

Magdalena Paul

Instytut Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych Uniwersytetu Warszawskiego  
uczestniczka studiów doktoranckich

## Kompetencje — podaj dalej! Rozwój osobisty i zawodowy członków sieci LABiB

**Streszczenie:** W artykule opisano doświadczenia członków sieci LABiB związane z uczeniem się i rozwojem osobistym w ramach programu. Zaprezentowano wyniki badania wpływu LABiB-u na wiedzę, umiejętności oraz postawę uczestników, a także pracę ich instytucji oraz środowisko lokalne. Dokonano również przeglądu pytań i inspiracji dostępnych na portalu LABiB, dotyczących uczenia się i samorozwoju. Opisano krótko metodę zarządzania sobą w czasie z wykorzystaniem techniki Pomodoro, odwołując się do inspiracji, będącej efektem warsztatów przeprowadzonych w latach 2013 i 2014 na zjazdach LABiB-u.

**Słowa kluczowe:** edukacja bibliotekarzy, LABiB, e-edukacja, badania ankietowe

Pomarańczowy i różowy to wyróżniające ich kolory. Inne znaki szczególne — olbrzymia kreatywność, otwartość, pracowitość i determinacja w osiąganiu zamierzonych celów, takich jak rozwój osobisty i społeczności lokalnej, w której funkcjonują. Kim jest grupa bibliotekarzy-aktywistów, których spotkać można było na ostatnich ważnych wydarzeniach, takich jak Forum Młodych Bibliotekarzy, Bibliocamp i tradycyjnie już Kongres Bibliotek Publicznych? Kim są Labibianie i co w rzeczywistości oznacza hasło *Dziel się wiedzą, mnóż pomysły*, zgodnie z którym działają?



Rys. 1. Strona główna projektu LABiB

Źródło: LABiB [on-line]. [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <http://labib.pl/>.

## Sieć

Prace nad siecią [LABiB](#) rozpoczęto w Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego (FRSI) w 2010 r. w wyniku spostrzeżeń, że wiedza bibliotekarzy, która powstała lub została wzmocniona m.in. dzięki Programowi Rozwoju Bibliotek (PRB), ma charakter bardzo rozproszony. FRSI starała się więc stworzyć mechanizm, który umożliwi jej zebranie i współdzielenie<sup>1</sup>. W tym celu zawiązana została sieć aktywnych bibliotekarzy, mająca rozwijać kompetencje liderów oraz umożliwić powstanie środowiska nastawionego na współpracę i dzielenie się wiedzą. Jednocześnie rozpoczęto prace nad portalem społecznościowym nastawionym na współtworzenie zasobów oraz wymianę informacji i nawiązywanie kontaktów zawodowych<sup>2</sup>.

Pierwsza informacja zachęcająca do wstąpienia do LABiB-u pojawiła się na portalu [PRB](#) 2 sierpnia 2012 r.<sup>3</sup> W wyniku kwalifikacji do sieci przyjętych zostało 36 osób. W czerwcu 2013 r. sieć została rozszerzona do 59 członków. Rok później przeprowadzono trzeci nabór, w wyniku którego do LABiB-u przystąpiło kolejnych 14 osób<sup>4</sup>.

Podstawową metodą pracy Labibian są zjazdy, na których uczestnicy rozwijają swoje kompetencje. Pomiędzy nimi członkowie sieci pracują w formie zdalnej — poprzez [portal LABiB](#), grupę na Facebooku, wymianę e-maili, wideokonferencje itp. W listopadzie 2013 r. z inicjatywy uczestników zawiązały się grupy robocze skupione wokół tematów bibliotecznych cieszących się największym zainteresowaniem: animacją kultury, finansami, nowymi technologiami, grywalizacją, statystyką oraz promocją.

## Labibianie

Olbrzymim atutem sieci LABiB jest fakt, że jej członkowie pochodzą z bardzo różnych miejscowości — od miast wojewódzkich, po nieduże wsie. Instytucje, w których pracują również bardzo się od siebie różnią. Umożliwia to szeroki transfer wiedzy praktycznej między poszczególnymi środowiskami.

Z danych zebranych w trakcie oceny wpływu programu LABiB<sup>5</sup> wynika, że spośród 27 bibliotekarzy, którzy w ramach badania wypełnili kwestionariusz ankiety, 19 osób pracowało w miejskich lub gminnych bibliotekach publicznych, 2 osoby w bibliotekach powiatowych, 5 w wojewódzkich oraz 1 w bibliotece szkoły wyższej. Wśród respondentów znaleźli się

<sup>1</sup> W rozmowie telefonicznej z Jackiem Królikowskim, wiceprezesem zarządu FRSI. 3.06.2014 [cytowany 15.10.2014].

<sup>2</sup> WOROPIŃSKA, M.: *Informacje o LABiB-ie*. Do: Magdalena Paul. 07.11.2013 [cytowany 15.10.2014].

<sup>3</sup> LABiB. *Wymieniaj doświadczenia, pomnażaj pomysły!* [on-line]. FRSI, Warszawa, 2012 [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <http://www.biblioteki.org/pl/wiadomosci/czytaj/2049>.

<sup>4</sup> Na podstawie wewnętrznej bazy uczestników programu.

<sup>5</sup> PAUL, M. *Współpraca bibliotek i organizacji pozarządowych na rzecz wzrostu kompetencji zawodowych bibliotekarzy oraz rozwoju społeczności lokalnych – na przykładzie sieci LABiB*. Warszawa 2014. Praca magisterska napisana pod kierunkiem dr hab. M. Kisilowskiej. Maszynopis niepublikowany dostępny w Bibliotece Instytutu Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych Uniwersytetu Warszawskiego. W ramach badania w okresie od 21.12.2013 r. do 31.01.2014 r. przeprowadzono ankietę oceniającą wpływ programu LABiB na rozwój członków sieci, instytucje, w których pracują oraz środowisko lokalne, na rzecz którego działają. Badanie ankietowe zostało pogłębione o wywiady indywidualne, przeprowadzone w dniach 17–26.04.2014 r.

przedstawiciele niemal wszystkich stanowisk w strukturze bibliotek — zarówno dyrektorzy (2 osoby), starsi kustosze i kustosze (4 osoby), instruktorzy i specjaliści (3 osoby), animatorzy (2 osoby), kierownicy działów lub filii (8 osób), jak i starsi bibliotekarze (3 osoby), bibliotekarze (4 osoby) i w końcu młodszy bibliotekarze (1 osoba)<sup>6</sup>. Dzięki temu LABiB ułatwia bezpośrednie kontakty osób zajmujących nawet odległe stanowiska w hierarchii bibliotek. Kontakty w sieci przełamują ograniczenia komunikacji w oficjalnych strukturach organizacji. LABiB to jednak nie tylko bibliotekarze. Członkami sieci są również pracownicy organizacji pozarządowych i przedstawiciele samorządów lokalnych.

To, co łączy członków sieci, to ich determinacja do zdobywania wiedzy. Osoby, które odpowiedziały na kwestionariusz ankiety, mają wyższe wykształcenie — 26 osób ukończyło studia wyższe, w tym 5 osób z zakresu bibliotekoznawstwa (pozostali studia humanistyczne lub społeczne). Respondenci zadeklarowali również ukończenie studiów podyplomowych (13 osób, w tym 6 studia bibliotekoznawcze). 16 osób wymieniło szkolenia, w których brało udział<sup>7</sup>.

Inną cechą wspólną Labibian jest aktywność w środowisku zawodowym i lokalnym; 13 respondentów jest lub było w przeszłości członkami Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, 15 osób zadeklarowało członkostwo w stowarzyszeniach lub zrzeszeniach o charakterze niebibliotekarskim. Respondenci pełnią również rozmaite funkcje w swoich społecznościach lokalnych, m.in. w szkołach swoich dzieci, w radzie gminy, instytucjach lokalnych, sołectwie, wspólnocie mieszkańców i związku zawodowym. Bez wątpienia można więc te osoby uznać za liderów w swojej grupie zawodowej i społeczności lokalnej<sup>8</sup>.

### **Podnoszę swoje kompetencje**

Co swoim członkom dał LABiB? W jaki sposób zmieniły się ich wiedza, umiejętności i postawy? Osoby, które wzięły udział w badaniu ankietowym, określiły w skali od -5 do +5, w jaki sposób zmieniły się ich kompetencje pod wpływem programu. Największy wzrost nastąpił w obszarze wiedzy uczestników (średnia 3,00). Dla umiejętności średnia ta wyniosła 2,75, a dla postaw 2,89. Rozkład wybieranych przez respondentów wartości odpowiada rozkładowi normalnemu, co na poniższym wykresie (rys. 2) ilustruje podobieństwo linii do krzywej Poussoina<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Tamże, s. 79.

<sup>7</sup> Tamże, s. 79–80.

<sup>8</sup> Tamże, s. 80.

<sup>9</sup> Tamże, s. 81.



Rys. 2. Rozkład odpowiedzi na pytania dotyczące zmiany wiedzy, umiejętności i postaw uczestników sieci LABiB. Źródło: opracowanie własne.

Mniejsza zmiana widoczna w obrębie umiejętności wynikać może z faktu, że wyćwiczenie umiejętności wymaga znacznie więcej czasu, a niekiedy i innych nakładów niż samo zdobycie wiedzy. Nie bez znaczenia jest również fakt, że samo posiadanie wiedzy nie musi się wiązać z chęcią wykorzystania jej w praktyce, co jedna z respondentek następująco wyraziła w dalszej części ankiety: Poznałam kilka nowych metod i technik. Niektóre uznałam za bardzo interesujące i przydatne, inne zasiliły listę rankingową bullshitów<sup>10</sup>.

Czego nauczyli się uczestnicy sieci przez dwa lata funkcjonowania programu? Wśród wymienionych przez respondentów zmian w wiedzy i umiejętnościach wyróżnić można następujące elementy:

1. LABiB — respondenci wymieniali tutaj zagadnienia będące sednem programu: sieciowanie, wiedza i doświadczenia związane z funkcjonowaniem innych bibliotek, nowe formy wymiany wiedzy, samorozwój i rozwój zespołu pracowników. Jest to najczęściej wskazywany przez respondentów obszar rozwoju wiedzy i umiejętności (łącznie 20 wskazań). Świadczy to o wysokiej interioryzacji głównych założeń programu LABiB.
2. Zagadnienia poruszane na warsztatach prowadzonych przez trenerów: rozwiązywanie konfliktów i zarządzanie zmianą, zaangażowanie, projektowanie zorientowane na użytkownika.
3. Zagadnienia poruszane na warsztatach prowadzonych przez uczestników: technologie informacyjno-komunikacyjne, gry w bibliotekach, fundraising, projekty w bibliotekach, zarządzanie sobą w czasie, promocja bibliotek.
4. Miękkie kompetencje: komunikacja międzyludzka, praca w grupie, publiczne wypowiedzianie się. Stosunkowo duży udział elementów odnoszących się do kompetencji miękkich w odpowiedziach respondentów pozwala wnioskować, że zwłaszcza

<sup>10</sup> Tamże, s. 81.

zjazdy LABiB-u mogą być postrzegane jako bezpieczne forum do trenowania tego rodzaju kompetencji. Najistotniejszym czynnikiem wydaje się tu otrzymywanie informacji zwrotnej, co umożliwia analizę i ciągłe doskonalenie umiejętności.

5. Inne — niezwiązane bezpośrednio z aktywnościami realizowanymi w czasie zjazdów sieci: znajomość publikacji specjalistycznych, tworzenie felietonów fotograficznych<sup>11</sup>.

Respondenci zostali również poproszeni w ankiecie o opisanie, jak zmieniła się ich postawa. Najczęściej wskazywaną cechą była otwartość. Większość wymienionych określeń odnosiła się do postaw przyjmowanych w kontaktach z innymi ludźmi (np. asertywność, pewność siebie, nastawienie na drugiego człowieka), duża część miała również związek ze stosunkiem do pracy (np. delegowanie obowiązków, skoncentrowanie na celu). Trzeba zauważyć, że część cech zdaje się wykluczać wzajemnie (uporządkowana a spontaniczna, nastawiona na innych a zdystansowana), co pokazuje, że respondenci czerpią z proponowanych treści elementy najlepiej pasujące do ich charakteru oraz potrzeb<sup>12</sup>.

*Tab. 1. Postawy wymienione najczęściej przez respondentów*

Jestem bardziej...	Liczba osób		Liczba osób
otwarta/-y	10	Lepiej współpracuję	6
pewna/-y siebie	4	Lepiej się komunikuję	2
asertywna/-y	3		
optymistycznie nastawiona/-y	3		
nastawiona/-y na innych	2		
samoświadoma/-y	2		

Źródło: opracowanie własne.

Olbrzymi wpływ na wzrost kompetencji członków sieci miały kontakty z innymi Labibianami. W odpowiedzi na pytanie o czynniki mające największy wpływ na zmianę wiedzy, umiejętności i kompetencji, połowa respondentów wymieniała sieć i jej członków, a 5 osób stwierdziło, że przynajmniej taki sam jak pozostałe elementy (szkolenia i warsztaty, relacje z trenerami)<sup>13</sup>.

W dalszej części badania, którą były wywiady indywidualne, rozmówcy bardzo wyraźnie podkreślali wartość relacji z członkami sieci:

---

<sup>11</sup> Tamże, s. 82–83.

<sup>12</sup> Tamże, s. 83–84.

<sup>13</sup> Tamże, s. 87–88.

Rozmowa 1: *Bo mnie najwięcej dali po prostu uczestnicy. To, że poznałam ludzi takich otwartych, aktywnych. [...] Więc gdy ja tam przyjechałam, to miałam taki power po prostu od tych ludzi.*

Rozmowa 2: *A jeżeli jedziesz do ludzi, którzy coś robią, którzy mają pasję, którzy mają zapał, którzy są kreatywni, twórczy, którzy wierzą, że warto, to na jakiś czas jesteś w stanie w to uwierzyć i na dodatek jeszcze zarażać innych.*

Rozmowa 3: *Raz, że są to niesamowite kontakty z ludźmi i ci ludzie, którzy mnie nakręcają do pracy. Widzę takich samych wariatów, którzy mimo to, że się też w swoich instytucjach jakoś męczą z tą całą procedurą, przez którą trzeba przejść — dyrekcję, kierowników i niechęć współpracowników — też mają duży zapał i chcą coś robić. No, to mnie bardzo motywuje i to jest podstawowy punkt.*

Rozmowa 4: *To znaczy, są ludzie dla mnie bardzo ważni, w LABiB-ie są dla mnie wyjątkowi, nawet sobie myślę w tej chwili, że w zasadzie to jest takie niesamowite, że nie ma jakichś takich konfliktów, tarć żadnych, że po prostu się przyjeżdża. [...] I to na pewno jest wyjątkowe, natomiast mam gdzieś z tyłu głowy, że przyjeżdżam nie po to dla tych ludzi, żeby się z tymi osobami spotykać, tylko żeby z nimi coś robić. To jest dla mnie ważniejsze.*

Rozmowa 5: *Najważniejsze dla mnie jest spotkanie się z innymi ludźmi, bo często korzystam później z kontaktów międzyludzkich.*

Rozmowa 6: *Drugie to ludzie. Bardzo byłam zadowolona, jeżeli chodzi o ludzi, bo kumulacja ludzi energetycznych, z pomysłami, z inwencją, z energią, z chęcią dzielenia się [...] To mnie tak ożywiło i to na pewno zaskutkowało też nie tylko na mnie, ale też na instytucję [...]. Tu do kogoś dzwoniłam, tu ktoś do mnie dzwonił, tu czegoś potrzebowałam, tam ktoś czegoś potrzebował. [...] Się wspieramy tak pojedynczo, podwójnie, potrójnie, nieustająco. Od drobiazgów po większe i to oczywiście też skutkuje na instytucję, prawda? I dalej na użytkowników [...].*

Rozmowa 7: *To są przede wszystkim ludzie. To jest absolutnie w pierwszej kolejności. [...] Kontakty z ludźmi są mimo wszystko jakieś tam najważniejsze, nie? I to niekoniecznie tylko bezpośrednio, jak się widzimy, ale także takie, jakie mamy teraz o przez Internet, nie?*

Rozmowa 8: *[...] ogólnie na pracę i w ogóle moją instytucję ogromny wpływ mają właśnie kontakty z ludźmi, tak, to potwierdzam i to się przekłada tak praktycznie, bo właśnie w tej chwili jestem w trakcie realizowania projektu, na który wpadłam, na pomysł którego wpadłam częściowo dzięki LABiB-owi, dzięki wizycie studyjnej<sup>14</sup>.*

### **Zmieniam swoje środowisko**

Pod wpływem programu LABiB wzrosła wiedza i umiejętności oraz zmieniły się postawy uczestników sieci. Jaki miało to wpływ na pracę ich instytucji i środowisko lokalne? W porównaniu z kompetencjami respondentów, w instytucjach, w których pracują i w społecznościach lokalnych, na rzecz których działają, dokonała się niewielka zmiana (średnio odpowiednio 1,50 i 1,04)<sup>15</sup>. Świadczy to o istnieniu pewnych barier w przeprowadzaniu zmian

---

<sup>14</sup> Tamże, s. 93–94.

<sup>15</sup> Tamże, s. 85.

w instytucji i środowisku lokalnym. W dalszej części badania udało się określić najważniejsze elementy ułatwiające przenoszenie personalnych doświadczeń na pracę instytucji i środowisko lokalne:

- stosunek przełożonych i współpracowników do uczestnictwa danej osoby w programie LABiB, a zwłaszcza zrozumienie, że samorozwój pracownika jest istotnym składnikiem rozwoju instytucji,
- motywacja i zaangażowanie uczestników,
- tradycja prowadzenia działań na rzecz środowiska<sup>16</sup>.

Główna zmiana, jaką zauważyli respondenci w pracy swojej biblioteki, to zrealizowanie projektu dzięki kompetencjom zdobytym w programie lub inspiracjom od innych uczestników. Dla dużej części osób zmiana dotyczyła również organizacji pracy — dzielenia się wiedzą na specjalnych spotkaniach, wzajemnego wsparcia i motywacji współpracowników, usprawnienia komunikacji i współpracy w zespole oraz poprawienia relacji personalnych<sup>17</sup>.

Respondenci opisywali również zmiany, jakie zaszły w społeczności lokalnej dzięki ich udziałowi w sieci LABiB. W wymienionych przez nich inicjatywach widać wyraźnie dużą otwartość bibliotek na środowisko lokalne. Dla 4 osób największą zmianą było zwiększenie lub zainicjowanie udziału społeczności lokalnej w działalności bibliotek, 2 bibliotekarzy stwierdziło, że ich instytucja stała się „trzecim miejscem” w ich miejscowości, 3 respondenci zauważyli wzmocnienie współpracy z lokalnymi instytucjami lub organizacjami pozarządowymi<sup>18</sup>.

### **Inspiruję innych**

Jak już wspomniano, portal umożliwiający bibliotekarzom dzielenie się wiedzą praktyczną jest unikalnym elementem programu LABiB. Serwis podzielony jest na trzy podstawowe działy:

- *Zdobytą wiedzę*, gdzie można przeglądać oraz przeszukiwać inspiracje, pytania oraz profile innych użytkowników, a także zadać własne pytanie.
- *Dziel się pomysłami*, gdzie znajduje się formularz dodawania własnych inspiracji, tj. opisów przeprowadzonych projektów.
- *Wspieraj innych*, gdzie użytkownicy zachęceni są do odpowiadania na zadawane pytania.

Inspiracje i odpowiedzi na pytania są źródłem informacji szczególnie dla osób, które chcą wprowadzić w swojej instytucji nowe usługi, programy i projekty. Mogą one skorzystać z doświadczeń i wskazówek użytkowników serwisu. Na portalu, po wybraniu w oknie wyszukiwania działu *Rozwój biblioteki i jej pracowników*, można jednak znaleźć także treści dotyczące samej pracy biblioteki, w tym edukacji i rozwoju jej pracowników.

---

<sup>16</sup> Tamże, s. 100.

<sup>17</sup> Tamże, s. 86–87.

<sup>18</sup> Tamże, s. 87.

O tym, że tego rodzaju zagadnienia są warte zamieszczania, świadczyć mogą przede wszystkim pytania zadawane przez użytkowników. Znalazły się wśród nich pytania dotyczące szkoleń dla bibliotekarzy z województwa mazowieckiego, kursów na temat zarządzania i języków obcych, szkoleń dotyczących Prezi. Nie pozostały one bez odpowiedzi. Warto jednak zastanowić się, czym odpowiedzi te różnią się od wyników wyszukiwania uzyskanych dzięki poszukiwaniom w sieci. Przede wszystkim mają one charakter rekomendacji. Prezentują informacje sprawdzone przez użytkowników (np. *Chodzi o angielski dla bibliotekarzy? Ja polecam, bo robiłam, ten tutaj [...]*) lub przynoszą zupełnie nowe propozycje rozwiązania problemów (np. *Elu, ja mogę Cię przeszkolić z Prezi? [...] A kiedy chcesz? Może być jutro*).

Swoistą odpowiedzią na tego rodzaju pytania są zaproszenia na szkolenia i konferencje lub do udziału w programach umieszczane na portalu w formie inspiracji. W ten sposób zachęcano do uczestnictwa w Forum Młodych Bibliotekarzy w Olsztynie<sup>19</sup>, w szkoleniu o Cyfrowych Archiwach Lokalnych Ośrodka KARTA<sup>20</sup>, skorzystania z oferty edukacyjnej Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL<sup>21</sup> oraz programu *Kieruj w dobrym stylu*<sup>22</sup>. Na portalu znaleźć można również inspirację dotyczącą wyjazdu studyjnego *Wizyta za jeden uśmiech* organizowanego dzięki wsparciu SBP i FRIS w Barcinie<sup>23</sup>. W pytaniu zachęcano natomiast do skorzystania z wizyty studyjnej w ramach tego samego projektu w Gorlicach.

Na portalu znaleźć można także opis warsztatów przeprowadzonych dla bibliotekarzy. Przykładem może być inspiracja Blanki Bobryk *Warsztaty dziennikarskie dla bibliotekarzy*, gdzie krok po kroku opisano, jak zorganizować tego rodzaju spotkanie, podnoszące kompetencje związane z rzecznictwem<sup>24</sup>. Relację ze spotkania dla bibliotekarzy z Ewą Nowak, psycholożką i pisarką, zamieściła Agnieszka Borkiewicz<sup>25</sup>. Na portalu znajdują się również wskazówki dotyczące bezpośrednio samorozwoju i współpracy. Marta Henzler zaprezentowała listę lektur pomocnych w rozwiązywaniu konfliktów<sup>26</sup>. W sytuacjach konfliktowych pomocna może być również inspiracja Piotra Henzlera, opisująca technikę parafrazy<sup>27</sup>.

<sup>19</sup> MARUSZCZAK, E. Jak bezpłatnie sporo się dowiedzieć i sporo powiedzieć... W: *LABIB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/161/>.

<sup>20</sup> KUDEŁKA, A. Szkolenie Cyfrowe Archiwu Lokalne przy bibliotekach. W: *LABIB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/400/>.

<sup>21</sup> POPŁOŃSKA-KOWALSKA, M. Edukacja w działaniu. W: *LABIB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/625/>.

<sup>22</sup> CZAYKA-CHEŁMIŃSKA, K. Jak w szkole, muzeum, firmie? Przywództwo w bibliotece. W: *LABIB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/850/>.

<sup>23</sup> CIESIELSKA, S. Wizyta za jeden uśmiech. Przyjeżdż. Zobacz. Działaj ! W: [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/1150/>.

<sup>24</sup> BOBRYK, B. Warsztaty dziennikarskie dla bibliotekarzy. W: *LABIB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/75/>.

<sup>25</sup> BORKIEWICZ, A. Od marzenia do spełnienia, czyli skuteczne działanie. W: *LABIB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/152/>.

<sup>26</sup> HENZLER, M. Konflikty – jak sobie z nimi radzić, jak z nich korzystać. W: *LABIB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/390/>.

<sup>27</sup> HENZLER, P. Parafraza. W: *LABIB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/739/>.



Część inspiracji dedykowana jest specjalnie dyrektorom i kierownikom bibliotek. Należą do nich wpisy Magdaleny Kołodziejczyk *Elementy coachingu w codziennej pracy Dyrektorki i Dyrektora Biblioteki*<sup>28</sup> oraz Agnieszki Szelańskiej *Samoświadomość w roli dyrektorki/dyrektora biblioteki*<sup>29</sup>. W procesach decyzyjnych pomóc mogą również inspiracje: *Czym są kapelusze myślowe de Bono?*<sup>30</sup> Piotra Henzlera oraz *Jeż w bibliotece. Czyli jak wybrać priorytety?*<sup>31</sup> Katarzyny Czayki-Chełmińskiej.

A wszystkim bibliotekarzom, mającym problemy z nawąłem obowiązków, polecam własną inspirację dotyczącą zarządzania sobą w czasie techniką Pomodoro<sup>32</sup>. Metoda ta nie zmniejsza co prawda liczby zadań, ale pozwala zredukować stres związany z poczuciem uciekającego czasu, przyjmuje się w niej bowiem koncepcję czasu jako następstwa zdarzeń. Główną zasadą techniki Pomodoro, nazywanej także pomidorową produktywnością, jest przyjęcie jako jednostki czasu Pomidora. Pomidor składa się z 25 minut pracy i 5 minut odpoczynku, które odmierzamy minutnikiem lub choćby zegarkiem. Miara ta wynika z badań pokazujących, że największe skupienie osiągamy przez 20 do 40 minut, jeśli nastąpi po tym krótka przerwa. Pomidor jest niepodzielny i nie należy go przerywać; trzeba ograniczać do minimum zakłócenia pochodzące z zewnątrz (telefony, nieplanowane rozmowy ze współpracownikami) i zakłócenia wewnętrzne (takie jak nagła chęć sprawdzenia poczty elektronicznej). Po przepracowaniu czterech Pomidorów, należy zrobić dłuższą, trwającą 20–30 minut przerwę.

W trakcie prowadzenia warsztatów zarządzania sobą w czasie dla Labibian uczestnicy zgłaszali wątpliwości, czy użycie tej metody jest możliwe w bibliotece. Prawdą jest, że stosowanie techniki pomidorowej produktywności jest najłatwiejsze na stanowiskach, gdzie sami decydujemy o kolejności wykonywanych zadań. Jednak nawet w pracy bibliotekarza w wypożyczalni mogą być stosowane najważniejsze zasady kryjące się za techniką Pomodoro. Po pierwsze warto zerwać z myśleniem, że przerwa jest marnowaniem czasu. Jest ona momentem na uporządkowanie wiedzy i przygotowanie do kolejnego zadania. Kilka minut odpoczynku, oderwania od myśli związanych z pracą, pomoże osiągnąć większą efektywność. Po drugie należy odrzucić ideę multitaskingu, tzn. wykonywania kilku zadań jednocześnie. Można zacząć od małych rzeczy, na przykład zarezerwowania specjalnego czasu na odpowiadanie na e-maile i telefony.

## **Pracuję dalej**

Kolejne nabory do programu LABiB oraz przyrost użytkowników portalu zdają się dobrze wróżyć przyszłości sieci. Jeśli jednak nie przetrwa ona w obecnym kształcie instytucjonalnym, sama idea LABiB-u z pewnością nie zaniknie. Jak wynika z badania przeprowadzo-

<sup>28</sup> KOŁODZIEJCZYK, M. Elementy coachingu w codziennej pracy Dyrektorki i Dyrektora Biblioteki. W: *LABiB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/941/>.

<sup>29</sup> SZELAŃGOWSKA, A. Samoświadomość w roli dyrektorki/dyrektora biblioteki. W: *LABiB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/1155/>.

<sup>30</sup> HENZLER, P. Czym są kapelusze myślowe de Bono? W: *LABiB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/740/>.

<sup>31</sup> CZAYKA-CHEŁMIŃSKA, K. Jeż w bibliotece. Czyli jak wybrać priorytety? W: *LABiB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/865/>.

<sup>32</sup> PAUL, M. Zarządzanie sobą w czasie techniką Pomodoro. W: *LABiB* [on-line]. FRIS [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/985/>.

nego w 2014 r. oraz z aktywności członków w portalach społecznościowych i na szerokim forum bibliotekarskim, uczestnicy sieci są zdeterminowani do dalszego rozwijania siebie samych i inspirowania swoim przykładem środowiska.

#### **Bibliografia:**

1. BOBRYK, B. Warsztaty dziennikarskie dla bibliotekarzy. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/75/>.
2. BORKIEWICZ, A. Od marzenia do spełnienia, czyli skuteczne działanie. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/152/>.
3. CIESIELSKA, S. Wizyta za jeden uśmiech. Przyjeżdż. Zobacz. Działaj! W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/1150/>.
4. CZAYKA-CHEŁMIŃSKA, K. Jak w szkole, muzeum, firmie? Przywództwo w bibliotece. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/850/>.
5. CZAYKA-CHEŁMIŃSKA, K. Jeź w bibliotece. Czyli jak wybrać priorytety? W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/865/>.
6. HENZLER, M. Konflikty – jak sobie z nimi radzić, jak z nich korzystać. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/390/>.
7. HENZLER, P. Czym są kapelusze myślowe de Bono? W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/740/>.
8. HENZLER, P. Parafraza. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/739/>.
9. KOŁODZIEJCZYK, M. Elementy coachingu w codziennej pracy Dyrektorki i Dyrektora Biblioteki. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/941/>.
10. KOSTECKA, M. Nauka języka obcego. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/pytanie/pokaz/158/>.
11. KUDEŁKA, A. Szkolenie Cyfrowe Archiwa Lokalne przy bibliotekach. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/400/>.
12. MARUSZCZAK, E. Jak bezpłatnie sporo się dowiedzieć i sporo powiedzieć... W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/161/>.
13. PAUL, M. *Współpraca bibliotek i organizacji pozarządowych na rzecz wzrostu kompetencji zawodowych bibliotekarzy oraz rozwoju społeczności lokalnych — na przykładzie sieci LABiB*. Warszawa 2014. Praca magisterska napisana pod kierunkiem dr hab. M. Kisilowskiej. Maszynopis niepublikowany dostępny w Bibliotece Instytutu Informacji Naukowej i Studiów Bibliologicznych Uniwersytetu Warszawskiego.
14. PAUL, M. Zarządzanie sobą w czasie techniką Pomodoro. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/985/>.
15. POPŁOŃSKA-KOWALSKA, M. Edukacja w działaniu. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/625/>.
16. SZELAĞOWSKA, A. Samoświadomość w roli dyrektorki/dyrektora biblioteki. W: *LABIB* [on-line]. FRSI [dostęp 15.10.2014]. Dostępny w: <https://labib.pl/inspiracja/pokaz/1155/>.

---

Paul, M. Kompetencje — podaj dalej! Rozwój osobisty i zawodowy członków sieci LABiB. Biuletyn EBIB [on-line] 2014, nr 8 (153), Edukacja i rozwój osobisty bibliotekarzy. [Dostęp 20.11.2014]. Dostępny w: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/286>. ISSN 1507-7187.