

PODSUMOWANIE

PROJEKTU



MŁODZI

MENEDŻEROWIE

KULTURY

W BIBLIOTEKACH



towarzystwo
inicjatyw
twórczych



Projekt „Młodzi menedżerowie kultury w bibliotekach” prowadzony jest przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e” w ramach Programu Rozwoju Bibliotek.



program
rozwoju
bibliotek

Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego realizuje Program Rozwoju Bibliotek, który ma ułatwić polskim bibliotekom publicznym dostęp do komputerów, internetu i szkoleń. Program Rozwoju Bibliotek w Polsce jest wspólnym przedsięwzięciem Fundacji Billa i Melindy Gatesów oraz Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności.

DOMŁADZANIE BIBLIOTEK

JAK DALEKO DO KULTURY, JAK BLISKO

Oficjalne instytucje kultury mają problem z dotarciem do młodych ludzi. W trakcie mojej pracy przeprowadziłem kilkadziesiąt rozmów z pracownikami bibliotek oraz domów kultury i ten problem powracał zawsze. To powszechne zjawisko: młodzi są nieufni wobec zinstytucjonalizowanej kultury, starają się więc trzymać od niej z daleka. Sytuacja biblioteki jest trudna w dwojnasób, gdyż w oczach nastolatków jawi się ona często jako przybudówka szkoły.

„Biblioteka kojarzyła mi się z miejscem, gdzie czas zamarł i nawet muchy wolniej latają” – stwierdził jeden z uczestników programu MMK w odpowiedzi na pytanie, jakie były jego wcześniejsze wyobrażenia na temat lokalnej biblioteki. Nie on jeden wyraził taką opinię. Podczas realizacji projektu wielu młodych menedżerów ze zdziwieniem odkrywało, że biblioteka bywa miejscem przyjaznym, gdzie można się spotkać, porozmawiać czy pograć w gry planszowe. Takie pozytywne objawienia pokazują dobitnie skalę trudności, z jakimi zmagają się te placówki – nawet jeśli biblioteka się zmienia i rozwija swoją aktywność, często rozgrywa się to poza horyzontem młodych ludzi, którzy z rozmysłem starają się trzymać na odległość. Główną przyczyną zdystansowania jest siła negatywnego stereotypu ukształtowanego w przeszłości. „Mam wspomnienie sprzed kilku lat, gdy pani mnie okrzykała, że nie umiem korzystać z biblioteki, co było bardzo nieprzyjemne” – zwierzała się jedna z uczestniczek, wyjaśniając przyczyny braku kontaktu z tą instytucją. Zdarzały się również bardziej prozaiczne powody. „Jeszcze w podstawówce wypożyczyłem »Naszą szkapę«. Ona jest taka cieniutka, nietrudno więc było ją zgubić. (...) Od tamtej pory już się tam nie pokazywałem” – wyznawał po latach młody menedżer. Szósta edycja programu MMK to próba przepuszczenia entuzjazmu, energii i fantazji aktywnych ludzi w wieku 15–25 lat przez sam środek biblioteki – po to by zbudować pomost do wspólnego działania instytucji i młodych.

PROGRAM „MŁODZI MENEDŻEROWIE KULTURY W BIBLIOTEKACH”

„Młodzi menedżerowie kultury” to program realizowany od 2002 roku przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e”, który powstał z myślą o osobach w wieku 15–25 lat pochodzących z terenów wiejskich i małych miast. Ideą programu jest stworzenie młodym ludziom możliwości lokalnego działania przez wsparcie w realizacji własnego projektu o charakterze kulturalno-społecznym w swojej miejscowości. Do tej pory młodzi menedżerowie przeprowadzili ponad 100 takich projektów na terenie całej Polski. Szósta edycja programu, realizowana w ramach Programu Rozwoju Bibliotek, odbywała się pod hasłem „Młodzi menedżerowie kultury w bibliotekach”. Program trwał od maja 2010 roku do listopada 2011 roku. Uczestniczyło w nim 27 dwuosobowych zespołów: bibliotekarek wraz z młodymi menedżerami. Program obejmował trzy etapy.

1. Kilkuniodniowe warsztaty, w trakcie których młodzi dowiedzieli się, jak pomysł zamienić w realny projekt. Spotkali się z doświadczonymi animatorami i menedżerami kultury oraz poznali rówieśników, którzy także chcą działać lokalnie. Bibliotekarze przygotowali się do roli coachów – przewodników, trenerów, mentorów. Zdobyli nowe umiejętności i doświadczenia pomocne w pracy z młodzieżą przy wspólnych działaniach społeczno-kulturalnych.
2. Konkurs dotacyjny, w którym na podstawie nadesłanego projektu lokalnego działania przyznano mikrodotacje w wysokości do 2700 zł na realizację pomysłu.
3. Realizacja projektów, podczas której młodzi menedżerowie i bibliotekarze mogli korzystać z różnych form wsparcia oferowanych przez Towarzystwo „e”. M.in. z odwiedzin Łatających Animatorów Kultury, czyli doświadczonych instruktorów; strony eAkademii zawierającej materiały i informacje przydatne w realizacji projektu; wizyt studyjnych, czyli odwiedzin u innych młodych menedżerów kultury; bieżących konsultacji z doświadczoną animatorką, która jest koordynatorką całego programu. Zamknięciem programu było rozliczenie dotacji oraz sprawozdanie z przeprowadzonych działań. W październiku 2011 roku odbyło się w Warszawie podsumowujące spotkanie dla wszystkich uczestników – okazja do podzielenia się swoimi doświadczeniami i wspólnego planowania dalszych działań.



BIBLIOTEKARZE: NAUKA I TRENING

Poprzednie edycje programu miały jedną, główną i wyrazistą grupę docelową: aktywnych młodych ludzi z pomysłem i chęcią tworzenia społeczno-kulturalnych wydarzeń. Najnowsza, szósta, edycja po raz pierwszy była skierowana do dwóch grup współpracujących ze sobą w trakcie projektu: młodych oraz bibliotekarzy. Dlatego też tym razem ewaluacja objęła dwuosobowe zespoły wspólnie realizujące lokalne projekty.

Jak można przeczytać w dokumencie programowym, jednym z zasadniczych celów programu było przekształcenie bibliotek w centra aktywności lokalnej stymulujące mieszkańców do „brania spraw w swoje ręce” i podejmowania własnych przedsięwzięć. Jako drogę do realizacji tego celu Towarzystwo „e” zaproponowało wzmocnienie potencjału bibliotek i przygotowanie bibliotekarzy do roli coachów projektów społecznych. Poniższe infografiki pozwalają ocenić stopień realizacji tych założeń.

DOŚWIADCZENIA BIBLIOTEKARZY UCZESTNICZĄCYCH W PROGRAMIE

> JAK OGÓLNIŃIE OCENIASZ PROGRAM „MŁODZI MENEDŻEROWIE KULTURY W BIBLIOTEKACH”?

BARDOZO DOBRZE 85%

DOBRE 15%

> CZY MYŚLISZ O DALSZEJ WSPÓŁPRACY Z INNYMI OSOBAMI POZNANYMI W TRAKCIE PRACY NAD WASZYM PROJEKTEM?

TAK 85%

NIE 15%

> CZY UDZIAŁ W PROGRAMIE ZAINSPIROWAŁ CIĘ DO POPROWADZENIA NOWYCH DZIAŁAŃ SPOŁECZNO-KULTURALNYCH W PRZYSZŁOŚCI?

TAK 100%

> ZBIORCZA OCENA RÓŻNYCH FORM WSPARCIA OFEROWANYCH PRZEZ „E” W TRAKCIE REALIZACJI PROJEKTU W TERENIE

NIEDOSTATECZNA 0%

MIERNA 1%

DOSTATECZNA 3%

DOBRA 15%

BARDOZO DOBRA 81%

Oceniane formy wsparcia: Latający Animatorzy, wizyty studyjne, materiały na stronie programu, konsultacje telefoniczne i mailowe, konsultacje osobiste.

OCENA TRZYDNIOWYCH WARSZTATÓW PROWADZONYCH PRZEZ „E”

DOBRA 15%

BARDOZO DOBRA 85%

W trakcie kilkudniowych warsztatów bibliotekarze przygotowywali się do nowej roli coachów – przewodników, trenerów, mentorów – jednocześnie zdobywając nowe umiejętności i doświadczenia pomocne w pracy z młodzieżą przy wspólnych działaniach społeczno-kulturalnych.

> CZY UDZIAŁ W PROGRAMIE ZAINSPIROWAŁ CIĘ DO POPROWADZENIA NOWYCH DZIAŁAŃ SPOŁECZNO-KULTURALNYCH W PRZYSZŁOŚCI?

TAK 100%

> CZY UDZIAŁ W PROGRAMIE WPŁYNAŁ NA TWOJE POSTRZEGANIE ROLI I MOŻLIWOŚCI ZWIĄZANYCH Z PRACĄ BIBLIOTEKARZA?

TAK 85%

NIE 12%

> ZBIORCZA OCENA RÓŻNYCH FORM WSPARCIA OFEROWANYCH PRZEZ „E” W TRAKCIE REALIZACJI PROJEKTU W TERENIE

DOSTATECZNA 16%

DOBRA 42%

BARDOZO DOBRA 42%

Przygotowanie bibliotekarzy do roli coachów projektów społecznych przebiegało w dwóch etapach: warsztaty w Warszawie można uznać za etap szkoleniowy, a wspieranie w terenie młodych menedżerów za trening praktyczny. Ocena warsztatów wystawiona przez bibliotekarzy jest jedną z bardziej jednoznacznych statystyk całej ewaluacji. Warsztaty, obok wsparcia udzielanego przez Towarzystwo „ę” w trakcie projektu, stanowią najmocniejszy punkt programu. Szczególnie doceniani przez osoby, które brały już wcześniej udział w innych warsztatach, traktowanych teraz jako punkt odniesienia. „Chodziłam na wiele warsztatów: ktoś coś pokazywał, opowiadał w czterech ścianach, a »ę« udowodniło, że można to zrobić inaczej” – stwierdziła jedna z bibliotekarek.

W trakcie przeprowadzanych później wywiadów niektóre bibliotekarki mówiły o zmianie swojego podejścia do współpracy z młodymi ludźmi pod wpływem nabytej tam wiedzy. Stwierdzenia typu „warsztaty były genialne” czy też „nie widzę wad w tych warsztatach”, „jestem nimi zafascynowana” – to nie selektywnie wybrane cytaty, które stawiają warsztaty w najbardziej korzystnym świetle, tylko próbka dominujących na ich temat opinii.

Większość osób wspominała warsztaty w Warszawie jako bardzo intensywny czas, bogaty w wydarzenia, działania i szkolenia. Rozmowy z uczestnikami programu ujawniły, że warsztaty bardzo pozytywnie oceniono przede wszystkim za ich wysoki poziom, profesjonalizm, praktyczność i treściwość. „Warsztaty pokazały mi różne rzeczy, np. siadanie w kręgach, ja to wykorzystałam później w różnych spotkaniach, to pomagało przełamać barierę”. Ta wypowiedź pokazuje, że wartość uczestnictwa w warsztatach nie sprowadzała się do chłonicia treści przekazywanych na różnorodnych zajęciach, była to również możliwość przyglądania się z bliska i od wewnątrz pracy doświadczonych animatorów z grupą liczącą kilkanaście, a w porывach ponad dwadzieścia, żywoitowych osób. „Te warsztaty pokazały, że można zrobić dużo rzeczy, (...) że coś może być ciekawego na bazie pracy biblioteki, i druga rzecz, pokazały, jak pracować z młodzieżą. Te szkolenia pokazały, że należy wspierać, ale mało ingerować. (...) Nie narzucać, pozwolić, żeby coś wymyślili i zrealizowali, a ja mogę doradzić i wspomóc”. Dla

wielu uczestników było to pierwsze doświadczenie pracy z animatorem i cenna okazja nauki poprzez modelowanie – wiele osób wspominało, że pracując później z ludźmi, kierowały się tym, jak zespół Towarzystwa „ę” współpracował z nimi. Pobyt w Warszawie okazał się więc ważną inspiracją, stwarzał możliwość obserwowania innego, bardziej partnerskiego, podejścia do młodych ludzi oraz organizacji działań grupowych.

Drugi etap programu, czyli realizacja projektów w terenie, to – w relacjach bibliotekarzy – przede wszystkim nauka partnerskiej współpracy pracownika instytucji z młodym człowiekiem. Niektórzy określali to doświadczenie jako ćwiczenie się w trudnej sztuce powstrzymywania od ingerencji w plany i pomysły młodych oraz wyrzekania się kurateli nad menedżerami. Nie zawsze było to dla nich łatwe, nie wszystkim się udawało. W efekcie większość była jednak zdecydowanie zadowolona z wyników projektu, który choć odbywał się pod ich auspicjami, to jednak niekoniecznie pod stałym nadzorem.

Z punktu widzenia założeń programu najbardziej pożądanym modelem współpracy pomiędzy menedżerem a bibliotekarzem to sytuacja, gdy bibliotekarz służył wsparciem młodemu, który miał być głównym realizatorem działań. Odwołując się do doświadczeń bibliotekarzy, którzy działali zgodnie z tym modelem, można wskazać na kluczową rolę zaufania wobec młodego współpracownika pozostającego na zewnątrz instytucji. Wiara w pomysły, możliwości i potencjał młodych menedżerów sprawiała, że łatwiej było dać im wolną rękę i stworzyć szersze pole manewru. Wszyscy bibliotekarze, z którymi rozmawiano, a którzy definiowali swoją rolę jako pozostawanie na drugim planie i udzielanie wsparcia, bardzo pozytywnie oceniali taki wzorzec współpracy.

SZANSA DLA INSTYTUCJI

Pytanie, czy doświadczenie bibliotekarzy pomogło zbliżyć bibliotekę do roli centrum aktywności lokalnej, jest także pytaniem o to, jak z udziału w programie skorzystali bibliotekarze jako pracownicy instytucji i co w rezultacie zyskała sama

instytucja. Poniżej główne korzyści, które wskazywali bibliotekarze.

- ▶ **DOSKONALENIE UMIEJĘTNOŚCI WSPÓŁPRACY Z MŁODYMI LUDŹMI**, podpatrywanie młodych ludzi w działaniu. Jak opisywała to jedna z bibliotekarek: „to była szansa wejścia w świat młodzieży”. Obcując z młodymi, łatwiej jest zrozumieć ich punkt widzenia, także własną instytucję. Jedna z osób, opowiadając o doświadczeniu realizacji projektu, podkreślała, że pozwoliło to jej „spojrzeć na bibliotekę inaczej, okiem osoby z zewnątrz”.
- ▶ **WZMACNIANIE BIBLIOTEKI JAKO OŚRODKA LOKALNEJ KULTURY**, rozumianej szerzej niż tylko czytelnictwo. Projekt był okazją do wzmocnienia pozytywnego wizerunku biblioteki jako instytucji otwartej na różnorodną działalność kulturalną i aktywność mieszkańców. „Chyba pierwszy raz było takie obłężenie biblioteki jak na wystawie na koniec projektu” – wspominała bibliotekarka biorąca udział w projekcie.
- ▶ **NAUKA PODEJMOWANIA RYZYKA W DZIAŁANIACH ZEWNĘTRZNYCH**. Jak mówili o tym sami bibliotekarze, ich codzienna praca przebiega wewnątrz instytucji, w stabilnym środowisku. Wiele projektów rozgrywanych w ramach programu wymagało wyjścia poza przestrzeń biblioteki, pracowania w dynamicznym i nie do końca przewidywalnym środowisku (np. w przestrzeni publicznej). Można przypuszczać, że dla części bibliotek udział w programie okaże się czynnikiem ośmielającym do kolejnych działań na zewnątrz. „Projekt pokazał naszym pracownikom, że chcicie to móc, że nie trzeba wiele, żeby coś fajnego dla ludzi zrobić. Pokazał też innym ludziom, że biblioteka jest miejscem, które potrafi, że się nie boimy i podejmujemy nowe wyzwania” – podsumowała jedna z rozmówczyń.
- ▶ **KONSOLIDACJA LOKALNEGO ŚRODOWISKA**. Część bibliotek już w tym momencie kontynuuje współpracę z młodymi menedżerami przy kolejnych projektach, bazując na sprawdzonej formie współpracy. Według wyników ankiety 75 proc. młodych menedżerów myśli o dalszej współpracy z biblioteką. „Teraz pisałyśmy projekt do fundacji Orange i Piotrka (menedżera – przyp.) wpisałyśmy jako koordynatora naszego projektu, ja mu ufam, wiem, jak się z nim pracuje” – mówiła jedna z bibliotekarek. W kilku przypadkach powstały też nowe stowarzyszenia, zawiązane przez ludzi zaangażowanych wcześniej w projekt lokalny.

- ▶ **SATYSFAKCJA Z UDANEGO PROJEKTU, CZĘSTO MOCNO ODMIENNEGO OD TEGO, CO DO TEJ PORY DZIAŁO SIĘ W BIBLIOTECE**. Analizy funkcjonowania instytucji rzadko uwzględniają emocje pracowników, ale emocjonalna korzyść wyniesiona z programu ma z pewnością ogromną wagę. Bibliotekarka, która wspominając projekt, wyznaje: „jak widziałam, jak te warsztaty przebiegają, jak ludzie się rozkręcają i dobrze bawią ze sobą, to czułam się dumna, że jestem gospodarzem tej biblioteki”, z pewnością ma w sobie motywację, żeby podobne działania powtórzyć.

OPINIE BIBLIOTEKARZY BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROGRAMIE

- ▶ **CZY TWÓJ UDZIAŁ W PROGRAMIE MMK MOŻE MIEĆ POZYTYWNY WPLYW NA WSPÓŁPRACĘ BIBLIOTEKI Z MŁODYMI LUDŹMI W PRZYSZŁOŚCI?**

TAK 96%

- ▶ **W JAKI SPOSÓB?**

- ▶ Młodzi ludzie zaangażowali się w przedsięwzięcia w ramach tego projektu i dlatego w bibliotece będą prowadzone w dalszym ciągu warsztaty plastyczne oraz kółko teatralne.
- ▶ Młodzi dostrzegli w bibliotece miejsce, w którym ciekawie można spędzić czas.
- ▶ Dzięki programowi MMK młodzi ludzie dostrzegli, że biblioteka nie jest instytucją nudną, zamkniętą na ich pomysły i potrzeby. Teraz chętniej odwiedzają bibliotekę i angażują się w jej przedsięwzięcia.
- ▶ Pozyskałam młodych wolontariuszy do pracy w bibliotece.
- ▶ Mój udział w programie pozwolił mi bardziej poznać młodzież, otworzyłam się na jej problemy.
- ▶ Program umożliwił nam bliższe poznanie młodych ludzi. Wiemy już, jak z nimi rozmawiać i jak przekonywać do działania.

CZY POLECASZ INNYM BIBLIOTEKARZOM UDZIAŁ W PROGRAMIE „MŁODZI MENEDŻEROWIE KULTURY W BIBLIOTEKACH”?

TAK 100%

> DLACZEGO?

- ▶ Program pokazał, w jaki sposób motywować młodzież i inspirować ją do działań.
- ▶ Świetny pomysł na sprawdzenie samego siebie w sytuacjach nieco odmiennych od codziennej pracy bibliotekarza. Poczucie, że coś od siebie zależy. Świetna zabawa!
- ▶ Projekt uczy słuchać, co młodzież ma do powiedzenia i co chce zrealizować. Często są to świetne pomysły.
- ▶ Świetni ludzie w „e” – twórczy i inspirujący, pomocni i opiekuńczy, konkretni, ale elastyczni.
- ▶ Program daje bibliotece sporo inspiracji na kolejne działania dla młodych.
- ▶ Mnóstwo miłych chwil wspólnie spędzonych. Przede wszystkim jednak świetna zabawa i niesamowita rozpięająca duma przy zakończeniu realizacji projektu.

MŁODZI MENEDŻEROWIE: PRZYGOTOWANIE DO DZIAŁANIA

Jednym z celów, jakie stawiało sobie Towarzystwo „e”, było wyposażenie młodych ludzi w umiejętności niezbędne do realizacji własnych projektów społeczno-kulturalnych. Uczestnicy mieli okazję nauczyć się wcielać w życie własne inicjatywy, począwszy od pomysłu, aż do postawienia ostatniej kropki w raporcie z realizacji projektu.

A jak to wyglądało z perspektywy młodych menedżerów? „To pokazało mi, że faktycznie można zrobić ciekawe zajęcia, które są ożywcze, oraz że praca w grupie nie może być nudna i można małym kosztem zrobić coś naprawdę fajnego” – komentowała jedna z uczestniczek. „Masę rzeczy praktycznych się dowiedzieliśmy

o tym, jak można działać” – dodawał inny menedżer. Podobnie jak w przypadku bibliotekarzy, im ktoś miał większe rozeznanie, tym bardziej doceniał jakość warsztatów zorganizowanych przez Towarzystwo „e”. „Duże wrażenie wywarł warsztat umiejętności komunikacyjnych. Ja miałam cały semestr z tego zajęcia z panią profesor, a tu się okazało, że w trzy godziny można zrobić dużo, dużo więcej i dużo, dużo lepiej. (...) To otworzyło mi oczy” – relacjonował uczestnik programu, student animacji kultury.

Bardzo ważna była możliwość pracy nad własnym projektem. Niektórzy przyjeżdżali z niemal gotowymi już przedsięwzięciami, inni dopiero ze wstępnym pomysłem, który nieraz w trakcie warsztatów ulegał znacznemu przeformułowaniu. Praca nad koncepcją projektu trwała zresztą także po powrocie do miejsca zamieszkania – głównie w oparciu o wiedzę oraz doświadczenia wyniesione z warsztatów w Warszawie, a także z wykorzystaniem konsultacji z koordynatorką programu uczestnicy przygotowywali wnioski dotacyjne.

Jako najbardziej wartościowy element warsztatów wskazywano najczęściej Targowisko, czyli spotkanie z jednej strony z profesjonalnymi menedżerami i twórcami kultury, z drugiej zaś z uczestnikami poprzednich edycji programu. Była to okazja poznania ludzi, którzy mieli za sobą doświadczenie realizacji pierwszego samodzielnego projektu kulturalno-społecznego i byli skłonni podzielić się swoją wiedzą oraz doświadczeniem. Dla tegorocznych menedżerów było to tym bardziej cenne, że okoliczności działań były zbliżone. Jak mówił o tym jeden z rozmówców: „poznanie ludzi, którzy siedzą w tych projektach, zajmują się animacją, to było zagrzewające – że oni coś robią i im się udaje, więc mnie też może się udać, że ktoś coś takiego robi, a u mnie w miejscowości nigdy nikt młody nie podejmował takich działań, to się nie działo”.

DOŚWIADCZENIA MŁODYCH MENEDŻERÓW

> JAK OGÓLNIENIE OCENIASZ PROGRAM „MŁODZI MENEDŻEROWIE KULTURY W BIBLIOTEKACH”?

BARDOZO DOBRZE 83%

DOBRZE 13%

DOSTATECZNIE 4%

> CZY MYŚLISZ O DALSZEJ WSPÓŁPRACY Z INNYMI OSOBAMI POZNANYMI W TRAKCIE PRACY NAD WASZYM PROJEKTEM?

TAK 96%

NIE 4%

> CZY PLANUJESZ W PRZYSZŁOŚCI DALSZE DZIAŁANIA O CHARAKTERZE KULTURALNYM LUB SPOŁECZNYM?

TAK 100%

> ZBIORCZA OCENA RÓŻNYCH FORM WSPARCIA OFEROWANYCH PRZEZ „E” W TRAKCIE REALIZACJI PROJEKTU W TERENIE

NIEDOSTATECZNA 0%

MIERNA 0%

DOSTATECZNA 4%

DOBRA 17%

BARDOZO DOBRZA 79%

Oceniane formy wsparcia: Latający Animatorzy, wizyty studyjne, materiały na stronie programu, konsultacje telefoniczne i mailowe, konsultacje osobiste.

OCENA PIĘCIODNIOWYCH WARSZTATÓW PROWADZONYCH PRZEZ „E”

DOSTATECZNA 4%

DOBRA 17%

BARDOZO DOBRZA 79%

W trakcie kilkudniowych warsztatów bibliotekarze przygotowywali się do nowej roli coachów – przewodników, trenerów, mentorów – jednocześnie zdobywając nowe umiejętności i doświadczenia pomocne w pracy z młodzieżą przy wspólnych działaniach społeczno-kulturalnych.

> JAK OCENIASZ WSPÓŁPRACĘ Z BIBLIOTEKARZEM?

NIEDOSTATECZNA 8%

MIERNA 4%

DOSTATECZNA 13%

DOBRA 25%

BARDOZO DOBRZA 50%

> CZY MYŚLISZ O DALSZEJ WSPÓŁPRACY Z BIBLIOTEKĄ LUB BIBLIOTEKARZEM?

TAK 75%

MŁODZI MENEDŻEROWIE W DZIAŁANIU

„Ten projekt to moje dziecko” – relacjonowała jedna z uczestniczek i ta wypowiedź dobrze obrazuje poziom zaangażowania większości osób w inicjatywy lokalne. Wysoka motywacja menedżerów do działania jest jedną głównych wartości programu. Istotną tym bardziej, że gdy przyjrzymy się realizacjom podobnych przedsięwzięć, zobaczymy, iż wiele działań prospołecznych osiada na mieliźnie. Młodzi ludzie postawieni wobec zadania, które sami sobie zdefiniowali, wymyślili i stworzyli, potrafią zaś wykazać niezwykłą determinację budzącą uznanie towarzyszących im bibliotekarzy. Jak relacjonowała bibliotekarka: „to pokazało nam w bibliotece, że jednak można dużo rzeczy zrobić, jak się chce, dało do myślenia”. Młodzi potrafili zarażać swym optymizmem otoczenie, ale też rozwijać siebie w zderzeniu z różnymi ludźmi i sytuacjami. „Projekt nauczył mnie otwartości i przetamywania barier” – punktował młody menedżer.

Realizacja projektu to najskuteczniejsza forma nauki – poprzez działanie: planowanie, współpracę, negocjowanie, a niekiedy pracę pod presją i w stresie. To także poznawanie własnych słabych punktów i próby ich przewyciężenia. „Do tej pory wolałem działać indywidualnie, początkowo tutaj też wszystko chciałem robić sam, (...) jednak nauczyłem się współpracy i dzielenia obowiązkami. Fajniej jest zrobić coś wspólnie” – opowiadał uczestnik programu. Zarządzanie projektem to nie tylko wiedza, którą można przyswoić, lecz także sztuka, którą trzeba opanować w toku działań. Przeprowadzone projekty były wszechstronnym egzaminem, a wyniesione doświadczenie certyfikatem wysokiej wartości.

Badanie prowadzono już po zakończeniu projektów, co dawało uczestnikom okazję, aby spojrzeć z pewnego oddalenia na swe doświadczenia oraz ocenić efekty podjętych działań. Zdecydowana większość była mocno zadowolona z obu tych rzeczy. „U nas to też był pierwszy projekt dla młodzieży, wcześniej tylko dla dzieci lub osób starszych, a teraz coś się ruszyło” – tłumaczył rozmówca. Inny uczestnik podkreślał: „poznałem superludzi, których w życiu bym nie poznał, gdyby nie ten projekt”. Projekty były okazją dla młodych menedżerów do udowodnienia

sobie, że można i warto, ale to samo udowadniali innym wokół. „Po zakończeniu projektu przyszła pani, która fotografuje sobie amatersko, wymyśliła, że może wywołać zdjęcia i powiesić w bibliotece, podobnie jak my. I powiesiła, i wiszą do dzisiejszego dnia. (...) Teraz z biblioteki zadzwoniły do mnie panie: słuchaj, jest projekt, może byśmy coś razem zrobili”. Głębokie poczucie satysfakcji z wykonanego projektu to zapewne jedna z przyczyn, dla których niemal wszyscy polecaliby innym młodym ludziom udział w programie.

OPINIE MŁODYCH MENEDŻERÓW O PROGRAMIE

> CZY SĄDZISZ, ŻE UDZIAŁ TWOJEJ BIBLIOTEKI W PROGRAMIE „MŁODZI MENEDŻEROWIE KULTURY W BIBLIOTEKACH” MIAŁ WPŁYW NA DZIAŁALNOŚĆ TEJ PLACÓWKI?

TAK 83%

> OPISZ PROSZĘ W KILKU SŁOWACH JAKI?

- ▶ Promocja, sprowadzenie do budynku biblioteki nowego grona odbiorców, większe zainteresowanie działalnością biblioteki wśród mieszkańców.
- ▶ Biblioteka otworzyła się na działania uliczne, wyszła poza swe mury.
- ▶ Biblioteka stała się małym centrum kultury współtworzonym przez mieszkańców gminy, a nie tylko przez jej pracowników.
- ▶ Biblioteka stała się miejscem, do którego przychodzą pozytywnie zakręcone osoby, chcące coś zmienić w miejscowości.
- ▶ Biblioteka w dalszym ciągu udostępnia mi salę na zajęcia wokalne, tym samym przyciąga do siebie większą liczbę młodych ludzi. Myślę, że te działania przyniosą obustronną korzyść.
- ▶ Projekt w mojej opinii rozwinął świadomość mieszkańców co do działań kulturalno-społecznych, które są lub mogą być organizowane w bibliotece.

CZY POLECASZ INNYM OSOBOM UDZIAŁ W PROGRAMIE „MŁODZI MENEDŻEROWIE KULTURY W BIBLIOTEKACH”?

TAK 96%

> DLACZEGO?

- ▶ Program to szansa udziału w profesjonalnie przygotowanym kursie organizowania wydarzeń kulturalnych. Pozwala też wierzyć, że faktycznie dane wydarzenie uda się zrealizować.
- ▶ Sama dobrze się bawiłam, biorąc udział w programie. Nauczyłam się paru ważnych rzeczy. Przede wszystkim jeszcze większej odpowiedzialności, współpracy z innymi, a także większego zaangażowania w to, co robię.
- ▶ To wspaniały okazja, by nauczyć się w praktyce bycia liderem projektu, a także poznać swoje mocne i słabe strony (np. w kwestii organizacji, zarządzania czasem czy kontaktów międzyludzkich). Dzięki projektowi można poznać także wielu ludzi o ciekawych zainteresowaniach.
- ▶ To program, który pozwala młodym ludziom zaistnieć, zrobić coś swojego. Pomaga w stawianiu pierwszych kroków w dziedzinie animacji.
- ▶ To program, który zmienia postrzeganie animacji. W trakcie jego realizacji czułam się, jakbym przeprowadziła metamorfozę w mojej miejscowości. Miałam w sobie strasznie dużo siły, czułam, że robię coś wielkiego, jakiś przewrót. Uwierzyłam w swoje możliwości. Warto dla takiej satysfakcji.

OTWARTOŚĆ I WSPÓŁDZIAŁANIE

Na koniec chciałbym zwrócić uwagę na kwestię, która wykracza poza ramy samej ewaluacji, lecz która w moim przekonaniu stanowi o sile i wyjątkowości programu „Młodzi menedżerowie kultury”. Nader często bowiem działania społeczne, także w obszarze kultury, oznaczają dostarczanie adresatom gotowej

oferty, opartej raczej na modelu pracy „dla” niż „wraz z”. W takich sytuacjach przekonanie organizatorów o użyteczności działań i ogólnej słuszności celów potrafi przestąpić realia i w efekcie zaważyć na skuteczności programów. Granica pomiędzy wsparciem a pomocą bywa cienka, a programy w zamierzeniu prozrojowe nierzadko okazują się być jednak socjalnymi. Program „Młodzi menedżerowie kultury” nie działałby tak dobrze, gdyby nie waga, jaką Towarzystwo „ę” przywiązuje do współdziałania i otwartości na drugiego człowieka. Towarzystwo „ę”, specjalizujące się w animacji kultury, potrafi tworzyć warunki dla twórczego wykorzystania wewnętrznego potencjału młodych ludzi, którzy podejmują się realizacji pierwszego własnego i samodzielnego projektu. Filozofia MMK opiera się na zaufaniu, partnerskim podejściu oraz pozostawieniu szerokiego pola manewru młodym menedżerom. Trzy etapy programu stanowią przemyślaną ofertę podporządkowaną realizacji niełatwego celu, jakim jest przeprowadzenie pierwszego w życiu własnego projektu kulturalno-społecznego. Od dzielenia się doświadczeniem i wiedzą, które mają pomóc początkującym animatorom w konceptualizacji własnego projektu i wreszcie finalnej realizacji, kiedy to mogą liczyć na różne formy wsparcia zarówno ze strony lokalnej instytucji, jak i doświadczonego animatora. To przede wszystkim dlatego projekty realizowane przez debiutantów w całym kraju przyniosą tak dobre efekty, które wykraczają daleko poza końcowe rozliczenie i raport.

Organizatorzy działań prospołecznych osiągają naprawdę dużą nośność i skuteczność swych przedsięwzięć wtedy, gdy trafnie rozpoznają szanse i możliwości tkwiące w otaczającej rzeczywistości. Towarzystwo „ę” po pierwsze dostrzegło potencjał tkwiący w entuzjastach młodych ludzi z niewielkich miejscowości, po drugie zaś znalazło formułę ich aktywizacji przy współpracy z lokalną instytucją. Rozmowy przeprowadzane z absolwentami programu (patrz również: „PODAJ DALEJ. STO POMYSŁÓW MMK”) były już rozmowami z lokalnymi aktywistami społeczno-kulturalnymi, którzy mają kolejne pomysły na działania w swoich miejscowościach, a przede wszystkim poczucie sprawstwa i pewność siebie. To dlatego na pytanie o chęć działania w przyszłości wszyscy odpowiadają twierdząco.

Badanie na zlecenie Towarzystwa Inicjatyw Twórczych „ę” realizowano we wrześniu i październiku 2011 roku. Główne cele badania to ocena programu „Młodzi menedżerowie kultury w bibliotekach” przez uczestników; rekonstrukcja programu widzianego oczami bibliotekarzy i młodych menedżerów; próba rozpoznania, jak formuła programu wpływa na uczestniczące w nim biblioteki. Tak więc obiektem analizy było funkcjonowanie programu realizowanego przez Towarzystwo „ę”, a nie konkretne projekty, które rozgrywały się w 27 miejscowościach na terenie kraju. Badanie składało się z dwóch etapów.

1. ETAP ILOŚCIOWY. Badanie przy użyciu ankiety internetowej wśród bibliotekarzy i młodych menedżerów. Badanie kwestionariuszowe przeprowadzono w okresie 15 września – 7 października 2011 r.

2. ETAP JAKOŚCIOWY. Obejmował dziewięć indywidualnych wywiadów pogłębionych (ID) z bibliotekarzami oraz trzy zogniskowane wywiady grupowe z młodymi menedżerami (FG). Zarówno wywiady indywidualne, jak i grupowe odbywały się w Warszawie przy okazji spotkania podsumowującego program, w okresie 12 – 14 października 2011 r.

Rezultatem badania jest raport wewnętrzny oraz niniejszy esej badawczy.

TOWARZYSTWO INICJATYW TWÓRCZYCH „Ę”.

CHCEMY TWORZYĆ ŚWIAT, W KTÓRYM LUDZIE Z PASJĄ DZIAŁAJĄ DLA SIEBIE I DLA INNYCH.

Od 2002 roku realizujemy projekty społeczno-kulturalne w całej Polsce. Produujemy projekty artystyczne i społeczne. Szkolimy, przyznajemy dotacje, wydajemy książki. Tworzymy i promujemy nowe modele działania w sferze kultury.

Prowadzimy projekty, które wynikają z naszych pasji i obserwacji świata. Jesteśmy wierni ważnym dla nas wartościom: autentyczności, wysokiej jakości propozycji i czerpaniu satysfakcji z naszych działań.

Mamy sieć animatorów kultury w całym kraju, stabilnych partnerów, doświadczenie i umiejętności, które pozwalają nam eksperymentować, wyznaczać nowe trendy i wdrażać odważne projekty. Nasze cele realizujemy w ramach trzech linii programowych:

SPÓŁDZIELNIA MŁODYCH TWÓRCÓW to alternatywne studio produkcyjne, w którym stwarzamy warunki do rozwoju młodym twórcom. Działamy według zasady „od pomysłu do realizacji”. Organizujemy warsztaty, wystawy, otwarte pokazy, przeglądy portfolio, produkujemy pierwsze filmy i projekty fotograficzne („Polska.doc”, „Przedszkole filmowe”, „Videonotacje”, „Fotoprezentacje”, „Migawki”). Promujemy młodą twórczość dokumentalną w Polsce i za granicą.

OBYWATELE DZIAŁAJĄ to laboratorium projektów społeczno-kulturalnych. Umożliwiamy animatorom realizację własnych przedsięwzięć na skalę dzielnicy, miasta, regionu czy całego kraju. Realizujemy programy dotacyjne i mikrodotacyjne („Seniorzy w akcji”, „Młodzi menedżerowie kultury”, „Laboratorium Animatori”, „Animator in Residence”). By wspierać lokalnych liderów, stworzyliśmy sieć latających Animatorów Kultury, która zrzesza doświadczonych trenerów z całego kraju.

OTWARTY SEKTOR KULTURY to think thank tworzący nowe rozwiązania dla kultury („Zoom na domy kultury”, „Laboratorium Zmiany”). Prowadzimy projekty partycypacyjne angażujące pracowników sektora kultury, mieszkańców, badaczy i samorządy lokalne w życie publiczne. Razem z nimi wypracowujemy nowe strategie działań dla istniejących instytucji kultury (domy kultury, biblioteki, uniwersytety III wieku). Towarzyszymy im w procesie wprowadzania zmiany. Z naszych działań skorzystało już ponad 30 000 osób w całej Polsce.

POMÓŻ NAM ZMIENIAĆ ŚWIAT NA TROCHĘ LEPSZY!



PRZEKAŻ 1% TWOJEGO PODATKU.
Wpisz nasz numer KRS 0000084092 do swojego PIT-u.

Przełącz darowiznę na nasze konto:
Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e”,
Nordea Bank Polska S.A. | O/Warszawa
27144011010000000001475107



towarzystwo
inicjatyw
twórczych

TOWARZYSTWO INICJATYW TWÓRCZYCH „e”
ul. Mokotowska 55, 00-542 Warszawa
tel.: (22) 224 34 90, faks: (22) 627 46 41
mail: biuro@e.org.pl, www.e.org.pl

BADANIE EWALUACYJNE:

Michał Danielewicz

TEKST:

Michał Danielewicz

KOREKTA:

Ewa Cichocka

PROJEKT GRAFICZNY:

Tomek Głowacki – Poważne Studio

ZESPÓŁ PROGRAMU:

Agnieszka Pajączkowska – koordynacja

Marta Biątek-Graczyk – wsparcie merytoryczne



ISBN: 978-83929833-3-0

Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e”, Warszawa 2011