowoczesnych metod nauczania. Brak czasu i motywacji są najczęściej pojawiającymi się przeszkodami na drodze kształcenia tradycyjnymi metodami. E-learning daje więcej możliwości, eliminuje ograniczenia i pozwala dostosować tempo nauki do potrzeb indywidualnych użytkownika. Autor przedstawia szczegóły dotyczące przygotowania, przebiegu i realizacji projektu oraz opinie uczestniczących w nim użytkowników.

SŁOWA KLUCZOWE: Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego, kurs e-learningowy, „Login: BIBLIOTEKA”, nowoczesne metody nauczania

Wprowadzenie

E-learning jest wciąż rozwijającą się formą kształcenia bibliotekarzy. Nie tylko wspiera tradycyjne formy edukacji, ale też pozwala na wykorzystanie w procesie nauczania najnowszych osiągnięć technologicznych. Wśród licznych inicjatyw tego typu można odnotować zarówno projekty przeznaczone dla pracowników bibliotek akademickich, jak i publicznych.

Z myślą o tych ostatnich w 2011 r. został uruchomiony kurs e-learningowy pod nazwą „Login: BIBLIOTEKA”. Początkowo kurs miał być uzupełnieniem szkoleń stacjonarnych prowadzonych przez Fundację Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego i być przeznaczony dla pracowników placówek biorących udział w „Programie Rozwoju Bibliotek”. Z czasem postanowiono objąć zasięgiem szkoleń pozostałych bibliotekarzy. Przedsięwzięcie miało na celu przygotowanie ich do prowadzenia placówek w nowoczesny sposób. Szczególną uwagę poświęcono takim zagadnieniom, jak: organizacja ciekawych, oczekiwanych przez mieszkańców wydarzeń, promowanie swojej biblioteki i gminy oraz współpraca z innymi instytucjami. W założeniu kurs miał umożliwić nabycie odpowiednich kwalifikacji i wiedzy fachowej. Obejmował dwie ścieżki kształcenia – podstawową i specjalistyczną (skierowaną do kadry zarządzającej bibliotekami) i trwał trzy miesiące. Pierwsza edycja kursu rozpoczęła się 15 lutego 2011 r. i została podzielona na cztery tury, które realizowane były do końca 2011 r¹.

Szkolenie zostało opracowane przez zespół warszawsko-toruński. Na koordynatorkę projektu powołano Annę Wołodko z Biblioteki Uniwersyteckiej w Warszawie (dalej: BUW). O wyborze BUW jako partnera projektu zdecydowało doświadczenie placówki w realizacji podobnych inicjatyw w przeszłości oraz jej współpraca z bibliotekami publicznymi w Polsce (m.in. przy tworzeniu Narodowego Uniwersalnego Katalogu NUKAT). Owocna kooperacja ośrodka warszawskiego z toruńskim, podczas realizacji pierwszego ogólnopolskiego szkolenia e-learningowego dla bibliotekarzy „BIBWEB” (od 2003 r.), dała osobom bezpośrednio zaangażowanym w obsługę uczestników cenne doświadczenia dotyczące zarówno spraw administracyjnych (prowadzenie bazy uczestników, sporządzanie statystyk), jak i technicznych (rozwiązywanie problemów uczestników na forum kursu). Ponieważ od kilku lat kurs „BIBWEB” prowadzony był na platformie zdalnego nauczania Moodle, oprogramowanie to postanowiono także wykorzystać przy realizacji projektu „Login: BIBLIOTEKA”. Do obsługi technologicznej kursu zaangażowano Centrum Otwartej i Multimedialnej Edukacji Uniwersytetu Warszawskiego, będące od 2007 r. partnerem BUW w zakresie technicznej obsługi kursu „BIBWEB”².

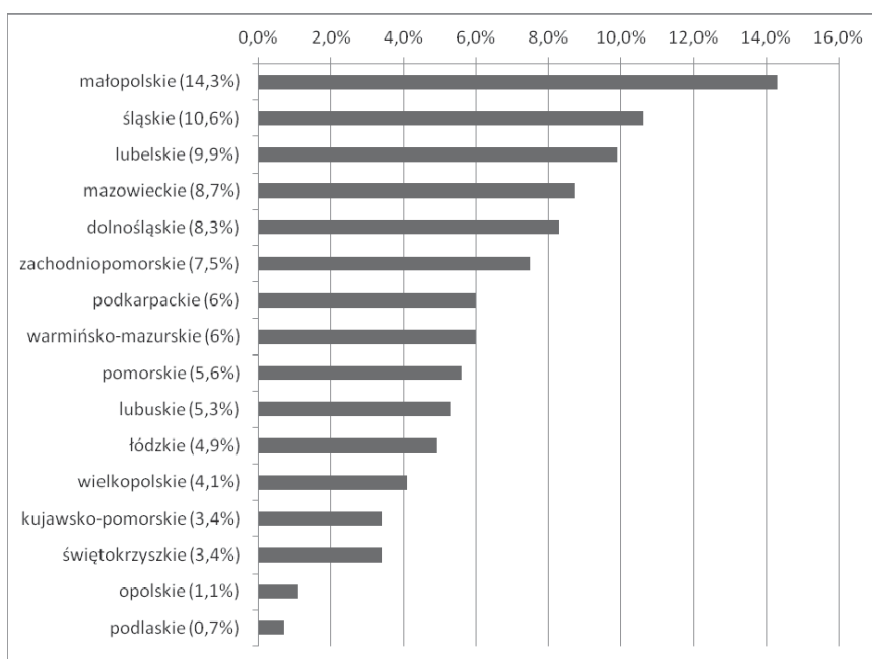
¹ Oficjalna strona kursu: *Login: BIBLIOTEKA – kurs e-learningowy* [on-line] [dostęp 15 kwietnia 2012]. Dostępny w World Wide Web: <http://e-learning.biblioteki.org>.

² *Informacje wstępne* [on-line]. *Login: BIBLIOTEKA – kurs e-learningowy* [dostęp 15 kwietnia 2012]. Dostępny w World Wide Web: <http://e-learning.biblioteki.org/mod/resource/view.php?id=442>.

Zespół merytoryczny kursu stanowiło pięciu pracowników Instytutu Informacji Naukowej i Bibliologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, będących jednocześnie tutorami. Przez ostatnie lata dbali o aktualność treści kursu „BIBWEB” oraz wspomagali uczestników na forum dyskusyjnym. Doświadczenie wyniesione z poprzedniego projektu miało kluczowe znaczenie przy realizacji nowego przedsięwzięcia. Prace nad materiałami szkoleniowymi przebiegały w kilku etapach. Pierwszy z nich polegał na zapoznaniu się z treściami podręcznika *Plan pracy biblioteki*, opracowanego na potrzeby „Programu Rozwoju Bibliotek”. Kolejnym było dostosowanie zaprezentowanych tam zagadnień do potrzeb odbiorców i uzupełnienie ich o informacje istotne z punktu widzenia bibliotekarzy. Ten etap wymagał dużego zaangażowania ze strony autorów treści, którzy na podstawie fachowej literatury opracowali materiały szkoleniowe wzbogacone o tzw. przykłady dobrych praktyk oraz specjalne pomoce dla użytkowników, w tym tutoriale (krótkie prezentacje instruktażowe), filmy, krzyżówki, quizy i odsyłacze do zasobów sieciowych.

Szkolenie zostało przeprowadzone w czterech turach. Początkowo każda z nich miała obejmować poszczególne województwa, jednak problemy z rekrutacją uczestników szybko zweryfikowały sposób naboru użytkowników. Pierwsi kursanci zostali wybrani według zasad ustalonych na etapie projektowania szkolenia. Kierując się doświadczeniami z kursu „BIBWEB”, nowym szkoleniem postanowiono w pierwszej kolejności objąć bibliotekarzy z tych województw, które w kursie „BIBWEB” były reprezentowane najliczniej. Kolejne grupy dobierano już według liczby zgłoszeń nadchodzących z poszczególnych bibliotek. I tak, pierwszą turę stanowiły osoby z województw: śląskiego (21), warmińsko-mazurskiego (14) i pomorskiego (13), które rozpoczęły szkolenie w połowie lutego 2011 r. Do drugiej tury zakwalifikowano uczestników z województw: lubelskiego (22), zachodniopomorskiego (20), łódzkiego (11), świętokrzyskiego (8), pomorskiego (2) i podlaskiego (2). Rozpoczęli oni szkolenie miesiąc później. W trzeciej turze, rozpoczętej w kwietniu, przeszkoleni zostali bibliotekarze z województw: podkarpackiego (16), wielkopolskiego (7), śląskiego (5), kujawsko-pomorskiego (4), opolskiego (3), lubelskiego (2), lubuskiego (1), dolnośląskiego (1) i warmińsko-mazurskiego (1). Ostatnia tura, trwająca od września do grudnia, okazała się najbardziej liczna. Wzięli w niej udział bibliotekarze z województw: małopolskiego (38), mazowieckiego (23), dolnośląskiego (21), lubuskiego (13), kujawsko-pomorskiego (5), wielkopolskiego (4), śląskiego (2), lubelskie-

go (2), łódzkiego (2), świętokrzyskiego (1) i warmińsko-mazurskiego (1). Ogółem kurs rozpoczęło 319 bibliotekarzy (por. wykres 1). Wydano 265 zaświadczeń o ukończeniu szkolenia. Pozostali uczestnicy albo go nie ukończyli, albo po prostu zrezygnowali w trakcie jego odbywania. Wśród najczęściej pojawiających się powodów decyzji o przerwaniu nauki były: problemy z organizacją czasu, względy zdrowotne, urlopy oraz brak motywacji.



Wykres 1. Procentowy udział uczestników z poszczególnych województw w kursie „Login: BIBLIOTEKA”

Źródło: opracowanie własne.

Struktura kursu

Struktura kursu „Login: BIBLIOTEKA” uwzględnia trzy zasadnicze części. „Menu użytkownika” pozwala zarządzać kontem użytkownika i składa się z kilku elementów: zakładka „Osoby” umożliwia przejście do spisu użytkowników kursu, w zakładce „Aktywności” znajdują się odsyłacze do: forum

aktualności, forum dyskusyjnego oraz materiałów szkoleniowych (oznaczonych jako „Książki”). Oprócz tego użytkownik ma dostęp do quizów, słownika pojęć, modułu Wiki (umożliwia współredagowanie treści) oraz formularzy służących do przesyłania zadań zaliczeniowych. Ponadto w tej części serwisu można znaleźć odnośnik kierujący do ocen użytkownika oraz zakładkę pozwalającą na samodzielną modyfikację profilu i wybór poziomu kursu³.

Najważniejszą częścią kursu jest „Menu główne”, składające się z kliku bloków. Pierwszy z nich stanowi tzw. część organizacyjna. Znajdują się tu odsyłacze do dwóch forów: prezentującego komunikaty od osób prowadzących kurs oraz dyskusyjnego przeznaczonego dla jego użytkowników. Ponadto w tym miejscu dostępny jest słownik pojęć, informacje wstępne dotyczące struktury szkolenia, praktyczne wiadomości przydatne do zaliczenia kursu oraz formularze umożliwiające przesyłanie zadań zaliczeniowych. Kolejne bloki zawierają lekcje, których liczba uzależniona jest od wybranego na początku poziomu szkolenia. Poziom podstawowy zawiera 15 lekcji, poziom rozszerzony – 20. Każda lekcja składa się z książki zawierającej treści szkoleniowe, prezentacji będącej podsumowaniem najważniejszych wiadomości, zadań do przemyślenia, zestawu ćwiczeń obowiązkowych oraz materiałów dodatkowych (krzyżówki, odsyłacze do zasobów zewnętrznych, konkursy i quizy). Ważnymi elementami są tutoriale, stanowiące pomoc dla użytkownika przy realizacji zadań zaliczeniowych oraz odsyłacze do bezpłatnych aplikacji⁴.

„Menu pomocnicze” to – jak nazwa wskazuje – element dodatkowy kursu. Zawiera ono przede wszystkim informacje bieżące, czyli zbiór aktualności na temat zmian dokonanych w treściach kursu (materiałach szkoleniowych), które dokonywane były na bieżąco na życzenie użytkowników. W tym miejscu znalazł się również kalendarz, w którym wyróżniono terminy przesyłania zadań zaliczeniowych oraz wirtualnych dyżurów opiekunów poszczególnych grup⁵.

³ Opiswane elementy dostępne są dla użytkowników po zalogowaniu do kursu poprzez jego oficjalną stronę *Login: BIBLIOTEKA...*

⁴ Tamże.

⁵ Tamże.

Przebieg szkolenia

Kurs przeprowadzono w 18 grupach. Każda z nich była nadzorowana przez tzw. tutora, czyli opiekuna merytorycznego. Jego zadaniem było nadzorowanie przebiegu szkolenia oraz udzielanie wskazówek przy rozwiązywaniu zadań zaliczeniowych. Ważnym elementem wspomagania procesu dydaktycznego były cotygodniowe dyżury wirtualne, w trakcie których użytkownicy mieli możliwość kontaktu ze swoim opiekunem za pośrednictwem poczty elektronicznej, komunikatora lub forum dyskusyjnego. Warunkiem zaliczenia szkolenia było: rozwiązanie testu, wykonanie wszystkich ćwiczeń i zadań zaliczeniowych oraz aktywność. Każdy element podlegał ocenie w skali od 1 do 100%.

Test zaliczeniowy na obu poziomach kursu składał się z 20 pytań. Pytania dotyczyły wyłącznie treści szkoleniowych. Aby go zaliczyć, użytkownik musiał osiągnąć wynik 70% lub wyższy. W przypadku niepowodzenia uczestnik kursu mógł przystąpić do testu poprawkowego. Na poziomie podstawowym opracowano 15 pytań, na poziomie rozszerzonym – 20. W tym przypadku tzw. próg zaliczenia wyniósł 80%. Mimo wielu obaw ze strony użytkowników, rozwiązanie testu nie sprawiło większości kursantów żadnych problemów. Świadczy o tym niewielka liczba osób, które musiały go poprawiać.

Przygotowano również tzw. ćwiczenia sprawdzające, których wykonanie umożliwiło dostęp do testu głównego. W tym celu wystarczyło rozwiązać przynajmniej 95% quizów. Na poziomie podstawowym opracowano 70 ćwiczeń obowiązkowych odnoszących się do treści szkoleniowych, na poziomie rozszerzonym – 100 (70 ćwiczeń z zakresu treści ogólnych i 30 ćwiczeń z zakresu treści specjalistycznych). Oprócz tego każda lekcja została wzbogacona o tzw. zadania do przemyślenia, których rozwiązanie było opcjonalne. Wielu użytkowników zdecydowało się podzielić swoimi wynikami na forum dyskusyjnym, co stanowiło dobry punkt wyjścia do podjęcia dyskusji na tematy bliskie pozostałym bibliotekarzom.

Najważniejszym elementem szkolenia były duże projekty zaliczeniowe, w przygotowaniu których uczestnicy musieli wykazać się kreatywnością, zorganizowaniem, a przede wszystkim wiedzą fachową. Zadanie pierwsze było takie samo dla uczestników obu poziomów kursu. Polegało ono na przygotowaniu i zorganizowaniu dowolnej imprezy kulturalnej lub oświatowej w swojej bibliotece, udokumentowaniu jej (harmonogram działań, plakat, ulotki, filmy lub zdjęcia, blog) i sporządzeniu



krótkiej notatki prasowej. Pliki tekstowe i graficzne trzeba było umieścić w jednym folderze (spakowanym) i przesłać za pomocą formularza. Organizując daną imprezę kulturalną, należało zadbać o to, by odbyła się ona w trakcie trwania kursu lub tuż po jego zakończeniu. W większości przypadków uczestnicy wykazali się pomysłowością i ogromnym zaangażowaniem. Wśród rodzajów najczęściej inicjowanych imprez kulturalnych dominowały: spotkania autorskie z miejscowymi pisarzami, artystami lub urzędnikami; wieczorki literackie, w trakcie których prezentowano i omawiano twórczość konkretnego literata; konkursy dla dzieci i młodzieży; wystawy prezentujące sztukę lokalnych twórców lub wernisaże. Najwięcej problemów sprawiło użytkownikom odpowiednie udokumentowanie wydarzenia. Przebieg imprezy nie budził żadnych zastrzeżeń, natomiast uczestnicy wielokrotnie zwracali się z prośbą o rady dotyczące przygotowania i opracowania materiałów informacyjnych. Najczęściej swoimi uwagami dzielili się z innymi użytkownikami na forum dyskusyjnym, a w przypadku większych wątpliwości kontaktowali się bezpośrednio z opiekunami grup.

Zadanie drugie zróżnicowano, uwzględniając wybrany przez użytkowników poziom kursu. W przypadku poziomu podstawowego polegało ono na stworzeniu strony internetowej swojej biblioteki lub – jeśli taka strona istnieje – serwisu WWW na temat twórczości wybranego przedstawiciela świata kultury/oświaty. Przygotowaną stronę należało opublikować w Internecie lub przesłać w postaci skompresowanych plików. Uczestnicy wybierali różne metody tworzenia stron internetowych. Najczęściej korzystali z edytorów typu WYSIWYG⁶, wyposażonych w prosty interfejs i polskojęzyczne menu, lub wybierali gotowe szablony. Rzadziej zdecydowano się na systemy zarządzania treścią (np. WordPress). Przygotowana strona internetowa musiała mieć menu umożliwiające swobodną nawigację, minimum 5 wypełnionych podstron oraz galerię zdjęć. Warto dodać, że dla wielu kursantów zadanie to stanowiło prawdziwe wyzwanie. Efekty końcowe były jednak bardzo zadowalające. Niektóre biblioteki postanowiły nawet wykorzystać stronę stworzoną w ramach szkolenia jako swoją oficjalną. Realizując zadanie drugie na poziomie rozszerzo-

⁶ WYSIWYG – akronim od angielskiego sformułowania *What You See Is What You Get* („otrzymujesz to, co widzisz”). Dokument lub zestaw danych widoczny na ekranie, pojawi się na ewentualnym wydruku. Mechanizm umożliwia przygotowanie i skorygowanie układu dokumentu bez konieczności dokonywania próbnych wydruków kontrolnych. Por. *Słownik pojęć komputerowych*, pod red. V. Illingworth i J. Daintitha, tł. R. Drachal, Warszawa 2004, s. 338.

nym, należało z kolei przeprowadzić badanie satysfakcji użytkowników biblioteki za pomocą dowolnej metody badawczej. Zespół tutorów i osób przygotowujących szkolenie uznał, że aby badanie przyniosło spodziewane rezultaty, należy objąć jego zasięgiem co najmniej 50 osób. Większość bibliotekarzy wybrała metodę ankietową, choć zdarzały się również inne rozwiązania (np. metoda obserwacji czy Servqual). Wzór ankiety, jej opracowanie oraz wnioski z przeprowadzonych badań należało przesłać za pomocą formularza.

Zadanie opcjonalne również zaplanowano odmiennie dla każdej z grup. Na poziomie podstawowym uczestnicy kursu mieli do wyboru: założenie bloga biblioteki, w którym miały się pojawiać informacje na temat bieżącej działalności; mogli też stworzyć profil lub stronę biblioteki w serwisie społecznościowym lub po prostu przygotować prezentację multimedialną na temat patrona swojej biblioteki lub osoby, która mogłaby nim być. Osoby, które wybrały poziom rozszerzony, miały do wyboru dodatkową możliwość – stworzenie strony internetowej biblioteki. Najmniej problemów sprawiło użytkownikom zamieszczenie informacji w serwisach społecznościowych. W tym celu uczestnicy przeważnie wykorzystywali Facebook, Naszą Klasę oraz portale, które dają możliwość szybkiego założenia bloga, bez potrzeby dodatkowego rozbudowywania go o nowe funkcjonalności. Często wybierano rozwiązania najprostsze, najmniej czasochłonne, co znajdowało oczywiście odzwierciedlenie w punktacji. Wysoką ocenę otrzymywały: ciekawe i rozbudowane strony WWW; hobbystyczne blogi, które niejednokrotnie mogłyby pełnić funkcję wortalu tematycznych; codziennie aktualizowane profile/strony w serwisach społecznościowych oraz nietypowe prezentacje, które dotyczyły twórczości lokalnych artystów malarzy, rzeźbiarzy, poetów itd.

Ostatnim elementem brany pod uwagę przy wystawieniu ogólnej oceny z kursu była aktywność użytkowników, czyli udział w dyskusjach prowadzonych na forum. Jednym z podstawowych założeń kursu miała być integracja środowiska bibliotekarskiego, toteż aby jeszcze bardziej zmotywować kursantów, autorzy szkolenia wprowadzili wymagane minimum w postaci dziesięciu wpisów (postów) merytorycznych.

Dla każdej z tur szkolenie trwało trzy miesiące. Od momentu pierwszego zalogowania się w systemie aż do momentu wygaśnięcia konta uczestnicy musieli wywiązać się z powierzonych im zadań. W wyjątkowych przypadkach istniała możliwość wydłużenia kursu o dodatkowe dwa tygodnie. Warto jednak dodać, że większość kursantów rozwiązała

test końcowy już po upływie kilku tygodni od rozpoczęcia szkolenia, poświęcając tym samym więcej czasu na realizację dużych zadań. Miało to decydujący wpływ na jakość przesyłanych rozwiązań, a co za tym idzie – ich ocenę.

Opinie uczestników kursu*

Forum dyskusyjne służyło nie tylko prezentacji rozwiązań zadań do przemyślenia, lecz stanowiło przede wszystkim platformę wymiany poglądów na tematy bliższe i dalsze uczestnikom kursu. Zainteresowanie możliwością udzielania się na forum było początkowo niewielkie. Tutorzy próbowali zachęcić uczestników różnymi sposobami: zagadkami, quizami czy krzyżówkami, których rozwiązania publikowano właśnie na forum. Nie przyniosło to oczekiwanych rezultatów. Sytuacja zmieniła się w momencie wprowadzenia konieczności zamieszczania opinii na forum dyskusyjnym. Z czasem ta część serwisu stała się jednym z najsilniejszych elementów projektu.

Dyskutowano o zmianach w prawie bibliotecznym, korzyściach i zagrożeniach wynikających z pracy na stanowisku bibliotekarza. Dzielono się nowymi pomysłami, ciekawymi obserwacjami. Dużo miejsca poświęcono zagadnieniom poruszonym na łamach kursu. Treści szkoleniowe stały się pretekstem do zapoczątkowania dyskusji na temat pracy z czytelnikiem, nowych sposobów udostępniania książek czy egzekwowania należności za przetrzymywanie zbiorów. Kwestia kar za nieterminowe oddawanie książek była szeroko komentowana. Uczestnicy wskazywali na rozwiązania stosowane w swoich bibliotekach: „Upomnienia wysyłamy po 3 miesiącach ale wcześniej są upomnienia słowne czy nawet wiadomości e-mail do czytelników. Teraz będzie jeszcze łatwiej, gdyż biblioteka ma konto w serwisie społecznościowym [...]. W ostateczności, jeśli książka nie zostaje oddana, wybieramy się osobiście do czytelnika” – to przykład jednej z bardziej wysublimowanych opinii pojawiających się na łamach forum. Przeciwwagę dla nich stanowiły oczywiście poglądy bardziej kontrowersyjne, np. „W katowickich bibliotekach, jak już wspominałam, wysyłamy upomnienia przedsądowe z podpisem prawnika. Takie upomnienie zоста-

* Wszystkie opinie zacytowane w niniejszym fragmencie pochodzą z forum dyskusyjnego kursu. Z uwagi na ochronę danych osobowych autor nie zdecydował się na podanie nazwisk ich autorów.

je wysłane do czytelnika, jeśli jego zobowiązanie (kara za przetrzymane książki 0,50 gr za tydzień za 1 książkę + koszty upomnienia) w stosunku do biblioteki wynosi 100 zł. Niestety nie daje to całkowitego zwrotu książek, część osób nie podejmuje w terminie poleconego listu”.

Równie ważnymi kwestiami poruszonymi publicznie były zagadnienia związane z usługami oferowanymi przez biblioteki. Dyskutowano na temat możliwości kserowania materiałów pochodzących ze zbiorów, skanowania książek, udostępniania audio- i e-booków. Zwracano uwagę na promocję biblioteki: „W mojej pracy stawiamy na działalność kulturalno-oświatową: konkursy, wystawy, kontakt z lokalnymi mediami, współpraca z lokalnymi instytucjami. Zapraszamy czytelników na spotkania autorskie” – to fragment jednej z wielu wypowiedzi na temat sposobów zwiększania liczby czytelników i zainteresowania działalnością biblioteki szerszego grona odbiorców. Pojawiały się także opinie dotyczące Dyskusyjnych Klubów Książki, Kącików Malucha, zajęć dedykowanych poszczególnym grupom użytkowników: młodzieży szkolnej, gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej, seniorom.

Dużą grupę wypowiedzi stanowiły uwagi dotyczące sposobu organizacji pracy w bibliotekach, obnażające blaski i cienie wynikające z podjęcia pracy w zawodzie bibliotekarza: „To mała miejscina i o pracę jest tu bardzo trudno. Ja na swoją szansę pracy w bibliotece czekałam 5 lat i nie chciałabym skończyć kariery po pół roku pracy. [...] Uważam, że mój problem może dotyczyć też innych pracowników małych placówek i chyba wart jest rozważenia. My często chodzimy po kruchym lodzie” – napisała uczestniczka kursu, która obawiała się niesłusznych oskarżeń ze strony dyrekcji o przekroczenie swoich kompetencji.

Odrębną uwagę poświęcono zwyczajom panującym w mniejszych bibliotekach. Uczestnicy dzielili się swoimi przemyśleniami, a każda kolejna wypowiedź skłaniała do refleksji: „Nie docenia się młodych ludzi, sądząc, że młody stażem to mniej wie niż ten, co pracuje kilkanaście lat” – napisała jedna z najmłodszych uczestniczek szkolenia. Inna osoba przekonywała, że „biblioteka jest dość specyficzną instytucją, w której młody pracownik jest postrzegany jako posiadający mniejszy zasób wiedzy i umiejętności. W związku z tym często jest niedoceniany przez współpracowników”. Powyższe opinie sprowokowały dyskusję na temat systemu motywacji pracowników. Uczestniczka pełniąca obowiązki kierownika jednej z bibliotek przekonywała, że „skutecznym rozwiązaniem jest system motywowania opierający się na dodatkowych dniach wolnych, któ-



rymi nagradzane są osoby organizujące imprezy kulturalne w bibliotece. Ważnym elementem są też zebrania całego zespołu, w trakcie których dyskutuje się o sprawach bieżących placówki – sukcesach, niepowodzeniach, problemach czy zmianach”.

Podjęmowano także takie kwestie, jak sposoby finansowania i wypłaty wynagrodzeń: „U mnie w bibliotece osoby z wyższym wykształceniem zarabiają więcej od osób z wykształceniem średnim, a szef bardzo ceni sobie chęć pracowników do podnoszenia kwalifikacji. Co nie zmienia faktu, że i tak za mało zarabiamy, a obowiązków przybywa z każdym rokiem, bo i biblioteki też się zmieniają. Teraz nie wystarczy już tylko wypożyczać książki i udzielać informacji. Rzeczywiście stajemy się instytucjami promującymi szeroko pojętą kulturę” – brzmiała odpowiedź na pytanie dotyczące wysokości pensji.

Często omawianym zagadnieniem była współpraca bibliotek z innymi instytucjami. Dyskusja została zapoczątkowana wypowiedzią, w której autorka przekonywała: „W mojej gminie współpraca z samorządem układa się naprawdę dobrze. Radni i wójt rozumieją potrzeby bibliotek, toteż warunki lokalowe mamy z roku na rok coraz lepsze. Gminną bibliotekę mamy naprawdę na niezłym poziomie; troszkę gorzej jest z filiami, ale powoli i tam się poprawia. Władze doceniają fakt, iż nie opieramy się tylko na dotacji, ale startujemy w różnego rodzaju grantach i projektach, które pozwalają na poprawę warunków bytowych”.

Decydując się na opracowanie kursu e-learningowego, jego twórcy chcieli stworzyć miejsce, w którym bibliotekarze będą mogli w sposób prosty i niewymagający zbyt dużego wysiłku porozumiewać się ze sobą. Powyższe rozwiązanie pokazało, że taka forma komunikacji odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu trwałości rezultatów projektu. Umożliwienie dostępu do forum wszystkim uczestnikom – nawet tym, którzy szkolenie ukończyli wcześniej, okazało się bardzo dobrą decyzją. Tym samym powstała społeczność, skupiająca ludzi o podobnych zainteresowaniach, których łączy chęć wprowadzenia zmian i ulepszeń w swojej pracy.

Podsumowanie

Pierwsza edycja kursu „Login: BIBLIOTEKA” udowodniła, że szkolenia e-learningowe są w Polsce wciąż potrzebną formą podnoszenia kwalifikacji zawodowych bibliotekarzy. Kurs opracowany na zlecenie Fundacji



Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego początkowo miał stanowić tylko wsparcie dla szkoleń tradycyjnych. Szybko jednak osiągnął status odrębnego narzędzia, dostarczającego bibliotekarzom nowych rozwiązań, które z powodzeniem mogą być stosowane w mniejszych bibliotekach. Siłą tego kursu była interakcja z użytkownikiem i ogromne zaangażowanie ze strony twórców, których wiara w powodzenie projektu przełożyła się na jego ostateczny wynik. Liczne opinie na temat szkolenia, słowa uznania dotyczące obsługi kursu i podziękowania dla jego twórców pozwalają wierzyć w słuszność tworzenia tego typu przedsięwzięć i dają motywację do realizacji podobnych projektów w przyszłości.

Logged-in librarians – conclusions from the project “Login: BIBLIOTEKA”

ABSTRACT: The article is a summary of the first edition of the e-learning course “Login: BIBLIOTEKA”. The training, commissioned by the Information Society Development Foundation, is designed for employees of public libraries. The project showed how important it is to develop modern librarians’ skills with new teaching methods. Lack of time and motivation are the most frequently occurring problems in traditional methods of education. E-learning offers more opportunities, eliminates restrictions and allows to adjust the pace of learning to the individual user. The author presents the details of the preparation, conduct and implementation of the project and opinions of participating members.

KEYWORDS: e-learning course, Information Society Development Foundation, “Login: BIBLIOTEKA”, new teaching methods, public libraries