

GRUPA SAMOKSZTAŁCENIOWA WYDZIAŁU UDOSTĘPNIANIA ZBIORÓW BIBLIOTEKI PEDAGOGICZNEJ W TORUNIU

Bożena Czyż-Bortowska, Biblioteka Pedagogiczna w Toruniu

Opublikowano 29.11.2004

1. Pomysł powołania Grupy samokształceniowej Wydziału Udostępniania Zbiorów (WUZ) powstał w wyniku próby systemowego rozwiązania problemu szkolenia pracowników Wydziału w szybko zmieniającym się środowisku pracy. Potrzebę systematycznego dokształcania i aktualizowania wiedzy pracowników WUZ narzuca również specyficzna organizacja pracy w Bibliotece Pedagogicznej. Wydział Udostępniania Zbiorów pełni w Bibliotece - poza swoimi zadaniami - także rolę informatorium. Wynika to z niewłaściwej lokalizacji Wydziału Informacyjno-Bibliograficznego i ograniczonych godzin jego działania (dostępny jest dla czytelników tylko od poniedziałku do piątku w godz. od 800- 1500, dodatkowo jedynie w środy i piątki w godz. od 1500 do 1900 pracownice tego Wydziału pełnią dyżury w Czytelni). Takie rozwiązanie stawia przed bibliotekarzami Wypożyczalni i Czytelni całkowicie nietypowe - w porównaniu z innymi bibliotekami - zadania, którym trudno sprostać przy nielicznej kadrze (4 osoby obsługują pracę w Wypożyczalni i Czytelni w dwu zmianach) i ograniczonym czasie na samokształcenie (biblioteka czynna jest dla czytelników w godz. od 1000 do 1900 i w soboty od 1000 do 1500). Praca w grupie samokształceniowej ma ułatwić bibliotekarzom pracującym w Wydziale Udostępniania Zbiorów uzupełnianie swojej wiedzy, która nie może ograniczać się tylko do poznawania nowości związanych z warsztatem informacyjnym Wypożyczalni i Czytelni czy udostępnianiem zbiorów.

Powołanie Grupy oparte jest na następujących założeniach:

- specyfika czasu pracy (tryb dwuzmianowy, praca w soboty) i specyfika potrzeb (brak czasu na indywidualne samokształcenie) narzuca potrzebę wyłonienia grupy z zespołu pracowników Biblioteki;
 - systemowe rozwiązanie jest konieczne;
 - niezbędna jest elastyczność działań, która obejmie nieprzewidziane potrzeby;
 - niektóre formy samokształcenia mogą być realizowane poza planem w wyniku nagłej zmiany środowiska pracy;
 - wyłonienie grupy w żaden sposób nie ogranicza udziału bibliotekarzy w działaniach w ramach WDN.
2. Termin *szkolenie* używany jest w tym przypadku jako określenie kształcenia się, samokształcenia i rozwoju, a więc procesu uczenia. Celem nauki jest osiągnięcie konkretnych zamierzeń, np.:
- uzupełnienie wiedzy z zakresu nowych zagadnień w pedagogice, psychologii i socjologii, np. w metodyce nauczania - aktywizujące metody nauczania;
 - nabycie umiejętności przeszukiwania katalogu w programie informacyjno-wyszukiwawczym systemu SOWA ;
 - nabycie umiejętności przeszukiwania bazy artykułów w programie ISIS;
 - zdobycie wiedzy o najnowszych nabytkach w Czytelni, dzięki wymianie informacji między Czytelnią a Wypożyczalnią;
 - uzyskanie wiedzy na temat zmian w rejestracji czytelników w Wypożyczalni, dzięki wymianie informacji między Wypożyczalnią a Czytelnią.

Ostatecznym efektem tych działań winno być podniesienie kompetencji bibliotekarzy, jakości ich pracy i świadczonych naszym czytelnikom usług.

3. Dla ustalenia planu działania Grupy niezbędna jest identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Zostanie ona dokonana na kilka sposobów:

- pierwszym etapem identyfikacji była analiza problemu "Kadra Wydziału Udostępniania Zbiorów wobec szybkiego procesu zmian"; wykorzystano tu metodę obserwacji (zachowanie bibliotekarzy na swoim stanowisku pracy) i metodę rozmowy z pracownikami współpracującymi z WUZ (skargi),
- wskazana będzie analiza pracy na określonym stanowisku; np. komputer z bazą książek i czasopism wymaga zdobycia wiedzy na temat korzystania z tych baz a skomputeryzowanie wypożyczalni będzie wymagało przygotowań do pracy w programie komputerowego udostępniania zbiorów w systemie SOWA,
- ważnym sposobem identyfikowania potrzeb będzie zgłaszanie indywidualnego zapotrzebowania na szkolenia (np. nowy pracownik wypożyczalni ma potrzebę poznania poszczególnych stanowisk pracy w Wydziale: czytelnia, magazyn),
- osobnym zagadnieniem jest rozpoznanie potrzeb szkoleniowych, których realizowanie będzie wymagało pomocy bibliotekarzy z innych Wydziałów; tego typu potrzeby będą zgłaszane liderowi WDN.

Zasadniczo ustalenie potrzeb szkoleniowych Grupy będzie oparte na samoocenie lub na ocenie pracy przez kierownika WUZ. Ważne jest by nie był to proces jednorazowy. Identyfikacja potrzeb powinna odbywać się przynajmniej raz w roku, a plan działania winien być ustalany na pół roku lub na rok, z możliwością zmiany tematów, jeśli zaistnieje inna pilna potrzeba.

4. Metody pracy proponowane Grupie Samokształceniowej WUZ:

- **douczenie** - w powszechnym rozumieniu pomoc koleżeńska w rozwiązywaniu problemów lub podejmowaniu zadań . W wyniku tego działania osoba ucząca się może lepiej wykonywać swoje obowiązki. Zaletą metody jest bezpośredni związek nauki z wykonywaną pracą i możliwość dostosowania do potrzeb i tempa osoby szkolonej. Lepsze też są więzi między instruktorem (najczęściej kierownikiem) i uczniem (nauczycielem);
- **czytanie ukierunkowane** - czytanie wskazanej literatury, łącznie z bieżącym przeglądaniem czasopism z zakresu pedagogiki, psychologii, socjologii, bibliotekarstwa , informacji naukowej i technicznej, zakończone dyskusją;
- **referat** - referowanie wskazanej literatury z zakresu pedagogiki, psychologii, socjologii, bibliotekarstwa , informacji naukowej, zakończone dyskusją;
- **wycieczki dydaktyczne** - wizyty w innych bibliotekach umożliwiają zapoznanie się z tym, co dzieje się w innych instytucjach, spotkania i rozmowy z bibliotekarzami, dyskusja o tym, co się widziało, ułatwia zapoznanie pracowników z innymi systemami i rozwiązaniami, co może pomóc w przygotowaniu zmian organizacyjnych we własnym wydziale.

Formy uczenia się dostosowane są do poziomu dorosłych, bowiem doskonalenie nie może ograniczyć się do biernego przyjmowania wiedzy - musi uwzględniać uczenie się oparte na doświadczeniu. Grupa spotykać się będzie w określonych odstępach czasu (np. raz w miesiącu), by realizować ustalone zadania.

5. Praca w Grupie Samokształceniowej WUZ ma na celu:

- uzupełnienie braków w wiedzy;
- wspólne rozwiązywanie problemów;

- zdobycie nowych umiejętności;
- wymianę doświadczeń.

Ważną cechą planowanych działań jest wykorzystanie potencjału intelektualnego pracowników i - dzięki działaniu zespołowemu - niewielki nakład czasu na osiągnięcie celów, co w przypadku pracy dwuzmianowej ma duże znaczenie. Uświadomienie sobie potrzeb i znalezienie rozwiązań na ich zrealizowanie wzmocni poczucie własnej wartości pracowników oraz zintegruje kierownika i bibliotekarzy, a także samych pracowników Wydziału. Współpraca w grupie wzmocni również poczucie jej wartości wobec pozostałych pracowników Biblioteki.

LITERATURA:

1. Andrzejewska Jadwiga: Bibliotekarstwo szkolne : teoria i praktyka. T.1 - Organizacja biblioteki; T.2 - Praca pedagogiczna biblioteki. Warszawa : Wydaw. SBP, 1996.
2. Bednarek-Michalska Bożena: Bibliotekarz dziś i jutro, jaki powinien być. "Bibliotekarz" 1998 nr 12 s.3-7.
3. Zarządzanie biblioteką: najnowsze kierunki w bibliotekarstwie brytyjskim : wybór tekstów. Warszawa : Wydaw. SBP, 1998.