



naši potenciali
in motivacija

Enodnevno
strokovno posvetovanje
sreda, 25. maj 2016
Mestna knjižnica Ljubljana
Kersnikova 2, Ljubljana

**Knjižnica, srce mesta:
naši potenciali in motivacija**

izdala Mestna knjižnica Ljubljana
zanjo mag. Jelka Gazvoda
uredila Tatjana Pristolič
lektorirala Manca Ratkovič
prevedla Matejka Koder in Radovan Nenezić
prelom Ingrid Verdnik Pal
tisk Collegium Graphicum d. o. o.
naklada 200 izvodov

Ljubljana, maj 2016

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

027.022(497.4Ljubljana)(082)

KNJIŽNICA, srce mesta : naši potenciali in motivacija : [enodnevno strokovno posvetovanje, sreda, 25. maj 2016, Mestna knjižnica Ljubljana, Kersnikova 2, Ljubljana] / [uredila Tatjana Pristolič ; prevedla Matejka Koder in Radovan Nenezić]. - Ljubljana : Mestna knjižnica, 2016

ISBN 978-961-92567-8-7
1. Pristolič, Tatjana
284705024

Knjižnica, srce mesta: naši potenciali in motivacija



Vsebina

- 1 Uvod
mag. Jelka Gazvoda
- 2 Odzivi na spremembe
mag. Jelka Gazvoda: Multifunktionalnost splošne knjižnice kot motivacija zaposlenim
Vesna Horžen: Z usposobljenimi knjižničarji do sprememb
dr. Sabina Fras Popović: Vodenje s poslanstvom
- 4 Poklicni izzivi
Cristoph Deeg: Verjamem v knjižničarske superjunake – zakaj moramo o prihodnosti knjižničarjev ponovno razmisljati
dr. Polona Vilar: Študij kot pot do znanja
mag. Aleš Klemen: Zadostuje znanje sedanjosti za knjižničarje prihodnosti?
- 7 Dobre prakse govorijo
Dragica Turjak: Upravljanje s kadri v veliki knjižnici
Simona Resman: »Kariera je krasna, ampak na mrzel večer se ne moreš stisniti k njej« (Marilyn Monroe)
Video predstavitev: Ko bom velik, bom knjižničar?
- 12 Introduction
Jelka Gazvoda, MA
- 13 Responses to Changes
Jelka Gazvoda, MA: Multifunctionality of a Public Library as the Motivation for the Employees
Vesna Horžen: With Competent Librarians to Changes
Sabina Fras Popović, PhD: Leadership with a Mission
- 15 Professional Challenges
Christoph Deeg: I Believe in Library-Superheroes – Why we Need to Re-think about the Future of Librarians
Polona Vilar, PhD: Study as a Path to Knowledge
Aleš Klemen, MA: Is the Knowledge of the Present Sufficient for the Librarians of the Future?
- 16 Good Operating Practices Talk
Dragica Turjak: Personnel Management in a Large Library
Simona Resman: »A career is wonderful, but you can't curl up with it on a cold night.« (Marilyn Monroe)
Video presentation: Will I Be a Librarian When I Grow Up?
- 18 Predstavitev avtorjev

Dragi udeleženci posvetovanja,

ko smo se konec preteklega leta v delovni skupini za pripravo tega posvetovanja spraševali, o čem naj bi tekla beseda na naslednjem posvetovanju v MKL, smo bili pod precej močnim vplivom informacij o tem, kako se bo spremenila knjižnična zakonodaja na področju zaposlovanja. Od vsepov sod so prihajale informacije, da bo sedaj v knjižnicah konec zaposlovanja ljudi brez formalne bibliotekarske izobrazbe. Knjižnice naj bi bile zaradi groženjih visokih stroškov dodatnega usposabljanja novo zaposlenih, ki nimajo izobrazbe, s katero bi lahko postali »pravi« bibliotekarji, manj motivirane za takšno zaposlovanje in naj bi se bolj orientirale na zaposlovanje diplomiranih bibliotekarjev. Seveda pa ob tem nihče ni omenjal, kakšno izobrazbo naj bi imeli strokovni delavci na nižjih izobrazbenih stopnjah, torej višji knjižničarji in knjižničarji. Spraševali smo se, ali lahko na to temo še kaj novega povemo in ali lahko strokovno javnost prepričamo, da multifunkcionalnost splošne knjižnice pomeni tudi nujno zaposlovanje ljudi z različnimi izobrazbami in znanji, seveda skladno s cilji knjižnice in v viziji oblikovati kolektiv, ki bo sposoben izvajati vsebinsko različne aktivnosti, ki vsakodnevno potekajo v splošni knjižnici. Sedaj je dopolnitev knjižničnega zakona sprejeta in področje zaposlovanja v knjižnicah bo še zanimivo!

Splošna knjižnica svoje dejavnosti vse bolj usmerja v neformalno vseživljenjsko učenje in prav neverjetno je, koliko možnosti se pri tem odpira in na koliko področjih ljudje potrebujejo dodatna znanja za vsakdanje življenje. Toda kdo so tisti, ki te vsebine v knjižnicah omogočajo in izvajajo? Koliko pri tem sodelujejo diplomiirani bibliotekarji, koliko drugi bibliotekarji in strokovni sodelavci in koliko zunanjji sodelavci? Ali je prevladujoča dejavnost zaposlenih v splošni knjižnici še vedno povezana s knjigo, informacijami in izposojo ali pa slednje postaja rutinska funkcija in v ospredje stopajo dejavnosti vseživljenjskega učenja, obvladovanje informacijske tehnologije za pridobivanje informacij, izvajanje dejavnosti za prosti čas in sprostitev, umetniško ustvarjanje, igranje in druge kreativnosti? Kako najdemo sodelavce, ki lahko izvajajo vse te vsebine za uporabnike? Ali zaposleni pokazujejo svoja morebitna dodatna znanja in spremnosti in ali želijo sodelovati pri vsebinah, ki so izven splošno prepoznanih dejavnosti knjižnice, za katere »niso plačani«? Kaj jih motivira, da se lotijo dodatnega, drugačnega dela in kaj od tega pričakujejo? Kako bo potrebno dopolniti opise delovnih nalog strokovnih delavcev knjižnice?

Pogoja za uspešno prilagajanje vse bolj očitni večopravilnosti knjižnice sta fleksibilen in razgledan/-a knjižničar/-ka ter strokovna in vodstvena ekipa, ki se ne boji sprememb, meni ena od naših predava-

teljic. Druga pa ji pritrjuje, ko pravi, da v knjižnični dejavnosti kakovost storitve zagotavljajo posamezniki, krepi pa jo njihova sposobnost povezovanja v ustvarjenem tim, ki mu je skupni cilj uresničevanje poslanstva knjižnice.

Ne bomo se spraševali le o razvoju strokovnosti same po sebi, ampak tudi o tem, ali je v knjižnici mogoče napraviti poklicno kariero, ki človeka izpoljuje in mu je v navdih. Pa tudi o tem, kakšne kompetence razvijati pri študentih bibliotekarstva, da bi ti lahko v nadaljevanju uspešno vstopali na trg dela. Spraševali se bomo o tem, ali je med izobraževalci in zaposlovalci vzpostavljenia izmenjava informacij o pričakovanjih po znanju in veščinah, ki naj bi jih pridobili diplomanti, da se bodo čim uspešneje zaposlovali. Morda pa lahko ravno to srečanje pomeni začetek tovrstne izmenjave, ki bi izobraževalcem posredovala pričakovanja knjižnic v času vse večjega odpiranja proti izobraževalnim in kulturnim potrebam uporabnikov, uporabi informacijske tehnologije in obvladovanju multikulturnega okolja.

Velikost knjižnice zagotovo vpliva na njeno notranjno organizacijo in selekcijo kadrov. Velike knjižnice imajo drugačno notranjo organizacijsko podobo kot majhne, je pa upravljanje človeških virov ter skrb vodstev za kariere zaposlenih, njihovo izobraževanje, specializacijo in notranjo klimo pomembno za knjižnice vseh velikosti. Prav vsaka knjižnica ima možnost, da prepozna znanja in razvija talente, spodbuja inovativne posameznike in zagotavlja prenos strokovnih znanj na naslednike. Zelo pomembno je tudi, da je vodstvo knjižnice usmerjeno k podpori napredka zaposlenih in jih ne ovira pri njihovih izobraževalnih ali kariernih iniciativah, četudi le-te segajo preko zidov knjižnice.

Ali je torej mogoče v knjižnici narediti dobro kariero? Slišali bomo, da je eden od vzrokov za omejeno karierno usmerjanje v knjižnicah tudi slaba diverzifikacija bibliotekarskih poklicev, ki bi se med seboj razlikovali po natančno razmejenih opravilih na različnih ravneh zahtevnosti in tudi po različno visokih dohodkih. Kljub temu bomo na primerih pokazali, da so kariere, ki človeka strokovno izpolnjujejo, možne tudi na našem področju. Čeprav ne pri nas ne v mednarodnem okolju knjižničarji nismo poznani kot ljudje z dobrimi zasluzki, je vrednost naših karier drugačna. Kdor ni knjižničar, to težko razume.

Jelka Gazvoda
direktorica Mestne knjižnice Ljubljana



Odzivi na spremembe

mag. Jelka Gazvoda

Multifunktionalnost splošne knjižnice kot motivacija zaposlenim

Multifunktionalnost splošne knjižnice je vgrajena že v temeljni zakon, po katerem delujejo knjižnice v Sloveniji, saj opredeljuje vse možne oblike knjižničarskega dela, predstavljanja in promocije građiva, sodelovanja z uporabniki, vseživljenjskega učenja, uporabe IT in uvajanja drugih sfer kulture v splošno knjižnico – kot javno službo. Tako je v knjižnici, najbolj množično obiskani lokalni instituciji, dobro poskrbljeno za razvoj splošno kulturnih, bralnih pa tudi povsem življenjsko praktičnih in prostočasnih kompetenc uporabnikov. Knjižnica se vse bolj usmerja v neformalno izobraževanje in prav neverjetno je, koliko možnosti se pri tem odpira in na koliko področjih ljudje potrebujejo dodatna znanja za vsakdanje življenje. Toda kdo so tisti, ki te vsebine v knjižnicah omogočajo in izvajajo? Koliko pri tem sodelujejo zaposleni in koliko zunanji sodelavci? Ali je dejavnost zaposlenih še vedno prevladujoče povezana s knjigo, njenim urejanjem, izposojo in posredovanjem informacij? Kolikšen del zaposlenih se ukvarja z manj tipičnimi knjižničnimi deli? Kolikšen delež dejavnosti je povezan s samim poslovanjem knjižnice? Katera znanja zaposleni potrebujejo, kako ta znanja pridobivajo in koliko jih delo motivira? Ali je multifunktionalnost tudi prihodnost knjižnic? Ali je multifunktionalnost knjižnic tudi prihodnost izobraževanja za knjižnične dejavnosti?

Pokazali bomo tudi, da prav sodelovanje pri projektih in v različnih delovnih skupinah zelo obogati delo vsakega zaposlenega v knjižnici in mu odpre dodatne opcije v razvoju njegove kariere. Raz-

mišljali pa bomo o tem, kaj prinaša zadnja spremembra slovenske knjižnične zakonodaje v zaposljanje. Ali se bodo kadrovski principi spremenili ali pa se bodo raje spremenili notranji pravilniki, tako da bodo omogočali vključevanje ljudem, ki knjižnici prinašajo nove vsebine? Pogledali bomo tudi, kako se multifunktionalnost kaže v delovanju Mestne knjižnice Ljubljana in katera posebna in zanimiva znanja smo doslej opazili ali pa tudi namenoma razvijali pri naših zaposlenih.

Kakšni knjižničarji torej želimo biti? »Vsaka uspešna panoga potrebuje pozitivno poklicno mitologijo, drugače začne zamirati«, pravi Lenart J. Kučić, citirajoč ameriškega publicista Christopherja Steinerja (Delo, 3. 1. 2016). Poklicna identiteta je v knjižnični dejavnosti že desetletja resnično »mitološko« naranjana, saj v številnih strokovnih delih doma in po svetu avtorji neumorno gradijo svoje kadrovskie teorije na njenem altruističnem, podpornem, spodbujevalnem, celo humanitarnem značaju. Kučić pravi tudi, da danes »vse manj državljanov verjame, da je mogoče z nadarjenostjo, obrtniško odličnostjo in etično doslednostjo kariero napredovati in hkrati izboljševati življenjske razmere v državi«. Verjamemo knjižničarji? Je mogoče, da je prav zaupanje v slednjo ugotovitev tisto, kar naše poklicne kariere v številnih primerih naredi tako osebno izpolnjujoče?

Ključne besede: splošne knjižnice, zaposleni, multifunktionalnost, izobraževanje, kompetence, razvoj kariere, poklicna identiteta

Vesna Horžen

Z usposobljenimi knjižničarji do sprememb

Knjižničarji se že dolgo zavedamo, da so splošne knjižnice nujno potrebne reformacije in da znanja, ki jih zaposleni v knjižnicah pridobimo s formalnim izobraževanjem, še zdaleč niso dovolj za odgovore na vsakodnevne nove situacije, s katerimi se srečujemo v teh ustanovah. Neprestane spremembе v družbi zahtevajo neprestana prilagajanja novim potrebam uporabnikov knjižnic, pa tudi drugih deležnikov, na primer financerjev, založnikov ... Pojog za uspešno prilagajanje je fleksibilen in najširše razgledan ter usposobljen celoten knjižničarski kadar, strokovni in vodstveni, ki se ne boji sprememb in ki zna na različne načine z argumentiranimi utemeljitvami sporočati družbi, da je knjižnice in njihovo dejavnost vredno ohraniti, saj služijo prebivalstvu v najboljšem pomenu te besede.

Zadnji stavek bi lahko predstavljal vizijo knjižničarja v knjižnici jutrišnjega dne. Vendar ali je ta vizija realna, glede na to, da smo knjižničarji že prislovčno izrazito nenaklonjeni spremembam? Ali bi lahko to konservativno držo spremene naložbe v izobraževanje zaposlenih v knjižnicah? Vsekakor je odgovor »izobraževanja da«, vendar s tehnim premislekom o vsebinah in ciljih izobraževanj ter z meritvami in spremeljanji njihovih učinkov.

V dokumentu Slovenske splošne knjižnice za prihodnost: strategija razvoja slovenskih splošnih knjižnic 2013–2020 (Strategija) so obravnavana štiri pomembna strateška področja za razvoj splošnega knjižničarstva, eno od njih je izobraževanje knjižničarjev, ki je obravnavano v strateškem po-

dročju z naslovom »Usposobljenost in znanje knjižičarjev«. Cilji, ki naj bi jih na tem strateškem področju v splošnih knjižnicah dosegli, so naslednji:

- strokovno usposobljeni in kompetentni zaposleni v družbi znanja,
- uspešno in učinkovito vodenje in upravljanje knjižnic v času sprememb,
- pretok in izmenjava znanja med zaposlenimi.

Navedeni so tudi ukrepi, s katerimi naj bi bili ti cilji doseženi:

- vzpostavitev nosilca izobraževalnih aktivnosti za potrebe splošnih knjižnic,
- strokovno izobraževanje kot kazalnik uspešnosti knjižnice,
- vzpostavitev učinkovitejšega sistema permanentnega izobraževanja za zaposlene v knjižnicah kot del kariernih načrtov,
- vzpostavitev sistema izobraževanja za direktorje in srednji menedžment splošnih knjižnic,
- nadgraditev izobraževalne vloge osrednjih območnih knjižnic za knjižnice območja,
- vzpostavitev izmenjave znanj in dobrih praks med ustanovami v lokalnem, nacionalnem in mednarodnem okolju.

Nekateri od teh ukrepov so se v obdobju od sprejema Strategije že izvajali oziroma se na različne načine in v različnih okoljih še izvajajo. Običaj je, da se na izobraževanjih izmeri število udeležencev in njihovo zadovoljstvo z vsebinami, učinkov izobraževanj pa institucije, iz katerih prihajajo udeleženci, večinoma ne merijo, čeprav bi ravno te meritve prinesle zanimive odgovore in rezultate, ki bi predstavliali zelo potrebno podlago za nadaljnje načrtovanje izobraževalnih vsebin.

Na začetku smo postavili tezo, da potrebujemo reformo knjižnic. Ker smo knjižnice ljudje, je na mestu predpostavka, da potrebujemo tudi reformiranega in usposobljenega knjižničarja, pripravljenega na spremembe.

Ključne besede: splošne knjižnice, znanja in kompetence, spremembe, strategije, ukrepi, reforme

dr. Sabina Fras Popović

Vodenje s poslanstvom

Poslanstvo slovenskih splošnih knjižnic je določeno na dveh nivojih. Prvi predstavlja aktualni zakonski okvir, ki slovenske splošne knjižnice umešča v sistem javne službe, javnih zavodov in v nacionalni program za kulturo ter zaposlene v splošnih knjižnicah v sistem javnih uslužbencev. Drugi nivo predstavlja strokovni okvir, ki slovenske splošne knjižnice umešča v knjižnični sistem. Poslanstvo splošne knjižnice lahko tako spoznamo skozi dokumente, ki so prosto dostopni vsem, ki jih vprašanje poslanstva knjižnice zanima.

Poslanstvo splošne knjižnice opredeljuje enotnost knjižničnih programov vseh splošnih knjižnic na eni strani, ki znotraj tega omogoča raznolikost knjižničnih programov na drugi strani. Čeprav 58 osrednjih splošnih knjižnic v Sloveniji z nizom izposojevališč, kot so krajevne knjižnice, bibliobusi in izposojevališča premičnih zbirk, tvori enovit sistem, ki je zastavljen za uresničevanje javne službe, uresničuje z zakonom, torej s strani države, določeno poslanstvo vsako postajališče bibliobusa, krajevna knjižnica ali izposojevališče premične zbirke. Tako je dana možnost unikatnega pristopa k uresničevanju poslanstva splošne knjižnice v določenem lokalnem okolju, ki ga opredeljujejo potrebe njegovih prebivalcev. V tem kontekstu lahko govorimo o enotnosti knjižničnih programov, ki sledijo usmeritvam javne službe, le-ti pa se v posameznem specifičnem okolju unikatno uresničujejo.

Temelj delovanja knjižnice je uresničevanje njenega poslanstva za vse prebivalce na ravni dogovorov o dostopnosti knjižnic in kakovosti njihovega delovanja, zato naš prispevek usmerja vprašanje, ali je vodenje zaposlenih v slovenskih splošnih knjižnicah vezano na uresničevanje poslanstva slovenske splošne knjižnice v knjižničnem sistemu in v geografskem okolju. V knjižnični dejavnosti kakovost storitve zagotavljajo posamezniki, krepi pa jo sposobnost povezovanja posameznikov v ustvarjenih tim, ki ga povezuje uresničevanje poslanstva in s tem povezani cilji. Vodenje nas zanima kot delovanje posameznika, ki vpliva na strokovnost ravnanja sodelavcev. V ospredje postavljamo vodenje zaposlenih in ne vodenje procesov. Izvedba storitev je vezana na posameznike, ki uresničujejo zamišljene ideje in s tem poskrbijo, da se procesi uresničijo. Za vse aktivnosti, ki se izvajajo v storitveni dejavnosti, so osrednji sprožilni element zaposleni.

Tema nas je pritegnila zato, ker je znotraj knjižničarstva v slovenskem prostoru vodenje redko obravnavano v sklopu strokovne in znanstvene literature, hkrati pa lahko ugotovimo, da se v praksi dobra četrtina zaposlenih v splošnih knjižnicah srečuje z vprašanjem uresničevanja poslanstva splošne knjižnice v povezavi z vprašanjem vodenja. Vodje na dveh nivojih (direktor in vodja krajevne knjižnice) predstavljajo 28,8 odstotkov vseh zaposlenih v splošnih knjižnicah.

Povezavo med uresničevanjem poslanstva splošne knjižnice in vodenjem zaposlenih v splošnih knjižnicah bomo v tem prispevku spoznali skozi ugotovitve raziskave, s katero smo ugotovljali osebna stališča in oblike ravnanja vodij in je bila izvedena med direktorji slovenskih splošnih knjižnic v sklopu doktorske naloge z naslovom Vodenje zaposlenih v splošnih knjižnicah. Naloga je nastala pod mentorstvom dr. Silve Novljan. Stališča, poglede in ravnanja pri vodenju zaposlenih za uresničevanje poslanstva splošne knjižnice smo ugotavljali z anonimnim vprašalnikom, torej s pomočjo anketne metode. Vprašalnik je v petih delih sestavljal 89 vprašanj, povezanih v šest vsebinskih sklopov: sprejemanje poslanstva, pomoč pri vodenju sodelavcev, slog vodenja, način ravnanja, motiviranje vodij in značilnosti anketirancev.

Povabilo smo posredovali na 58 elektronskih naslovov direktorjev splošnih knjižnic, k sodelovanju v raziskavi smo povabili vse direktorje splošnih knjižnic. Prejeli smo en samodejni odgovor o daljši odsotnosti, zato smo upoštevali vzorec 57 direktorjev splošnih knjižnic. Anketni vprašalnik je v celoti izpolnilo 44 direktorjev, kar predstavlja 77,19 odstotkov direktorjev knjižnic, med njimi so tudi direktorji vseh desetih osrednjih območnih knjižnic. Zgolj ugibamo lahko o vzrokih, zakaj je 13 direktorjev sprejelo odločitev o nesodelovanju v raziskavi. Kljub temu da smo spraševali po osebnih

stališčih in mnenjih, smo želeli spoznati videnja in vedenja posameznikov na izbrani javni funkciji, s katero posamezniki prevzamejo odgovornost za uresničevanje javne službe. Njihova stališča in mnenja so njihova osebna drža, so pa glede na vlogo pri izvajanju programov javne službe vsekakor upravičen predmet raziskovanja. V času, ko je potekalo anketiranje, smo direktorje trikrat povaobili k sodelovanju.

V prispevku bomo predstavili povprečne ravni sprejemanja poslanstva splošne knjižnice pri direktorjih slovenskih splošnih knjižnic.

Sprejemanje poslanstva splošne knjižnice nam pomeni popolno strinjanje s širimi učinki poslanstva splošne knjižnice:

- učinek: prispevek poslanstva splošne knjižnice k razvoju skupnosti,
- učinek: spreminjanje informiranja, učenja, kulture in druženja prebivalcev,
- učinek: usklajenost poslanstva knjižnice in vizije knjižnice ter
- učinek: poslanstvo splošne knjižnice je temeljno vodilo ravnanja vodje.

Ključne besede: splošne knjižnice, Slovenija, poslanstvo, vodenje zaposlenih, raziskave

Poklicni izzivi

Cristoph Deeg

Verjamem v knjižničarske superjunake – zakaj moramo o prihodnosti knjižničarjev ponovno razmisli

V zadnjih desetih letih je digitalizacija naše družbe začela spremenjati tudi svet knjižnic. Vedno več knjižničarjev spoznava, da pravzaprav ne vedo, kaj pojem »knjižnica« pomeni danes in kaj bo pomenil v prihodnosti. Ali gre pri knjižnici za knjige? Ali gre pri knjižnici za branje? Kakšna bo definicija knjižničarja v prihodnje? Je to ljubitelj knjig? Ali specialist za informacijsko tehnologijo? Ali sta Google in Amazon boljša od knjižnic? In če je tako, ali knjižnice sploh še potrebujejo zgradbe in analogue medije? Ali naj si knjižnice raje prizadrevajo postati staromodna alternativa za tiste, ki jim je digitalni svet tuj? Kadarkoli se pogovarjamo o prihodnosti knjižnic, postaja debata vedno bolj zastrašujoča. Zdi se, da je digitalizacija demon, ki se je osvobodil z namenom, da bi zaslužnjl svet knjižnic. In nekateri knjižničarji se v tej bitki, ki je ne razumejo in v kateri ne morejo zmagati, počutijo kot žrtve.

Sam verjamem, da so knjižničarji lahko digitalno-analogni superjunaki. Digitalizacijo pa razumem kot reševanje knjižnic in knjižničarjev iz kletke analognih meja. Pri knjižnici prihodnosti ne gre za medije, ampak za vsebino in za to, kaj z njo počnemo. Je prostor, ki ga je treba raziskati in z njim rasti. To pa pomeni več knjižnice kot kadar-koli prej. Gre za branje, ustvarjanje, učenje, igrajanje, SMS-sporočanje, raziskovanje. In knjižničarji so superjunaki, ki to vedno znova omogočajo.

Da bi postali del te svetle prihodnosti, moramo knjižnico preoblikovati od temeljev. Razumeti moramo, kaj ljudje delajo. In ustvariti digitalno-analogne knjižnične strategije. Spremeniti moramo način, kako knjižničarji razmišljajo o medijih. Preden začnemo učiti druge, preden jih lahko spodbudimo, da bi se naučili, se moramo tega naučiti sami. Knjižnica ne bo očarala nikogar, če ne bo najprej tudi sama radovedna glede vseh novih možnosti.

Superjunaki so vedno rezultat preoblikovanja. Ko postanejo superjunaki, se morajo naučiti, kako svojo moč modro uporabljati. V svojem predavanju bom pokazal, kaj v kontekstu knjižnice pomeni »biti superjunak«. Pokazal bom, da glavni vidiki te spremembe nimajo nič opraviti z digitalnimi dejavnostmi. Prav tako bom pokazal, zakaj je ta nova zamisel o knjižnici tako pomembna in zakaj v prihodnosti ne bomo več potrebovali starih knjižničarskih pojmov. Prav tako želim pokazati, zakaj Amazon in Google nista sovražnika knjižnic in zakaj moramo poleg tega nanju gledati kot na

pomočnika superjunakom, tako kot v filmu Robin pomaga Batmanu.

Na koncu svojega predavanja bom predstavil tudi konkretno zamisel o tem, kaj moramo storiti, da bi knjižnice sploh lahko spremenili. Prav tako bom omogočil vpogled v glavne zahteve za spremembe. Da bi postali knjižničarski superjunaki, vam torej ni treba kupiti nove lepe obleke. Naučiti pa se boste morali leteti ...

Ključne besede: knjižnice, spremembe, digitalizacija, knjižnične strategije

dr. Polona Vilar

Študij kot pot do znanja

Izziv za vsak program formalnega izobraževanja je, kakšne kompetence razvijati pri študentih oziroma diplomantih, da bi ti lahko v nadaljevanju uspešno vstopali na trg dela in po eni strani izpolnjevali zahteve in pričakovanja delodajalcev, po drugi pa razvijali lastno kariero. Sodobna družba znanja temelji na informacijah, obenem pa se temeljito spreminja glede izobraževanja. V preteklosti aktualen model izobraževanja pred nastopom dela se je preobrazil v model izobraževanja, pomešanega z delom. Tako ne moremo več pričakovati, da bo oseba ob koncu formalnega izobraževanja obvladala vse ali večino kompetenc, ki jih potrebuje za uspešno in kakovostno opravljanje svojega dela ves čas svoje aktivne delovne dobe. Zaradi tega je naloga institucij formalnega izobraževanja namesto razvijanja kompetenc, povezanih z neposrednimi delovnimi nalogami, razvijati takšne, ki bodo posamezniku omogočile vseživljenjsko učenje, ki vodi v osebni in profesionalni razvoj. Žal ob tem ne moremo spregledati dejstva, da izobraževanje na primarni in sekundarni ravni, ki ima načeloma enako nalogu – torej usposabljalni posameznike za vseživljenjsko učenje – prepogosto opravi to nalogu v nezadostni meri, kar se odraža v bolj ali manj pomanjkljivem predznanju, ki ga študenti prinesejo s seboj na fakulteto. To pa pred visoko šolstvo postavlja dodatne izzive, ki sta jih še otežila vsesplošno varčevanje v javnem sektorju ter zglasna bolonjska reforma.

Bibliotekarstvo, informacijska znanost in knjigarstvo so interdisciplinarna področja in kot taka izrazito podvržena t. i. družbenemu prepihu, saj so tako ali drugače vpeta v vsa področja delovanja družbe in prisotna v celotni verigi od nastajanja do shranjevanja, organiziranja, posredovanja in arhiviranja informacij, gradnikov človeškega znanja. Mednarodne smernice za oblikovanje izobraževalnih programov za področje bibliotekarstva in informacijske znanosti (npr. IFLA, 2012; ALA, 2015) priporočajo, da je med izobraževalci in zaposlovalci vzpostavljeno neprestano izmenjevanje in-

formacij o spreminjajočih se pričakovanjih in potrebnih večinah, ki naj bi jih pridobili diplomanti, ter o tem, kako programi izobražujejo. Priporoča se vključevanje zaposlovalcev v načrtovanje in evalvacijo ciljev in kurikula programa ter njihovo raznovrstno sodelovanje pri izvajanju.

Oddelek za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo »usposablja za delo v vseh tipih organizacij, ki se ukvarjajo s produkcijo, zbiranjem, urejanjem, hrambo in posredovanjem zapisanega znanja v vseh oblikah. Študij je namenjen tudi tistim, ki jih zanima raziskovanje knjige kot medija ter raziskovalni vidiki organizacije znanja. Diplomanti se lahko zaposlijo v knjižnicah, informacijskih centrih, založbah, pa tudi drugih okoljih, kjer je potrebno znanje s področja organizacije informacij.« (Oddelek za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo, 2016). Govorimo o zelo pestri in raznoliki paleti del in nalog ter delodajalcev (od knjižnic vseh vrst do založb, knjigarn, in vseh drugih informacijskih organizacij, pa tudi takih, ki delujejo na področju kulturne dediščine). Tako se po eni strani kaže potreba po čim širšem naboru znanj in kompetenc, ki jih mora pridobiti posameznik, kar predstavlja svojevrsten izziv za vsak izobraževalni program. Po drugi strani bi lahko razmišljali o specializaciji znotraj usmeritev v posamezne vrste knjižnic ali drugih informacijskih organizacij (npr. mladinski ali otroški knjižničarji, strokovnjaki za delo z uporabniki s posebnimi potrebami).

Prispevek na podlagi analiz slovenskega trga dela za bibliotekarje (Božič, 2013) razmislekov o kompetencah sodobnega informacijskega strokovnjaka ter o vlogi izobraževanja za potrebe trga dela (npr. Competency Index for the Library Field, 2014; Competencies for the information professionals of the 21st Century, 2014; Zabukovec in Steinbuch, 2010) in vsebin študijskih programov, ki jih oddelek izvaja ali so v pripravi, podaja nekatere odgovore na vprašanje, kako študij bibliotekarstva, informa-

cijске znanosti in knjigarstva odgovarja na potrebe prakse. Ena od oblik sodelovanja z delodajalcji je praktično usposabljanje, ki ga študenti opravljajo tako na prvi kot na drugi stopnji študija. Stik s prakso poskušamo zagotavljati tudi na druge načine: npr. z rednimi srečanji z delodajalcji, skupnimi projekti, raziskavami in objavami, sodelovanjem v strokovnih telesih, obiski in ekskurzijami študentov v domačih in tujih informacijskih organizacijah, vključevanjem zunanjih sodelavcev iz prakse in gostujočih strokovnjakov v študijski proces, diplomskimi, magistrskimi in doktorskimi temami,

ki so povezane s predlogi iz prakse, spremeljanjem domačih in tujih trendov razvoja bibliotekarstva, informacijske znanosti in knjigarstva. Naša želja, kljub nekaterim oteževalnim okoliščinam, od katerih so mnoge izven našega vpliva, je usposabljaliti kakovostne, kompetentne in perspektivne strokovnjake, ki bodo pomembno prispevali k delu svojih organizacij in obogatili celotno družbo.

Ključne besede: visokošolsko izobraževanje, bibliotekarstvo, informacijska znanost, knjigarstvo, kompetence, trg dela

mag. Aleš Klemen

Zadostuje znanje sedanjosti za knjižničarje prihodnosti?

Prispevek se osredotoča na znanja za prihodnost, ki jih od formalno izobraženih kadrov s področja bibliotekarstva in informacijske znanosti (v nadaljevanju BIZ) pričakujejo delodajalcji v splošnih knjižnicah.

V sodobni družbi se vedno bolj krepi pomen informacijske tehnologije in to se odraža tudi v večjem vključevanju znanj s področja informacijske znanosti, informatike in računalništva v BIZ študijske programe, pogosto pod skupnim imenovalcem digitalno knjižničarstvo. A vendar je preveč zanemarjen drugi pomemben del – nujnost vključevanja t. i. mehkih znanj v študijske programe BIZ (Stephens in Hamblin, 2006, Bronstein, 2015). V praksi se namreč vedno bolj kaže potreba po premiku iz usmerjenosti v sistem k uporabniško usmerjenemu načinu dela, kar se mora odražati tudi v filozofiji formalnega študijskega programa za kadre, po katerih bo v prihodnosti potreba v sodobnih knjižnicah. Razvoj tovrstnih znanj bo informacijskim specialistom omogočil v polnosti razumeti informacijske potrebe pa tudi obnašanje uporabnikov, saj bodo le tako lahko poskrbeli za ustrezno organiziranost informacijskih virov in vsebin, hkrati pa razvijali informacijske servise ter opolnomočili uporabnike za njihovo uporabo. Tako je že študija finskih kolegov izpred slabih desetih let (Verho, 2008) o potrebah trga dela pokazala, da bodo bibliotekarji do leta 2015 moralni osvojiti kompetence, ki bodo odražale njihov talent za usmerjenost k uporabnikom, zmožnost mreženja, zajemanja informacij, uspešno obvladovanje negotovosti in reševanja problemov.

Trendi vključevanja novih vsebin v BIZ študijske programe po svetu vključujejo vsebine, ki zapolnjujejo specifične potrebe spremenljajočih se okolij in tipov knjižnic. Temeljnim tradicionalnim knjižničnim znanjem se pridružijo nova ključna znanja, kot so denimo digitalno knjižničarstvo, spletno arhiviranje, posebnosti organiziranja elektronskih virov ali pa informacijsko opismenjevanje in vrednotenje informacijske pismenosti. Digitalna doba bo

v naše knjižnice predvidoma prinesla tudi potrebe po znanjih s področij e-uprave, spletnega učenja, informacijskega svetovanja, zanesljivosti spletnih virov in vsebin, obvladovanja digitalne ločnice ter uporabniško generiranih vsebin. Pomembna znanja, ki bi morala biti skupna vsem bodočim informacijskim specialistom, so tudi zmožnost pogajanj (bodisi v obliki zagovorništva, še bolj pa s ponudniki gradiva in virov), vedno večjo težjo dobiva tudi izobraževanje uporabnikov, predvsem tistih, ki se pri komuniciranju v sodobnem svetu še ne zanašajo na informacijsko tehnologijo, zanemariti pa ne smemo niti znanj s področja formalne in neformalne komunikacije s svojimi uporabniki in drugimi deležniki (partnerji, financerji, mediji ipd.), informacijskih servisov v kulturno raznolikih skupnostih, vsebin in storitev za uporabnike s posebnimi potrebami itd.

V preteklih letih so se, predvsem v povezavi z razvojem novih vsebin in oblik komunikacije v elektronskem okolju, pojavili novi poklici, katerih delokrog lahko zelo hitro poseže v domeno delovanja knjižnic in njihovih ciljnih skupin uporabnikov, kar posledično pomeni, da se bomo morali temu prilagoditi tudi knjižničarji. Tako je na nas, da med svoja znanja vključimo tudi poznavanje managementa družbenih omrežij, optimizacije spletnih strani (SEO), spletnega marketinga in marketinga vsebin, računalništva v oblaku, informacijske arhitekture, skrbništva vsebin ipd.

Strokovno usposabljanje bi bodoče bibliotekarje in informacijske specialiste moralno pripraviti tudi na posebnosti in sodobne izzive, ki so že prisotni v naših splošnih knjižnicah:

- proces »odpiranja knjižnic«, ki že dolgo ne ponujajo več le klasičnih vsebin in storitev, pač pa vedno bolj postajajo prostor za srečevanja, izmenjavo znanj, izobraževanje in tretji življenjski prostor;
- ključna vloga informacijske in komunikacijske tehnologije ter interneta pri vseh delovnih procesih knjižnice, vključno s tradicionalnimi;

- multikulturalizem in globalizacija;
- spremembe v sestavi knjižnične zbirke, vedno več je novih medijev, ki spremenijo tudi način, kako knjižno zbirko in storitve uporabljamo (npr. elektronske knjige ali oddaljen dostop do informacijskih virov, kjer uporabniki obiskujejo knjižnico v virtualnem okolju);
- premik od posedovanja informacij k zagotavljanju dostopnosti do njih;
- vloga knjižnic kot izobraževalnih ustanov: predvsem na področju uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije in z njimi povezanega dostopa do informacij in informacijskih virov;
- sodelovanje: tako med knjižnicami kot tudi drugimi partnerji in deležniki v okolju;
- zmanjševanje razpoložljivih financ in z njimi povezane potrebe po kompetencah na področju zbiranja finančnih sredstev iz drugih virov (t. i. fund-raising).

Zadovoljstvo in pričakovanja o znanjih in mnenja o ravneh znanja, ki jih diplomanti Oddelka za bi-

bliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo ljubljanske Filozofske fakultete (BINK) prinašajo v delovne kolektive, smo med direktorji slovenskih splošnih knjižnic preverjali z anketnim vprašalnikom. Povprašali smo jih po prisotnosti znanj med njihovimi zaposlenimi, ki naj bi bila glede na teoretična izhodišča pomembna za sodobnega kompetentnega bibliotekarja v splošni knjižnici. Direktorje smo vprašali tudi, ali so ta znanja tudi dejansko uspeli osvojiti in ali so, po njihovem mnenju, tovrstna znanja potrebna za uspešno delo v splošnih knjižnicah. Povprašali smo jih tudi po morebitnih znanjih, ki bi jih bibliotekarji morali pridobiti v okviru formalnega izobraževanja, pa jih do sedaj (še) niso bili deležni.

Po mnenju o lastni usposobljenosti in pričakovanjih na področju morebitne ustreznosti formalno pridobljenih znanj smo povprašali tudi študente BINK.

Ključne besede: znanje, formalno izobraževanje, bibliotekarstvo, informacijske znanosti, digitalno knjižničarstvo, strokovno usposabljanje

Dobre prakse govorijo

Dragica Turjak Upravljanje s kadri v veliki knjižnici

Zaradi dostopnosti knjižnic in njihove povezaneosti z okoljem in ljudmi ni presenetljivo, da imajo daleč največ obiskovalcev med vsemi kulturnimi institucijami. Statistični podatki in raziskave javnega mnenja kažejo, da so knjižnice pomemben dejavnik za posameznika in da močno prispevajo h kvaliteti bivanja prebivalcev.

Poleg primernega prostora, ki lahko ustvarja povezovanje generacij, so najpomembnejši atribut knjižnic zaposleni – knjižničarji, ki znajo svetovati, selekcionirati in vrednotiti informacije, razumeti uporabnike, skrbeti za zbirko, vodje, ki so strokovni in motivirani za delo ter znajo motivirati, in drugi kadri, ki morajo nuditi zanesljivo podporo na finančnem, pravnem, organizacijskem in tehničnem področju. Zaposleni so največji finančni delež v strukturi proračuna knjižnice in torej njena največja vrednost. Organizacija dela je zato pomembno povezana z razvojem in upravljanjem človeških virov, z upravljanjem in organiziranjem njihovega časa in s tem učinkovitega poteka delovnih procesov.

Organizacijske ideje so se v družbi pojavitale že zelo zgodaj v zgodovini, od starega veka dalje. Ob koncu 19. stoletja se je začelo sistematično proučevanje delovnega časa, delovnih pogojev

in sistema nagrajevanja delavcev. Področje upravljanja je postajalo vse pomembnejše in vedno bolj so se razvijale tudi različne teorije vodenja, od klasične, ki temelji na togih hierarhičnih strukturah in organizacijo obravnavi v glavnem kot mehanski sistem, do sodobne teorije organizacije, ki daje poudarek človeškim zmogljivostim. Skoraj pri vseh sistemih urejanja dela so v ospredju prioritiziranje za zmanjšanje napora pri delu, skrajšanje potrebnega časa za dosego cilja, povečanje kakovosti, izboljšanje počutja delavcev, povečanje produktivnosti. Teorija o človeških virih se je razvila v ZDA okrog leta 1960 in šele ta temelji na sistemu, v katerem so najpomembnejši ljudje in njihovi medsebojni odnosi. Danes imenujemo to organizacijska klima, človek s svojimi znanji, sposobnostjo in motiviranostjo je postal tvorec procesov dela. Njegove sposobnosti, da uporabi in poveže pridobljeno znanje v vseh situacijah, pa imenujemo kompetence.

Organizacijska struktura zavoda mora delovati tako, da zaposlenim omogoča kar najbolj učinkovito in stalno komunikacijo po najkrajši poti in zelo pomembna je opredelitev ciljev. Ni namreč dovolj, da vsak dela to, kar zna, ampak da dela to, kar je potrebno za dosego ciljev. Vodja mora vedeti, kaj je potrebno narediti za to in vzpostaviti

organizacijsko strukturo, ki omogoča najučinkovitejšo organizacijo dela. Poleg kadrovskega menedžmenta je izjemnega pomena tudi timsko projektno delo, ki ga je lažje organizirati in izvajati, če organizacijski model ni preveč hierarhičen in tog.

Velikost knjižnice v veliki meri vpliva na njeno notranjo organizacijo. Velike knjižnice z večjim številom zaposlenih imajo lahko drugačno notranjo organizacijsko podobo kot majhne, je pa upravljanje človeških virov ter skrb vodstev za kariere zaposlenih, njihovo izobraževanje, specializacijo, notranjo klimo pomembna za vse velikosti knjižnic.

Knjižnice se srečujejo z zmanjševanjem sredstev in so postavljene pred dejstvo, da organizacijo dela podrejajo spremembam in si zastavljajo cilje, kako z omejeno porabo sredstev doseči učinkovito javno službo, enak dostop do storitev, pravičnost, varnost, skrb za specifične potrebe uporabnikov, kar je poslanstvo knjižnic. Cilj vodenja je v nenehnem dokazovanju, da knjižnica ni le porabnik javnih sredstev, ampak da pomembno prispeva k boljši kakovosti življenja celotne družbe.

Knjižnice širijo svoje storitve in uvajajo dejavnosti za popularizacijo. To terja na eni strani specializacijo zaposlenih in nova znanja (menedžerje, informacijske specialiste, računalniške strokovnjake, pravnike, ekonomiste, kadrovske delavce, poznavalce stikov z javnostjo, vseživljenskega izobraževanja).

vanja in posebnih potreb uporabnikov), na drugi strani pa veliko več medsebojnega sodelovanja in povezovanja. Nujno je izobraževanje zaposlenih za vsa strokovna področja v knjižnici in za vodenje.

V svoji predstavitvi se bom osredotočila predvsem na primer iz prakse, na svoje izkušnje pri vodenju druge največje splošne knjižnice v Sloveniji. Predstavila bom model notranje organizacije Mariborske knjižnice, zasnovan na principu mrežne ali matrične organizacije, ki zelo podpira možnost projektnega timskega dela in dobro komunikacijo v vseh smereh. Predstavila bom sistem izobraževanja in notranje komunikacije ter se ustavila tudi pri vzpostavljavi sistema vodenja kakovosti in sistemu notranjih presoj, ki so po več kot desetih letih še vedno eden temeljnih načinov uvajanja izboljšav v procese dela in vzdrževanja sprejemljive notranje klime. Izpostavila bom problem, kako težko je slediti celovitemu upravljanju s kakovostjo, hkrati biti usmerjen k uporabniku, k zaposlenim, k nenehnim izboljšavam, spodbujanju izobraževanja in dobri notranji komunikaciji, ob tem pa se desetletja spopadati z neznosno prostorsko problematiko, ki jemlje energijo in jo nenehno preusmerja od kreativnega dela s kadri na brezplodno delo z ustanovitelji.

Ključne besede: knjižnice, zaposleni, organizacija dela, upravljanje človeških virov, Mariborska knjižnica

Simona Resman

»Kariera je krasna, ampak na mrzel večer se ne moreš stisniti k njej« (Marilyn Monroe)

Kolikokrat slovenske knjižničarje na mrzel večer ogreje misel na lastno kariero? Koliko naših prijateljev in znancev meni, da je v knjižničarski profesiji sploh mogoče narediti kariero?

Kariero oziroma danes bolj uveljavljen izraz karierini razvoj njenostavneje opredelimo kot pot, po kateri hodi posameznik v svojem poklicnem oziroma delovnem življenju. Uspešnost na karierni poti je v največji meri odvisna od naših znanj, izkušenj in veščin, ciljev, želja, osebnostnih lastnosti in sposobnosti ter danih možnosti in okoliščin. V praksi kariero pogosto pojmemojemo zgolj kot napredovanje oziroma vzpenjanje po delovni lestvici in jo povezujemo z zahtevnejšimi delovnimi mesti in poklici. Dejstvo je, da ima vsakdo, ki opravlja kakšno koli delo, na katerem koli delovnem mestu in v okviru katerega koli poklica, svojo kariero.

V prispevku bomo poskušali poiskati odmev nekaterih ključnih ukrepov kariernega menedžmenta v razvoju karier knjižničarjev:
Karierno usmerjanje pomeni, da pri zaposlenih v knjižnici spremljamo dosežene rezultate, me-

rimo potenciale, preverjamo osvojena znanja in veščine, osebnostne lastnosti in sposobnosti, usklajujemo želje in ambicije. Pred leti je karierno usmerjanje pomenilo odločitev za poklic, ki so ga nato ljudje v knjižnici opravljali večji del svojega življenja. Eden od vzrokov za omejeno karierno usmerjanje v knjižnicah je tudi manko profiliranih poklicev znotraj bibliotekarstva, ki bi se med seboj razlikovali po natančno razmejenih opravilih na različnih hierarhičnih ravneh in tudi po različno visokih dohodkih. Gotovo je to posledica majhnega števila velikih knjižnic, saj je bila do leta 2008 Narodna in univerzitetna knjižnica edina knjižnica z več kot 100 zaposlenimi. Leta 2008 pa dobimo z ustanovitvijo Mestne knjižnice Ljubljana z 220 zaposlenimi pomembnega igralca tudi na področju profiliranja poklicev in kariernega usmerjanja.

Pomemben korak v kariernem razvoju je napredovanje. V knjižnici poznamo vertikalno in horizontalno napredovanje. Vertikalno napredovanje je vezano na napredok po hierarhični lestvici knjižnice in praviloma pomeni vodenje večjega števila sodelavcev, novo delovno mesto ali naziv,

višjo stopnjo odgovornosti in pristojnosti ter tudi višjo plačo. Horizontalno napredovanje, ki je v knjižnici pogostejše, je vezano na napredovanje v okviru delovnega mesta in se odraža v večji odgovornosti in pristojnosti, zahtevnejših nalogah, višjem nazivu, boljših delovnih pogojuh, včasih tudi v višji plači.

Zaposleni v knjižnici naj bi imeli izdelan karierni načrt, v katerem naj bi bili potrebe in razvoj knjižnice usklajeni z željami in razvojem posameznika. Osnovni pogoji za uspešno načrtovanje karier so na eni strani identifikacija poklicnih skupin, ki jih knjižnica potrebuje, in analiza sedanjih in prihodnjih zahtev posameznih delovnih mest, na drugi strani pa analiza dejanskega stanja glede izobrazbe, sposobnosti in učinkovitosti trenutno zaposlenih.

Za razvoj in uspešno delovanje knjižnice je pomembno stalno in ciljno usmerjeno izobraževanje kot sestavni del karierne poti vsakega zaposlenega. Na podlagi analize potreb in želja zaposlenih knjižnica podpira različne oblike formalnega in neformalnega izobraževanja (samostojno učenje na delovnem mestu, medsebojna izmenjava znanja med zaposlenimi). Postavlja pa se vprašanje, koliko sta tako formalno izobraževanje kot stalno strokov-

no izpopolnjevanje v resnici v funkciji kadrovanja in razvoja karier, sploh glede na obseg sredstev, ki ga izobraževanje zaposlenih knjižnice vlagajo.

Spremembe delovnega mesta so sestavina kariere vsakega zaposlenega, ki se na novo delovno mesto razporedi trajno ali začasno, pač v skladu z različnimi razvojnimi ali organizacijskimi spremembami v knjižnici.

Med ključnimi sodelavci so kandidati za naslednike, zato namenja razvoju naslednikov in njihovi karieri knjižnica še posebno pozornost, ki vključuje intenzivnejše pridobivanje predvsem specialističnih znanj in večjo motivacijo. Pri razvoju talentov knjižnica spodbuja inovativne posameznike in jim omogoča dovolj spodbudno delovno okolje in naloge, ki jim predstavljajo dovolj velik izziv.

Stroški dela predstavljajo v slovenskih splošnih knjižnicah velik del njihovega proračuna in ta vložek lahko upraviči le strateško usmerjen menedžment zaposlenih, ki ustvarja različne možnosti razvoja kariere posameznikov.

Ključne besede: knjižnice, karierni razvoj, profiliranje poklicev, vertikalno in horizontalno napredovanje, izobraževanje, motivacija

Video predstavitev Ko bom velik, bom knjižničar?

V video predstavitvi knjižničarskih praks smo želeli prikazati pestrost poklicev in konkretnе primere razvoja karier v knjižničarski stroki ter osvetlitи možnosti opravljanja različnih del in poklicev v knjižnicah.

K sodelovanju smo povabili kolege iz knjižnic, ki niso le bibliotekarji; med drugim so nam zaupali, kako so se zaposlili v knjižnici, ali so zaposlitev v knjižnici načrtovali, kaj jih motivira pri delu, kaj jim predstavlja izziv na delovnem mestu in kako s svojim delom pripomorejo k pozitivni podobi knjižničarske stroke v družbi.

V video prispevku sodelujejo: Marko Lakovič, vodja kulturnih programov, Mestna knjižnica Ljubljana; Marjana Moškrič, pisateljica in bibliotekarka, Mestna knjižnica Ljubljana; Robert Ožura, glavni ure-

dnik regijskega portala Kamra, Osrednja Knjižnica Celje; mag. Maja Peteh, vodja Gozdarske knjižnice Biotehniške fakultete in predsednica Društva bibliotekarjev Ljubljana; Kristina Picco, vodja nacionalnih dejavnosti za mlade v Pionirski – centru za mladinsko književnost in knjižničarstvo, Mestna knjižnica Ljubljana; Breda Podbrežnik Vukmir, direktorica Knjižnice Franceta Balantiča Kamnik; dr. Simona Šinko, vodja Centra za vseživljenjsko učenje, Mestna knjižnica Ljubljana; Irena Škvarč, direktorica Knjižnice Franceta Bevka, Nova Gorica; Sabina Šolar, bibliotekarka, Knjižnica dr. Toneta Pretnarja Tržič; Miha Žitko, vodja Oddelka za Informatiko, Mestna knjižnica Ljubljana.

Ključne besede: knjižničarstvo, poklici, razvoj karier, primeri



Library, the Heart of the City: Our Potentials and Motivation

Abstracts



Dear attendants,

when we formed a working group for the preparation of this conference at the end of the last year in order to discuss what we should talk about at the next conference in Ljubljana Public Library, we were very much influenced by the information about how the library legislation would change in the field of employment. We were receiving information that employing people without formal library education had come to an end. Due to high costs of additional training for the employees who do not have the right education in order to become »proper librarians«, libraries were supposed to be less motivated to employ such people and be encouraged to employ librarians with the bachelor's degree in library science instead. Of course nobody made even a passing mention of what kind of education were library practitioners on lower levels of education, that is library associates and library assistants, supposed to have. We were asking ourselves if we could tell something new about this subject and if we could convince the professional public that multifunctionality of a public library inevitably leads to employing people with different types of education and knowledge, of course in accordance with the goals of the library and with a vision to form a team which will be able to perform different activities which are multipurpose and that are going on in a public library on a daily basis. Now that the amendment to the library act has been adopted things will really get interesting in the field of the employment in libraries.

A public library more and more directs its activities towards informal lifelong learning, and it is really amazing how many opportunities one can find there and in how many fields people need additional knowledge for everyday life. And who are the individuals who offer and run those courses in libraries? How many of these activities are performed by librarians with a degree in library science, and how many by other librarians and library practitioners and how many by external collaborators? Is the prevailing activity of public library employees still associated with books, information and borrowing or are the aforementioned activities becoming a daily routine while there are some other activities coming to the fore, namely the activities of lifelong learning, mastering information technology in order to gain information, activities related to leisure and relaxation, artistic creativity, play-

ing and other creative ideas? How can we find associates who can perform all such activities for patrons? Do employees come forward with their potentially additional knowledge and skills and do they wish to take part in activities that are outside the scope of generally recognized library activities for which they are not paid? What motivates them to undertake additional, different work and what do they expect from it? How will the descriptions of the working tasks of library professionals have to be changed?

A flexible and educated librarian and a professional management team that is not afraid of change are required for the successful adaptation to the increasingly obvious multifunctionality of a library, thinks one of our lady lecturers. The other one agrees with her when she says that the quality of library service is provided by individuals and is strengthened by their ability to form a creative team which is able to set a common goal of putting into effect the mission of the library.

We will not discuss only the development of professionalism as such but also the question of whether it is possible in a library to build a career that fulfils and inspires a person. We will also discuss the topic of which competences should library science students be encouraged to develop in order to get into the job market successfully in the future. We will ask ourselves if there is an established exchange of information between educators and employers about the expectations regarding the knowledge and skills which library graduates are supposed to get in order to be as successful as possible in finding a job. Perhaps it is exactly this meeting that will initiate such an exchange which will convey to the educators the expectations of libraries in a time of an upward trend of meeting the educational and cultural needs of patrons, of providing the use of information technology and coping with a multicultural society.

The size of a library is without doubt an influencing factor in the determination of its internal organization and the selection of personnel. Large libraries have a different internal organizational structure in comparison with the small ones, but human resource management and the care of the leadership team for the careers of the employees, their education, specialisation and the internal climate are important for libraries of

all sizes. Every single library has the possibility to recognize different types of knowledge and develop talents, encourage inventive individuals and enable the transmission of all types of professional knowledge to the successors. It is also very important for the library management to be oriented toward the encouragement of the progress of the employees and not to stand in the way of their educational and career ambitions even though these ambitions go beyond the library walls. So is it possible to develop a good career in a library? We will hear that one of the reasons for a limited career choice in libraries

is also a bad diversification of library professions which ideally would have clearly delineated boundaries between them from the viewpoint of accurately separated working tasks and different levels of difficulty and also income levels. Nevertheless, we will show on examples that careers which fulfil a person professionally are possible also in our branch. Although we librarians do not have a reputation as high earners neither in the home nor international environment, the value of our careers lies elsewhere. It is difficult for someone who is not a librarian to understand this.

Jelka Gazvoda
Library Director



Responses to Changes

Jelka Gazvoda, MA

Multifunctionality of a Public Library as the Motivation for the Employees

The multifunctionality of a public library is embedded in the basic library act itself by which public libraries in Slovenia operate, because it regulates practically all possible forms of work, presentation and promotion of material, types of cooperation with patrons, lifelong learning, use of information technology and introduction of other strata of culture in a public library – as public service. In such a manner, a public library as the most visited of local institutions is very good at providing the advancement of generally cultural, reading, life-skill related and practical as well as leisure competences of patrons. A library tends to focus on informal education and it is amazing how many opportunities one can find there and in how many fields people need additional knowledge for everyday life. But who are the people who enable and perform these contents? How many of them are library employees and how many of them are external collaborators? Is the prevailing activity of the employees still connected with a book, its arrangement, borrowing and providing information? How big is the part of library employees that is engaged in less typical work with patrons? What type of

knowledge do they need for this how do they gain such knowledge and how are they motivated by such work? Is multifunctionality also the future of libraries? Is the multifunctionality of libraries also the future of the education for library activities?

We will show that it is the cooperation in the projects that enriches the work of every library employee and opens up new vistas in the development of his or her career. We will think about what the latest change in library legislation means for the employment in libraries. Will the personnel principles change or will the internal rulebooks change instead in order to make it possible for libraries to include the people who bring new contents to a library? We will look at how multifunctionality functions in Ljubljana City Library and which type of special and interesting knowledge have we noticed so far and even intentionally developed among our employees.

Keywords: public libraries, employees, multifunctionality, education, competences, career development

Vesna Horžen

With Competent Librarians to Change

We librarians have been aware for a very long time that public libraries really need reformation and that the types of knowledge library employees gain through formal education are far from sufficient in providing answers for everyday new situations we face in these institutions on a daily basis. Constant changes in society demand constant adjustment to the new needs of library users and also other participants, for example financiers, publishers ... The condition for successful adjustment is flexible, educated and qualified library personnel, including expert and management level, which is not afraid of change and can convey to the public in many ways with convincing arguments that it is worthwhile to keep libraries and their activities, for they serve the public in the best sense of this word.

The last sentence could represent the vision of a librarian in a library of tomorrow. But is this vision

realistic considering the fact that we librarians are proverbially unwilling to change? Could the investment into the education of library employees change this conservative view? By all means, the answer is »yes to education«. However, one should give a careful consideration to the contents and goals of education and measure and watch its results.

In the document Slovene public libraries for the future: the strategy of the development of Slovene public libraries 2013-2020 (Strategies), four strategic fields for the development of public libraries are covered, and one of them is the education of librarians, which is treated in the strategic chapter »Qualification and knowledge of librarians«.

Keywords: public libraries, knowledge and competences, changes, strategies, measures, reforms

Sabina Fras Popović, PhD

Leadership with a Mission

The mission of Slovene public libraries is determined on two levels. The first one represents the current legal framework which places Slovene public libraries in the system of public office, public institutions and into the national programme of culture and the public library employees into the system of public employees. The other level represents the expert framework which places Slovene libraries into the library system. One can understand the mission of public libraries through documents which are publicly available to all people showing interest. The basis of library operation is the accomplishment of its mission for all inhabitants through the availability of libraries and their operation. That is why our paper directs the question of whether the management in Slovene public libraries has an effect on the accomplishment of the mission of a Slovene public library in the library system. The quality of library service is provided by individuals and it is strengthened by the ability of individuals to form a creative team which is bound together by the accomplishment of the mission and mission-related goals. We see management as an individual who has influence on the profes-

sional behaviour of his / her colleagues. We put at the forefront the management of personnel and not the management of processes.

The topic has attracted our attention because management in the library science in the Slovene environment is rarely treated in professional and scientific literature, and then in the same breath we can establish that a good quarter of the employees in public libraries are connected with management. Managers on two levels (library directors and head of a local library) represent 28,8 per cent of all employees in public libraries.

We will discover in this paper the connection between the accomplishment of the mission of a public library and the management of the employees by means of the findings of an inquiry with which we have established personal views and forms of actions undertaken by managers of Slovene public libraries within the scope of the PhD thesis entitled Managing Employees in Public Libraries.

Keywords: public libraries, Slovenia, mission, personnel management, researches

Professional Challenges

Christoph Deeg

I believe in Library-Superheroes – why we need to re-think about the future of librarians

Within the last 10 years the ongoing digitization of our society began to change the world of libraries as well. More and more librarians understand that we honestly do not know what »a library« means today and in the future. Is a library about books? Is a library about reading? And what is the future definition of a librarian? Is it a book-lover? Or is it an IT-specialist? Are Google and Amazon better libraries? And if so, do libraries need buildings and analogue media? Or should libraries try to become the old-fashioned alternative for digital non-natives? Whenever we talk about the future of libraries the discussion becomes more and more scary. The digitization seems to be a demon that came from hell to enslave the world of libraries. And some librarians feel like victims in a battle that they do not understand and that they cannot win.

But I believe in librarians as digital-analogue superheroes. For me digitization means to uncage the libraries and the librarians from analogue borders. The library of the future is not about media but about content and doing something. It is a space to

explore and grow with. It is more library than ever before. It is about reading, creating, learning, gaming, texting, exploring. And librarians are the superheroes that make this happen again and again.

But to become part of this golden future we need to rebuild the library from its ground. We need to understand what the people are doing. We need to create digital-analogue library-strategies. We need to change the way librarians think about media. Before we can teach others, before we can activate others to learn we need to learn on ourselves. A library will not be able to intrigue someone if it is not curious about all these new possibilities itself.

And at the end of my talk I will show a concrete idea about what has to be done to change the libraries at all. I will also give an insight in the main requirements for that change. So to become a library-superhero you may do not have to buy a cool suit. But you will have to learn to fly ...

Keywords: libraries, changes, digitization, library strategies

Polona Vilar, PhD

Study as a Path to Knowledge

The challenge of every programme of formal education is what kind of competences to develop so that students or graduates could later on successfully enter the labour market and on the one hand fulfil the requirements and expectations of employers and on the other hand develop their own career. The modern knowledge society is based on information, while at the same time it is thoroughly changing in regard to education. A once popular model of education before the start of work has transformed into a model of education mixed with work. Thus we can no longer expect from a person at the completion of formal education to master all or the majority of competences which he/she needs for successful and quality performance at work during the whole of his/her active working years. Therefore the task of institutions providing formal education is to develop such competences that will qualify an individual for lifelong learning, which leads to personal and professional development instead of developing competences related

to direct work tasks. Unfortunately, we cannot overlook the fact that education at primary and secondary levels, which basically has the same task – namely to prepare individuals for lifelong learning – all too often carries out this task to an insufficient degree, which is reflected in more or less insufficient prior knowledge shown by students entering faculties. This poses additional challenges to higher education, which are made even more difficult by general money saving measures in the public sector and by the notorious Bologna reform.

Library science, information science and book studies are interdisciplinary areas and as such under the influence of the so-called social draft, as they are all in one way or another tied into all areas of society and are present throughout the whole chain from the creation to the storage, organization, communication and archiving of information, the cornerstones of human knowledge.

It is our wish, in spite of several difficult circumstances, many of which are out of our influence,

to train excellent, competent and promising experts, who will importantly contribute to the work of their organizations and enrich the whole society.

Aleš Klemen, MA

Is the Knowledge of the Present Sufficient for the Librarians of the Future?

The presentation focuses on knowledge for the future which is expected by the employers in public libraries from those employees who have been formally educated in library and information science (LIS).

In modern society the importance of information technology keeps growing and this is also reflected in greater incorporation of information skills, informatics and computer science into LIS study programmes, frequently under the common denominator of digital librarianship. However, another important part is largely overlooked – the incorporation of the so-called soft knowledge into LIS study programmes.

The trends of incorporating new contents into LIS study programmes in the world include contents which fulfil the specific needs of changing environments and different types of libraries. Basic traditional library knowledge is joined by new important subjects such as digital librarianship, web archiving, the organisation of electronic resources or information literacy education and evaluation of information literacy.

Over the past years, especially in relation to the development of new contents and forms of communication in the electronic environment, new professions have appeared. This conse-

quently means that librarians will have to adapt to this trend as well. Our task is to broaden our knowledge also with the skills of management of social networks, optimization of web sites (SEO), web marketing and marketing of contents, cloud computing, information architecture, web content administration, and the like.

The expectations about knowledge and opinions about the levels of knowledge brought into the workplace by the graduates of the Department of Library and Information Science and Book Studies at the Faculty of Arts in Ljubljana has been checked among the directors of Slovene public libraries by a questionnaire. We asked them whether their employees demonstrate skills which should be important for a modern competent librarian in a public library according to theoretical principles.

We have also asked the students of the Department of Library and Information Science and Book Studies about their opinions on their own competences and expectations regarding the adequacy of formally acquired knowledge.

Key words: knowledge, formal education, library science, information science, digital librarianship, professional training

Good Operating Practices Talk

Dragica Turjak

Personnel Management in a Large Library

Due to the availability of libraries and their connection with the environment and the people, it is not surprising that libraries have by far the largest number of visitors among all cultural institutions. Statistical data and public opinion surveys indicate that libraries are an important factor for individuals and they strongly contribute to the quality of life.

The organizational structure of an institution must function in a way that enables employees the most effective and constant communication in the shortest way possible. The definition of objectives is very important. It is not enough that everyone does what he/she knows, but that he/she does what is necessary to achieve the objectives. The leader must know what is neces-

sary to be done and establish an organizational structure, which renders the most effective organization of work possible. Besides the personnel management team the project work is of great importance. It is easier to organize and implement it if the organizational model is not too hierarchical and rigid.

The size of the library has a strong influence on its internal organization. Large libraries with a large number of employees may have a different internal organizational appearance in comparison with the small ones. However, human resource management and the care of the leadership team for the careers of employees, their education, specialization and the internal climate are important for libraries of all sizes.

In my presentation I will focus mainly on an example from practice, on my experience of leading the second largest public library in Slovenia.

I will present the model of internal organization of the Maribor Public Library, designed on the principle of mesh or matrix organization, which strongly supports the possibility of project team work and good communication in all directions. I will highlight the problem of how difficult it is to adhere to comprehensive quality management, while being focused on users, employees, constant improvements, encouraging education and good internal communication. And after all, years of dealing with unbearable space problems, which drain energy, constantly redirecting it from creative work with personnel towards unproductive negotiations with the founders.

Key words: libraries, employees, organization of work, human resource management, Maribor Public Library

Simona Resman

»A career is wonderful, but you can't curl up with it on a cold night.« (Marilyn Monroe)

How often are Slovene librarians warmed up on a cold night by the thought of their own career? How many of our friends and acquaintances think that it is even possible to make a career in the library profession?

Career or career development is most easily defined as a path along which an individual progresses during his/her professional or working life. The success of the career path depends to a great extent on our knowledge, experience and skills, goals, wishes, personal characteristics and abilities and on given opportunities and circumstances. In practice career is often perceived merely as promotion or climbing up the working ladder and it is often connected with more demanding jobs and professions. But the fact is that everyone who does any kind of work, in any job and in any profession, has his/her own career.

In this article we will try to find an echo of some key career management interventions in librarians' career development:

Career guiding means that we follow the results achieved by the employees in the library, we measure their potentials, examine their acquired knowledge and skills, personal characteristics and abilities and we coordinate their wishes and ambitions.

In public libraries work costs represent a large part of their budget and this input can only be justified by strategically oriented personnel management, which creates diverse possibilities of an individual's career development.

Key words: libraries, career development, occupational profiling, vertical and horizontal promotion, education, motivation

Video presentation

Will I be a Librarian When I Grow up?

In the video presentation of library practices we wish to present the diversity of occupations and actual examples of career development in the library profession and to highlight the possibilities of performing different jobs in libraries.

We have invited for cooperation colleagues from libraries who are not only librarians; they tell us how they have got employed in the li-

brary, whether their employment in the library was planned, what motivates them at work, what challenges they find at their workplace and how they contribute work to the positive image of the library profession in society.

Key words: librarianship, professions, career development, examples

Predstavitev avtorjev

Mag. Jelka Gazvoda je po osnovni izobrazbi profesorica slovenščine in angleščine, podiplomski študij pa je opravila na področju menedžmenta v javnem sektorju. Ima strokovni naziv bibliotekarka specialistka. V strokovnem knjižničnem okolju deluje od leta 1981, ko se je zaposlila v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani, kjer je bila vodja Časopisnega oddelka in ISSN centra Slovenija ter kasneje vodja Sektorja za obdelavo knjižničnega gradiva. Aktivno je sodelovala pri razvoju NUK-a in sistema Cobiss, zlasti na področju serijskih publikacij, ter v devetdesetih letih ustanovila slovenski ISSN center. Trinajst let je bila glavna urednica revije Knjižnica. Kasneje je devet let na Ministrstvu za kulturo skrbela za knjižnično zakonodajo in financiranje knjižnic ter vzpostavila številne povezave s knjižnicami in občinami, pa tudi z drugimi področji kulture, zlasti s področjem knjige. Od leta 2008 je direktorica Mestne knjižnice Ljubljana, kjer skupaj s sodelavci razvija tehnološko sodobno in vsebinsko raznoliko, k ljudem usmerjeno splošno knjižnico.



Vesna Horžen dela v knjižničarstvu v različnih vlogah že 26 let, prehodila je pot od vodje knjižnice preko direktorice zavoda, v katerem so bili združeni knjižnica, muzej in galerija, do predsednice Združenja splošnih knjižnic, ki svojo funkcijo opravlja profesionalno. Ima strokovni naziv bibliotekarska specialistka. Vsako delovno mesto razume kot priložnost služiti dejavnosti s talenti, s katerimi so posamezniki prišli na svet, in z znanji, ki so jih pridobili na poti svojega razvoja.

Dr. Sabina Fras Popović (najlepše mesto ob Dravi, najboljši letnik kot bibliobus Mariborske knjižnice) je po končani III. gimnaziji v Mariboru študirala bibliotekarstvo in primerjalno književnost na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Podiplomski študij je nadaljevala na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani, na Oddelku za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo. Z zagovorom magistrske naloge z naslovom Standard Sistemi vodenja kakovosti in njegovo uvajanje v splošno knjižnico je 4. aprila 2007 zaključila magistrski študij s področja bibliotekarstva. Z zagovorom doktorske disertacije z naslovom Vodenje zaposlenih v splošnih knjižnicah je 17. septembra 2015 zaključila doktorski študij. Obe nalogi sta nastali pod mentorstvom doc. dr. Silve Novljana.

Je avtorica 58 člankov različne tipologije, prejemnica Sayetove nagrade za najboljše magistrske naloge na Oddelku za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo in je zaposlena v Mariborski knjižnici od tistega dne, ko je Mariborska knjižnica prejela Čopovo diplomo. Od leta 1996 je aktivna članica Društva bibliotekarjev Maribor. Že nekaj časa je aktivna tudi v Zvezi bibliotekarskih društev Slovenije.



Christoph Deeg dela kot svetovalec, predavatelj in avtor na področju družbenih medijev, igrifikacije in digitalnih strategij. Svetuje in nudi podporo nacionalnim in mednarodnim ustanovam, predvsem knjižnicam, organizacijam in podjetjem pri razvoju in uvedbi celovitih in trajnostnih digitalnih strategij, ki povezujejo analogni in digitalni življenjski prostor. Ena glavnih usmeritev njegovega dela je področje igranja računalniških iger / igrifikacije. Ukvarya se predvsem z vplivom igranja / igrifikacije na strukturo, delovanje in management organizacij.

Leta 2013 ga je k sodelovanju povabil nemški Goethejev Inštitut za izvedbo raziskave v vzhodni Aziji (Kitajska, Japonska in Južna Koreja) o vplivu kulture igranja računalniških iger na podjetja in kulturne ustanove. Poleg tega je avtor knjige »Gaming und Bibliotheken« in ustanovitelj mednarodnega omrežja »games4culture«.

Za več informacij obiščite njegovo spletno stran: www.christoph-deeg.com.

Dr. Polona Vilar je izredna profesorica na Oddelku za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo FF; trenutno tudi namestnica predstojnika. Po poklicu je bibliotekarka in profesorica angleščine. Ukarja se z informacijskim vedenjem, informacijsko pismenostjo, uporabniki informacijskih virov in storitev, splošnimi in šolskimi knjižnicami. Udeležuje se konferenc, piše članke in sodeluje pri terminoloških slovarjih. Kot članica uredniških odborov in recenzentka sodeluje z revijama Knjižnica in Šolska knjižnica in nekaterimi tujimi revijami. V okviru raziskovalne skupine Informacijska znanost in bibliotekarstvo pri Znanstveno raziskovalnem inštitutu FF in Zavoda BRIS je vključena v različne raziskovalne projekte. Kot gostujuča profesorica in raziskovalka sodeluje tudi s tujimi univerzami: Sveučilište u Zadru, London City University. V sodelovanju z NUK in ZRSŠ je aktivna na področju permanentnega izobraževanja knjižničarjev. Leta 2003 je prejela Kalanovo nagrado ZBDS, leta 2008 nagrado založbe Emerald/EFMD za kakovostno doktorsko disertacijo, leta 2013 pa nagrado za kakovostno pedagoško delo Študentskega sveta FF.



Mag. Aleš Klemen je diplomiral na Oddelku za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo Filozofske fakultete v letu 2004, magistrski naziv s področja bibliotekarstva in informacijske znanosti je pridobil leta 2010. Strokovni naziv »višji bibliotekarski svetovalec« je pridobil v letu 2015. Od leta 2006 je bil zaposlen v Knjižnici Otona Župančiča, kasneje pa v Mestni knjižnici Ljubljana, kjer opravlja delo koordinatorja posebnih nalog osrednje območne knjižnice za potrebe Osrednjeslovenskega območja. Aktivno se vključuje v strokovno delovanje slovenskega knjižničarstva, tako v okviru delovnih teles Društva bibliotekarjev Ljubljane in Zveze bibliotekarskih društev Slovenije, kakor tudi preko sodelovanja v strokovnih svetih knjižnic. Trenutno je predsednik Strokovne komisije za knjižnično dejavnost pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije. Vključen je v izobraževalne in razvojne projekte Mestne knjižnice Ljubljana, predvsem na področju digitalizacije, e-vsebin in e-storitev, aktivnega državljanstva in novih informacijsko-komunikacijskih tehnologij.

Dragica Turjak je rojena 13. marca 1958 v Mariboru, na Filozofski fakulteti v Ljubljani je leta 1981 diplomirala iz slovenskega in ruskega jezika s književnostjo. V Mariborski knjižnici je zaposlena od 1986, od leta 1991 je direktorica. Aktivno sodeluje v delovnih skupinah pri Združenju splošnih knjižnic, v Društvu bibliotekarjev Maribor in ZBDS, z referati na strokovnih posvetovanjih in objavami člankov. Dva mandata (od 1996 do 2000) je bila predsednica Društva bibliotekarjev Maribor in več let članica upravnega ali nadzornega odbora Združenja splošnih knjižnic, tudi članica eksperitone komisije za knjižničarstvo pri Ministrstvu za kulturo. Dva mandata je bila članica Nacionalnega sveta za knjižnično dejavnost, od 2007 do 2012 pa predsednica.

Leta 2000 je prejela Čopovo diplomo, leta 2005 opravila specialistični izpit z nalogo Notranja organizacija in upravljanje kadrov v splošni knjižnici. Leta 2007 je prejela nagrado Kalanovega sklada. Mariborska knjižnica je za uspešno delo prejela Čopovo diplomo (2001) in vrsto drugih priznanj. Leta 2005 je kot prva knjižnica v Sloveniji poslovanje uskladila s standardom kakovosti ISO 9001.



Simona Resman je leta 1984 opravila strokovni izpit in pridobila strokovno kvalifikacijo bibliotekarka ter leta 2009 pridobila naziv bibliotekarska specialistka. Leta 2014 je prejela Čopovo diploma. Njeno delo na področju razvoja obsega vodenje Službe za razvoj in območnost, pripravo ključnih dokumentov knjižnice (strateški načrt, program dela, letno poročilo), načrtovanje mreže s pripravo idejnih načrtov za prenovo knjižnic, koordinacijo prijav na slovenske in tujne razpise, pripravo razvojnih projektov (Model stalnega strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih, Oddelek za mladostnike, Videoigre ... v knjižnici?, Beleženje informacij, Raziskava zunanjega okolja in segmentiranje uporabnikov, Knjižnica za družine, Strateško načrtovanje v splošnih knjižnicah, Katalog znanja s področja IKT, Smernice za vzpostavitev partnerstva). Aktivno sodeluje v mednarodnih projektih (koordinacija projekta LinkINjob 2014-2016 s sedmimi evropskimi partnerji). Z referati in predstavtvami se aktivno udeležuje nacionalnih in mednarodnih posvetovanj in konferenc ter objavlja v nacionalnih in mednarodnih strokovnih publikacijah.

knjiga
je nekaj
VEČ
kot besedna
struktura

Jorge L. Borges

članek
članek
članek
članek
članek
članek
članek
članek
članek
članek

članek
članek
članek
članek
članek
članek
članek
članek
članek
članek



Mestna občina
Ljubljana



9 780000 0009784