

Rozhovor s ředitelkou Knihovny města Olomouce Lenkou Pruckovou

Rozhovor vznikl v rámci projektu „Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny“. Jedním z jeho cílů je přispět ke zvyšování digitálních kompetencí pracovníků veřejných knihoven. Počáteční fází této aktivity byl komplexní průzkum, jehož cílem bylo zmapovat digitální kompetence knihovníků. Výsledky nebyly příliš optimistické; knihovníci vykazovali nedostatky i v oblastech, které jsou pro jejich práci klíčové, jako je vyhledávání informací a práce se soubornými katalogy. Průzkum dále identifikoval, že úroveň digitálních kompetencí souvisí s věkem, velikostí knihovny a v menší míře také s pracovní pozicí. Lepších výsledků dosáhli mladší pracovníci a pracovníci z větších knihoven a částečně také vedoucí pracovníci.

V rozhovoru jsme se zaměřili na to, jak tuto problematiku vnímá ředitelka Knihovny města Olomouce – RNDr. Lenka Prucková, jaké služby nabízí svým čtenářům a jak se její pracovníci připravují na digitální budoucnost.

V úvodu zmiňovaný průzkum ukázal, že knihovníci mají rezervy i v základních digitálních činnostech, například ve vyhledávání informací nebo práci se soubornými katalogy. Jak jste tato zjištění vnímala vy?

Určitě není potěšující, že ani v činnostech, které bychom měli zvládat nejlépe, jsme neuspěli. To ukazuje, že knihovníci potřebují systematickou podporu a motivaci, aby své digitální kompetence rozvíjeli. Často se totiž zaměřujeme jen na to, co nezbytně potřebujeme, a širší dovednosti zůstávají stranou.

Z průzkumu také vyplynulo, že mladší knihovníci na tom jsou výrazně lépe než starší generace a že velké knihovny dosahují lepších výsledků než malé. Vidíte tyto rozdíly i ve své praxi?

Věk určitě hraje roli – mladší pracovníci bývají zdatnější, ale není to pravidlem. Klíčová je motivace a potřeba využívat technologie při každodenní práci. Všichni naši zaměstnanci procházejí školeními. Ale v praxi je znát rozdíl – ti, kteří školí veřejnost nebo vedou besedy, mají díky každodennímu využívání technologií mnohem lepší znalosti. Zajímavé je, že výborné – i když jednostranné – dovednosti mají naši katalogizátoři. Ti ovládají bez problému knihovní systém, a to bez ohledu na věk. Dá se tedy říct, že rozhodující není ani tolik věk, jako spíše ochota a nutnost dovednosti využívat.

Jak je to podle vás s rozdíly mezi velkými a malými knihovnami?

V malých knihovnách je situace různorodá – někde jsou zaměstnanci velmi šikovní, jinde spíše čekají na podporu zvenčí. Ani v menších knihovnách není výjimkou, že se daří dosahovat velmi dobrých výsledků – často díky individuálnímu přístupu a aktivitě konkrétních lidí. V jedné menší obci například na popud starosty začala knihovna pořádat univerzitu třetího věku. Knihovnice si proto musela osvojit nové znalosti a dovednosti, které by v běžném provozu nezískala.

Velké knihovny mají výhodu v počtu lidí a možnostech školení, proto tam bývají výsledky lepší. Naopak se zde ale mohou objevovat rozdíly mezi jednotlivými odděleními. Někdy i vedoucí pracovníci spoléhají na své kolegy a radí se s nimi. Neplatí tedy, že by vedoucí vždy měli nadprůměrné znalosti.

Znamená to tedy, že velký vliv na rozvoj digitálních kompetencí pracovníků má samotné vedení knihovny?

Určitě ano. Pokud ředitel nebo vedoucí podporuje moderní služby a posouvá knihovnu vpřed, zaměstnanci mají motivaci se vzdělávat. Knihovna, která chce být moderní, musí mít i vedení, které to vyžaduje a podporuje. Bez toho se knihovníci sami od sebe do velkých změn většinou nepustí.

Jak konkrétně podporujete vzdělávání zaměstnanců ve vaší knihovně?

Vzdělávání беру velmi vážně, asi i proto, že jsem dříve byla učitelkou. Své zaměstnance ve vzdělávání podporuji. Každý náš pracovník musel projít e-learningovým školením „Knihovníci jako mediátoři v šíření základních digitálních dovedností“, které bylo nedávno vytvořeno pro knihovníky. Snažím se ale, aby nezůstalo jen u toho a zajišťuji svým pracovníkům i školení zaměřená na novinky a poslední trendy. V poslední době jsme například otevřeli téma umělé inteligence. V naší knihovně je také důležité sdílení zkušeností v rámci pracovního kolektivu. Každý, kdo navštíví nějaké školení, má povinnost předat získané poznatky ostatním. Snažím se také naše pracovníky nominovat do různých pracovních skupin, které vznikají na celostátní úrovni.

Vzdělávací akce pro veřejnost tedy zajišťují převážně pracovníci knihovny?

Většinu školení si zajišťujeme sami. Jen výjimečně si zveme externí odborníky, například na workshopy o umělé inteligenci pro základní a střední školy. Tyto zkušenosti pak přenášíme do vlastních programů.

Usiluji o to, aby u nás každý mohl uplatnit svůj talent. Každý kolega či kolegyně má nějakou oblast, v níž vyniká. Jeden kolega se například specializuje na grafiku – připravuje různé propagační materiály, přestože to není jeho hlavní pracovní náplň. Využíváme je v digitálním prostoru, ale také je často tiskneme, protože víme, že starší uživatelé dávají přednost tištěným letákům. Využíváme také reklamní plochy u zastávek MHD, kde pravidelně upozorňujeme veřejnost na naše aktivity, včetně kurzů digitálních dovedností.

Jaké digitální aktivity nabízíte veřejnosti?

Nabídka je opravdu široká. Dlouhodobě děláme kurzy mediální gramotnosti. Pořádáme také školení základní práce na počítači, práci s nejrůznějšími programy, například na úpravu fotografií nebo kurzy bezpečnosti na internetu.

Samostatně jsme dříve školili práci s digitální knihovnou DNNT (Díla nedostupná na trhu), ale zájem nebyl velký. Proto jsme změnili strategii – dnes ukazujeme praktické využití DNNT v rámci běžných lekcí nebo besed a učitelům radíme, jak DNNT použít přímo ve výuce.

Vedle toho nabízíme také modernější aktivity, například práci s 3D tiskárnou nebo 3D pery. U nás funguje klub HACK, kde se schází děti a učí se programovat a tisknout vlastní modely. Pro všechny uživatele je tiskárna k dispozici.

Které cílové skupiny se účastní nejvíce?

Nejvíce je to oblast vzdělávání seniorů. Spolupracujeme s organizací Senioron, která u nás pořádá kurzy digitálních kompetencí pro seniory zdarma. Kromě toho se zapojujeme do projektu SDRUK „Knihovníci do onlinu – Digitální odysea v knihovnách“, kde naši pracovníci školí seniory. O tyto akce je velký zájem.

Vědí uživatelé, že knihovna je také místem, kde mohou získat digitální kompetence?

Doufám, že ano. Nejvíce to vnímají senioři, kteří jsou často pozorní k tomu, co nabízíme. Od května jsme například zavedli pravidelnou poradnu – jednou týdně může kdokoli přijít s dotazem ohledně nastavení či práce s mobilem, tabletem nebo počítačem. Ať už jde o posílání SMS, nastavení aplikací nebo třeba základy práce s e-mailem. Odezva je výborná. Zájem je tak velký, že jsme museli poradnu časově rozšířit. To ukazuje, že lidé knihovnu vnímají jako místo, kde jim někdo poradí i v digitální oblasti.

Jak vyhodnocujete, zda jsou vaše akce úspěšné?

Zatím spíše neformálně – ptáme se účastníků hned po skončení akce a sbíráme jejich reakce. Mnozí nám děkují osobně, což je hezká zpětná vazba. Do budoucna zvažujeme i jinou formu zpětné vazby.

Myslíte si, že pandemie Covid ovlivnila zájem o digitální vzdělávání?

Pandemie ukázala, jak důležité jsou online služby. Nešlo ani tak o to, že by lidé začali ve velkém vyhledávat kurzy, ale spíše o to, že se mnoho služeb přetransformovalo do digitálního prostředí. To znamenalo, že nejen čtenáři, ale i naši zaměstnanci museli zvládnout nové postupy. Vznikla tedy potřeba vzdělávat se mnohem intenzivněji než dříve. Dá se říct, že krize proces digitalizace urychlila.

Když shrnete všechny své zkušenosti, co by se podle vás mělo dělat pro větší podporu vzdělávání knihovníků v oblasti digitálních kompetencí?

Podle mě je klíčové, aby šlo o dlouhodobou a systematickou podporu. Nestačí jednorázové kurzy – knihovníci se nejvíce učí, když nové dovednosti opravdu využívají v praxi, třeba při práci s veřejností. Důležité je také sledovat aktuální témata. Nezůstat jen u základů, ale věnovat se i moderním oblastem, jako je umělá inteligence a další moderní nástroje.

A co byste jako ředitelka sama potřebovala nebo ocenila?

Velmi mi pomáhá, když máme jasný rámec a metodickou podporu, podle které můžeme plánovat vzdělávání. Oceňuji také praktické příklady a možnost sdílení zkušeností s jinými knihovnami. A samozřejmě je důležité, aby existovaly motivační nástroje pro zaměstnance – ne všichni mají chuť se vzdělávat sami od sebe. Proto je dobré aktivní kolegy ocenit, ať už finančně, nebo třeba tím, že dostanou prostor pro prezentaci vlastních zkušeností.

Nároky na manažerské kompetence jsou v oblasti rozvoje digitálních dovedností poměrně vysoké. Ředitel knihovny musí umět strategicky řídit a nastavovat priority, protože personální i finanční možnosti jsou omezené a není možné realizovat vše najednou. Zároveň je důležité umět tým vést, motivovat a podporovat jeho další rozvoj. Neméně podstatná je schopnost spolupráce – zapojení do projektů a partnerství. Zásadní roli hrají také komunikační dovednosti.

V rámci projektu vznikla metodická příručka „Digitální kompetence knihovníků“. Je to ten typ metodické podpory, kterou potřebujete?

Ano, určitě je to typ podpory, který potřebujeme. Metodika nám pomáhá ujasnit si, jaké digitální dovednosti by knihovníci měli mít, a poskytuje rámec, podle kterého můžeme plánovat vzdělávání.

Jak příručku hodnotíte? V čem konkrétně vidíte její přínos pro rozvoj digitálních kompetencí pracovníků vaší knihovny?

Oceňuji, že příručka přináší ucelený přehled a vysvětluje, proč jsou digitální kompetence důležité. Zdůrazňuje, že knihovna nemá být jen místem půjčování knih, ale také centrem digitální gramotnosti.

Oceňujeme kapitolu věnovanou digitálním aktivitám pro uživatele knihoven, přestože bychom uvítali ještě více konkrétních příkladů. Velmi se mi líbilo tzv. digitální desatero knihovníka, které jsem se rozhodla samostatně využít ve své knihovně.

Jaké bude podle vás největší využití příručky?

Myslím, že příručka může být velmi dobrým materiálem pro samostudium např. pro potřeby rekvalifikačních kurzů, ale také na vysokých oborových školách.

Závěrem mohu říct, že by nám hodně pomohly konkrétnější příklady z praxe, které by ukázaly, jak doporučení převést do běžného provozu knihovny. Pro nás je důležité, aby metodická podpora byla nejen teoretická, ale i praktická – aby ukazovala, jak zvládnout vzdělávání při omezených personálních a finančních možnostech. V tomto směru metodiku vítám, ale zároveň vidím prostor pro její další rozvoj.

Děkuji za rozhovor!