

Rozdział 1.7

Biblioteka naukowa w czasach pandemii na przykładzie bibliotek sieci Uniwersytetu Szczecińskiego.

Ireneusz Bojanowski, ORCID: 0000-0002-7008-9827
Biblioteka Główna Uniwersytetu Szczecińskiego

Streszczenie: Biblioteki naukowe, począwszy od 2020 roku, musiały na nowo zdefiniować swoje usługi i kanały komunikacji z czytelnikami. Czas pandemii COVID-19 i ograniczenia z tym związane wpłynęły na sposób funkcjonowania, udostępnianie zasobów oraz wprowadzanie nowych, wymuszonych przez okoliczności, form dotarcia do użytkowników. Cyfryzacja, rozwijanie usług wirtualnych i rozszerzenie działalności marketingowej bibliotek sieci Uniwersytetu Szczecińskiego zmieniło sposób postrzegania samej biblioteki, jak i jej pracowników.

Słowa kluczowe: biblioteka naukowa, cyfryzacja usług, usługi biblioteczne

Wprowadzenie

Pandemia zmieniała paradygmaty powszechnie obowiązujące w ochronie zdrowia, globalnej gospodarce, ale przede wszystkim w relacjach międzyludzkich. Jej konsekwencje mają istotny wpływ na naszą teraźniejszość, jak i przyszłość. Większość organizacji zmierzyła się z bezprecedensową sytuacją, jaką stała się konieczność utrzymania ciągłości prowadzonej działalności przy jednoczesnym zabezpieczeniu zdrowia pracowników.

Przed wszystkim bezpieczeństwo

Idea organizacji jako wspólnoty, jest tym bardziej aktualna w czasie zagrożenia epidemicznego, a wprowadzanie rozwiązań służących ograniczeniu negatywnych skutków pandemii było celem warunkującym wszystko inne. To na pracodawcy spoczywał obowiązek ochrony życia i zdrowia zatrudnionych, a także poszukiwania optymalnych rozwiązań służących zapewnieniu odpowiednich warunków pracy, gwarantujących bezpieczeństwo. W sytuacji nadzwyczajnej, jaką jest epidemia pracodawca zyskał prawo do pozyskiwania danych o stanie zdrowia pracowników, o jego kontakcie z osobą chorą. W Bibliotece Głównej oraz bibliotekach sieci Uniwersytetu Szczecińskiego (US) przyjęto procedury zgodne z ogólnymi regułami wynikającymi

z przepisów dotyczących bhp, ochrony prywatności, ale także standardami RODO, np. obowiązkowy pomiar temperatury, bez utrwalania danych samego badania, nie mógł być postrzegany jako ich przetwarzanie.

Przestrzeganie zasad współżycia społecznego to z kolei obowiązki pracownika, które wynikają z traktowania miejsca pracy jako wspólnoty osób, w której obowiązują ogólnie akceptowane normy społeczne. Mowa tu między innymi o nakazie unikania sytuacji szkodzących innym współpracownikom, poprzez chociażby niepodporządkowywanie się procedurom bezpieczeństwa.

W czasie kryzysu spowodowanego COVID-19 poszukiwanie rozwiązań umożliwiających kontynuowanie działalności miało często charakter spontaniczny, a niekiedy doraźny, pozwalający na rozwiązanie bieżących problemów bez uwzględnienia perspektywy przyszłego rozwoju.

Organizacja pracy w kryzysie

Biblioteka Główna Uniwersytetu Szczecińskiego¹ to tradycyjna organizacja zintegrowana, działająca pionowo, gdzie zadania delegowane są w piramidalnej, hierarchicznej strukturze. Spłaszczenie tej struktury organizacyjnej, jakie miało miejsce w ciągu ostatnich lat, w tym zredukowanie kierownictwa średniego szczebla wpłynęło na szybsze podejmowanie decyzji, zdolność do sprawniejszego przetwarzania informacji, a co za tym idzie do efektywniejszego funkcjonowania w sytuacji kryzysowej spowodowanej zaistniałymi okolicznościami.

W teorii zarządzania kryzysy zagrażające zdolności organizacji do przetrwania, definiowane są jako pochodne etapu cyklu życia sektorów, a w szczególności instytucji ściśle wyspecjalizowanych, gdzie inwestycje na badania (mające na celu podniesienie innowacyjności) nie stanowią gwarancji przerwania². Definicja ta odnosi się do kryzysów takich jak wojny czy kataklizmy, nie daje jednak jednoznacznych wskazówek kadrze menedżerskiej o możliwych strategiach postępowania w przypadku wystąpienia obiektywnych, zewnętrznych zagrożeń. Często decyzje oraz czynności, jakie są podejmowane, noszą znamiona „zwinnego” zachowania. Pojęcie „zwinności” jest dobrze znane w naukach o zarządzaniu i pierwotnie odnosiło się do zorganizowanego systemu wytwórczego³. Termin ten wykorzystywano później także w odniesieniu do procesu zarządzania głównie projektami informatycznymi oraz zwinnych organizacji, które posiadają zdolność przystosowania się do nieprzewidzianych, obiektywnych, zewnętrznych sytuacji kryzysowych. Takie kompetencje wysokiego poziomu determinują zdolność firmy do integrowania, budowania

¹ Biblioteki Głównej US to także pięć bibliotek przy poszczególnych wydziałach uczelni: Kampusowa Mickiewicza EFZ, Cukrowa/Krakowska HUM, Kampusowa Narutowicza PIA, Kampusowa Cukrowa/Krakowska EFZ, Międzywydziałowa.

² P. Drucker, *Innowacja i przedsiębiorczość: praktyka z zasady*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992, s. 138-139.

³ M. Chomicki, K. Mierzejewska, *Przygotowanie polskich przedsiębiorstw do świadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19*, „E-mentor” 2020, nr 5 (87), s. 46.

i rekonfigurowania wewnętrznych i zewnętrznych zasobów w odpowiedzi na gwałtownie zmieniające się otoczenie⁴. Przykładem zwinnego działania biblioteki w ramach sytuacji kryzysowej było wprowadzenie długotrwałego realizowania obowiązków przez pracowników w formie pracy zdalnej, a zastosowanie współczesnych rozwiązań technologicznych pozwoliło na zrealizowanie celów, co w dużym stopniu doprowadziło do wirtualizacji samej instytucji.

W pierwszej fazie taka forma świadczenia pracy wywoływała wzrost zainteresowania po stronie pracowników. Wiązało się to z większą elastycznością realizowania powierzonych zadań, zredukowaniem kosztów psychicznych wynikających z odczuwania zagrożenia w miejscu pracy czy zmniejszeniem absencji. Jednak po kilku miesiącach dało się zauważyć wzrost niezadowolenia pracowników wynikający z poczucia izolacji i osłabienia więzi międzyludzkich, rzeczywistego zanikania granic między życiem zawodowym a prywatnym. Faktem stała się też obniżona możliwość kontrolowania przez kierowników realizacji powierzonych zadań. Problem stanowiła dostępność do infrastruktury sprzętowej (komputery stacjonarne, laptopy, tablety), co w konsekwencji doprowadziło do wykorzystywania przez pracowników do świadczenia pracy własnych urządzeń. Przy czym zauważyć należy, że z chwilą ogłaszania kolejnych lockdownów obejmowały one całe społeczności – rodziny. Często bywało tak, że rodzice potrzebowali komputera do pracy, zaś dzieci do nauki w trybie zdalnym. Tak więc to nie tylko kwestia odpowiednio szybkiego łącza internetowego, ale też brak sprzętu komputerowego były najbardziej dotkliwym problemem w organizacji takiej pracy.

Innym spontanicznym rozwiązaniem zastosowanym w celu zminimalizowania ryzyka zarażenia było podzielenie pracowników na stałe zespoły, ograniczające kontakt ze sobą do minimum, a gwarantujące realizację zadań biblioteki w zakresie transferu wiedzy. W warunkach kryzysu zastosowano także nieformalne doskonalenie kompetencji pracowników w postaci rotacji na stanowiskach, powierzania zastępstw, delegowania uprawnień. Zaletą takiej formy coachingu jest nauka w praktyce, wpleciona w codzienne zadania, co zajmuje zdecydowanie mniej czasu niż inne metody szkoleń. Kultura coachingowa zakłada swobodny, nieograniczony żadnymi formalnymi podziałami czy hierarchią przepływ informacji w celu ulepszenia jakości i efektywności całego zespołu. Uzupełnianie luk kompetencyjnych jest szczególnie istotne, gdy o realizacji celów decyduje poziom merytorycznych umiejętności i zaangażowania pracowników⁵.

⁴ Ibidem, s. 47.

⁵ A. Fedorowicz, *Jak strategia rozwoju może stać się taktyką przetrwania?*, „Personel i Zarządzanie” 2020, nr 7-8, s. 128-129.

Rola mediów społecznościowych w procesie komunikacji oraz marketing usług w Bibliotece Głównej Uniwersytetu Szczecińskiego

Sprawne funkcjonowanie organizacji i zarządzanie nią wymaga komunikowania się jej członków ze sobą i z otoczeniem, wykorzystując różnorodne formy kontaktu. Jest to zjawisko złożone, a jego elementami są komunikacja interpersonalna i społeczna. Dotychczas podstawowymi narzędziami pracy pozostawały maile, w kontaktach dominowały połączenia telefoniczne i te kanały komunikacji były wystarczające. Jednak w czasie, gdy część współpracowników pracowała z domu i w grę wchodziła komunikacja grupowa, te formy kontaktu okazały się niewystarczające. Komunikacja cyfrowa to kolejne zadanie, z którym trzeba było się zmierzyć bez możliwości wcześniejszego przygotowania czy chociażby przeszkolenia pracowników. Komunikatory internetowe znalazły tym razem zastosowanie w pracy zawodowej. Wprowadzenie ograniczeń w postaci dystansu społecznego wymusiło poszukiwanie takich sposobów i kanałów komunikacji, które byłyby efektywne oraz pomagały w utrzymaniu zaangażowania w zespole. Cyfrowe rozwiązania oraz nowe kanały i narzędzia takie jak: WhatsApp, Telegram, Signal czy Microsoft Teams stały się jednymi z ważniejszych narzędzi komunikacji wewnętrznej. Na Uniwersytecie Szczecińskim wdrożono dla pracowników i studentów pakiet Microsoft Office 365, co znacznie ułatwiło działanie w trybie cyfrowym, a także umożliwiło odbywanie szkoleń i wideospotkań. Na tej samej platformie, w pełni kompatybilnej dla całej społeczności akademickiej, bibliotekarze też mieli możliwość komunikacji z czytelnikami.

Od wielu lat biblioteki akademickie, komunikując się z czytelnikami, z powodzeniem wykorzystują technologie Web 2.0, w szczególności te, które umożliwiają rozpowszechnianie informacji, tj. media społecznościowe. Rozwój technologii informatycznej zapoczątkował funkcjonowanie marketingu internetowego, którego fundamentalnym zadaniem jest identyfikacja i zaspokojenie potrzeb osób korzystających z Internetu⁶. Media społecznościowe obejmują także działania z zakresu public relations, które są częścią komunikacji marketingowej pomiędzy użytkownikami a organizacją. Ważnymi zaletami działań podejmowanych w tym obszarze są m.in. małe bariery wejścia, możliwość dotarcia z informacją do większej grupy odbiorców, możliwość jej szybkiej modyfikacji czy w końcu ogromny zasięg Internetu⁷. Niezwykle istotnym elementem w działalności sieci bibliotek Uniwersytetu Szczecińskiego była większa niż do tej pory koncentracja na polityce komunikacji z użytkownikami. Ważne było pokazanie, że na przekór wszelkim możliwym ograniczeniom, (które zmieniały się dynamicznie, częstokroć z dnia na dzień) biblioteki działają wprawdzie w trybie mocno ograniczonym, ale jednak działają. Zwiększono częstotliwość pojawiania

⁶ A. Dejnaka, *Główne założenia marketingu internetowego*, [w:] M. Dutko (red.), *Biblia e-biznesu*, Wyd. Helion, Gliwice 2013, s. 187-203.

⁷ D. Rogowska, *Rola wybranych działań online w organizacji z sektora pożytku publicznego. Zarys problematyki*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2020 t. 21, z. 1, s. 57.

się komunikatów na stronie domowej www.bg.szczecin.pl oraz podstronach innych bibliotek sieci. Skoncentrowano się na promowaniu zdalnego dostępu do baz danych, upowszechnianiu usług, pracy zdalnej oraz na bieżąco informowano o zmieniającej się sytuacji prawnej dotyczącej ograniczeń związanych z funkcjonowaniem bibliotek, jak i samej Uczelni.

Czas pandemii to także możliwość nawiązania ściślejszego kontaktu z czytelnikiem i promowania usług, zmieniania wizerunku biblioteki jako miejsca, gdzie się wyłącznie wypożycza książki. Próba przedstawienia bibliotekarzy jako pośredników i pomocników w wyszukiwaniu informacji czy informatorów o funkcjonowaniu baz danych. To także, w pewien sposób, kreowanie zupełnie nowej cyfrowej polityki dostępu do zasobów, zmiana paradygmatu myślenia w kierunku znacznego unowocześnienia funkcjonowania biblioteki. Istotnym elementem jest także funkcja edukacyjna i informacyjna kreowania potrzeb czytelników. W gruncie rzeczy wielu użytkowników nie ma świadomości z jakiej mnogości przydatnych dla nich źródeł informacji mogą korzystać i w jaki sposób może to im znacząco ułatwić pracę naukową.

Chociaż komunikacja w mediach społecznościowych mimo wszystko ma swoje ograniczenia, takie jak zamykanie odbiorców w bańkach informacyjnych (filter bubble) czy kierowanie komunikatów do wąskich grup, to odegrała istotną rolę w przepływie informacji. Komunikacja zewnętrzna oraz marketing wizerunkowy to ważne obszary działania również dla bibliotek naukowych. Ze względu na mniej formalny charakter serwisów społecznościowych treści tam zamieszczane miały szansę szybciej dotrzeć do studentów, osób sympatyzujących z bibliotekami czy przypadkowych odbiorców, którzy otrzymali całkiem realną możliwość skorzystania z danych usług bibliotecznych w sposób trochę inny niż zazwyczaj, bardziej wirtualny.

W Bibliotece US położono nacisk na rozszerzenie oferty już istniejących serwisów społecznościowych. Ujednolicono politykę informacyjną poprzez odnowienie już istniejących i stworzenie nowych profili w najbardziej popularnych, szczególnie dla młodszego pokolenia, mediach społecznościowych:

- Facebook: <https://www.facebook.com/Biblioteka.Glowna.Uniwersytetu.Szczecinskiego>;
- Twitter: <https://twitter.com/bibliotekaUS>;
- Instagram: https://www.instagram.com/biblioteka_us/.

Wprowadzenie i promocja dodatkowych usług bibliotecznych to konsekwencja mierzenia się z nową sytuacją, a przecież dostęp do nich powinien być propagowany niezależnie od czasu i miejsca. Tym razem położono jednak większy nacisk na spersonalizowanie pomocy użytkownikom. Wykorzystano w tym celu aktualne techniki i rodzaje marketingu, takie jak:

- branding polegający na kreowaniu i utrwalaniu w świadomości odbiorców faktu istnienia danej instytucji, zachęca ludzi nie tylko do zmiany poglądów zachowań⁸;

⁸ R. Jones, *Branding*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021, s. 37.

- content marketing, czyli strategia polegająca na przyciąganiu uwagi użytkowników przez publikowanie atrakcyjnych treści o charakterze reklamowym przez Internet⁹.

Warto także zastanowić się nad inną formą budowania marki, a mianowicie *employee brandingiem*, który jest niczym innym jak budowaniem marki osobistej pracownika instytucji. Oddelegowanie kilku pracowników do tworzenia profili w mediach społecznościowych nie przynosi oczekiwanych efektów, ponieważ przybiera formy jednostronnej komunikacji. Wynika to z trudności w dotarciu do właściwej grupy docelowej z uwagi na mało angażujące treści dla odbiorców. Badania dowodzą, że blisko 76% odbiorców uważa, że są bardziej skłonni zaufać treściom udostępnianym przez konkretną osobę niż analogicznym treściom publikowanym przez marki. Przekazy udostępniane przez pracowników, osiągają wielokrotnie wyższe zasięgi niż te same wiadomości publikowane w ramach oficjalnych firmowych kanałów społecznościowych¹⁰.

Innowacje i usprawnienia w sieci bibliotek Uniwersytetu Szczecińskiego

Na skutek wprowadzenia rządowych obostrzeń związanych z pandemią biblioteki sieci ograniczyły funkcjonowanie (przez 83 dni były zamknięte dla czytelników i przez 136 dni ograniczyły dostępności do usług i zbiorów). Pomimo utrudnień skoncentrowano się na wydłużeniu i ujednoliceniu godzin otwarcia wtedy, kiedy to było możliwe – by zwiększyć dostępność dla czytelników oraz wprowadzano wszelkie niezbędne procedury bezpieczeństwa wymagane przez władze uczelni oraz Główny Inspektorat Sanitarny. Okres pandemii to dynamiczny rozwój usług zdalnych. Wprowadzono wówczas maksymalne ułatwienie rejestracji nowych czytelników, rozpoczęto integrację systemu KOHA w zakresie autoryzacji kont bibliotecznych z systemem informatycznym uczelni – Prodziekan. Znacznie rozszerzono dostęp do elektronicznych wersji księgozbioru i baz danych. Umożliwiono korzystanie, w jak największym dozwolonym prawem zakresie, z e-booków, rozszerzono zdalny dostęp do wydawnictw ciągłych.

W Bibliotece US system biblioteczno-informacyjny oparty jest na oprogramowaniu open source KOHA. W przeciwieństwie do wielu innych bibliotek naukowych, które zmuszone są do korzystania z rozwiązań komercyjnych i zarazem bardzo kosztownych, KOHA rozwijana jest własnym nakładem sił i przy pomocy programistów z Uczelnianego Centrum Informatycznego Uniwersytetu Szczecińskiego (UCI US). W systemie tym funkcjonują m. in.: moduł gromadzenia wydawnictw zwartych, opracowania zbiorów, wypożyczenia, wypożyczenia międzybiblioteczne, ewidencja pracowników, baza PUBLI czy Bibliografia US. Warto nadmienić, że może być on stale rozbudowywany i usprawniany. Dokonywane są bieżące poprawki wynikające

⁹ B. Stawarz, *Content marketing po polsku. Jak przyciągnąć klientów*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2015, s.10.

¹⁰ D. Pakulska, *Personal & employee branding w 2021 roku*, „Sprawny Marketing” 2021, nr 1, s. 122-123.

z konieczności dostosowania systemu do wszelkich potrzeb, w tym szczególnie istotnych w obliczu zmienionego funkcjonowania biblioteki w czasie pandemii. Dzięki temu, że biblioteka korzysta z niekomercyjnego systemu Uczelnia nie jest uzależniona od zewnętrznych firm i ma możliwość wprowadzania poważnych zmian w jego strukturze. Taki model wdrożonego oprogramowania pozwala oszczędzać czas i środki finansowe.

W czasie pandemii ważne stało się stworzenie odpowiedniego pakietu usług zaprojektowanych tak, aby zaangażować się w dialog z użytkownikami, którzy z dnia na dzień stali się wirtualni, zmuszeni do poruszania się wyłącznie w obszarze informacji dostępnych z pomocą sieci. Komunikowanie odbywało się wyłącznie online przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak: strona internetowa Biblioteki, media społecznościowe, komunikatory internetowe, poczta elektroniczna czy telefon. Codziennością stały się maile z prośbami o aktualizację konta umożliwiającą korzystanie z zasobów cyfrowych, przedłużenie terminu wypożyczonych książek (mimo ogłoszenia na stronie www o zawieszeniu naliczania kar pieniężnych na czas lockdownu) oraz inne pytania wymagające udzielenia informacji, a także porady i instrukcje w przypadku trudności w logowaniu się do serwisów elektronicznych. Istotną rolę odegrało też samo nastawienie i otwartość bibliotekarzy, dzięki czemu w czasie ograniczeń w dostępie do zbiorów w Bibliotece Głównej oraz bibliotekach sieci wprowadzono nową usługę „skanowanie na życzenie” skierowaną do pracowników naukowych oraz studentów, umożliwiając zamawianie poszczególnych fragmentów publikacji do digitalizacji i ich przesyłania na adres pocztowy w domenie usz.edu.pl. Zainwestowano w zakup profesjonalnych stanowisk komputerowych z niezbędnym oprogramowaniem i skanerami. Najtrudniejszym elementem zaprojektowania usługi było takie skonstruowanie regulaminu, który łączyłby duże oczekiwania zainteresowanych i potrzebujących rzeczywistej pomocy w dotarciu do źródeł w formie elektronicznej z potrzebą zachowania obostrzeń prawnych wynikających z dosyć niejednoznacznego w naszej rzeczywistości prawa autorskiego. Okazuje się bowiem, że brak dostosowania prawa własności intelektualnej do wyzwań epoki społeczeństwa informacyjnego może stanowić swoistą barierę, znacznie utrudniającą spełnienie oczekiwań użytkowników dotyczących materiałów, które mogą uzyskać w formie cyfrowej z biblioteki. Dla ludzi młodych używających cyfrowych subskrypcji typu Netflix czy Spotify, kompletnie niezrozumiałe są ograniczenia prawne dotyczące udostępniania wersji cyfrowych fragmentów książek. Dodatkowo, po jakimś czasie okazało się, że czytelnicy mają ograniczoną wiedzę i umiejętności w wyszukiwaniu literatury, dlatego w niektórych bibliotekach wydziałowych usługę rozszerzono o udzielanie wsparcia przez bibliotekarzy w gromadzeniu gotowych bibliografii na wskazany temat lub zagadnienie. Zaznaczyć przy tym trzeba, że tego typu działalność znacznie ułatwiająca pracę czytelników, jednocześnie zwiększała obciążenie pracowników biblioteki. Program spotkał się z pozytywnym odbiorem i zainteresowaniem, ponieważ do tej pory zeskanowano ponad 50 tysięcy stron w postaci plików pdf dla zamawiających¹¹.

¹¹ Dane obejmujące okres od początku listopada 2020 roku do końca czerwca 2021 roku.

Poszczególne biblioteki systemu prowadziły także działalność edukacyjną w postaci kursu on-line dla studentów I roku z podstaw korzystania z bibliotek oraz jej zbiorów. Zrealizowano też szkolenia dla pozostałych roczników studentów oraz kadry naukowej i dydaktycznej z korzystania z baz danych. Ogółem w trybie on-line w ciągu całego roku pandemicznego przeprowadzono zajęcia dla 3 350 osób.

Oddział Monitoringu Naukowego BG w 2020 roku uzupełniał bazę Publikacji Pracowników Uniwersytetu – PUBLI, dostosowywał ją do Rozporządzenia MNiSW w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej z dnia 22 lutego 2019 roku. Na początku stycznia 2021 roku stan bazy PUBLI wynosił 64 899. Oprócz bieżącego aktualizowania i dodawania nowych opisów, uzupełniono dane o numery DOI i brakujące linki do pełnych wersji elektronicznych publikacji. Uzupełniano tzw. konta pracownicze, uwzględniając nowe zakresy danych wymagane w procesie ewaluacji. Aktualizowano numery identyfikacyjne ORCID, regularnie wprowadzano dane dotyczące konferencji, nowe listy czasopism, Open Access, monitorowano uzupełnianie dyscypliny naukowej przy publikacjach. Przygotowywano i aktualizowano raporty dla władz rektorskich i pełnomocnika rektora ds. monitoringu naukowego. Oddział Monitoringu Naukowego ściśle współpracował w tym zakresie z Działem Nauki US. Dodatkowo sporządzono właściwe raporty cytowań, pełne analizy dorobku naukowego wraz ze wskaźnikami bibliometrycznymi, odpowiedziano na około 2 500 zapytań bibliograficznych. Najważniejszym źródłem danych o publikacjach naukowych i ich oceny była baza Bibliografia US, stąd duży nacisk na sprawne działanie tego narzędzia oraz rozbudowę w kierunku wymogów nowoczesnej bazy danych.

W Oddziale Gromadzenia i Opracowania Zbiorów BG rozbudowywano Narodowy Uniwersalny Katalog Centralny NUKAT tworząc 2 229 rekordów opisów bibliograficznych oraz modyfikując i uzupełniając 2 606 rekordów. Zgodnie z wytycznymi biblioteki zobowiązane są do wypełniania nowego pola w rekordzie kartoteki haseł wzorcowych (KHW) wg RDA (Resource Description and Access). W całym roku pandemicznym wprowadzono do KHW 2 102 opisy, jednocześnie pobierając 47 735 opisów i implementując je do bazy KOHA. W ramach retrokonwersji starszych zasobów przeanalizowano 55 tysięcy kart katalogowych, pobrano 47 735 opisów z NUKAT, jednocześnie wprowadzając do NUKAT 2 300 opisów.

Tworzono także bazę BazTech, w której sporządzono 325 pełnych opisów bibliograficznych, w 139 rekordach zamieszczono bibliografię, a w 45 uzupełniono afiliację, w 300 rekordach dokonano korekty.

W Bibliotece Kampusu Mickiewicza EFZ tworzone bazy danych: WinISIS Ekon (baza ekonomiczna wydawnictw ciągłych) – 7 479 opisów bibliograficznych, BazEkon – 491, Cytowania BazEkon – 18 076.

W Bibliotece Kampusu Cukrowa/Krakowska EFZ tworzone bazę BazEkon 2 (baza własna) – 1 020 opisów, BazEkon – 149, Cytowania BazEkon – 25 465.

W Bibliotece Międzywydziałowej utworzono 1 695 rekordów (opisów bibliograficznych) w bazie BazSport oraz 1 666 rekordów w bazie filologicznej BazFil.

Wszelka działalność pozabiblioteczna musiała zostać zweryfikowana przez nałożenie ograniczeń związanych z pandemią. Zwykle organizowane wystawy, konferencje czy choćby akcja charytatywna Jarmark Rzeczy Cudnych, organizowana co roku przez Bibliotekę Kampusu Cukrowa/Krakowska EFZ, tym razem się nie odbyły.

Pracownicy systemu biblioteczno-informacyjnego brali także udział w konferencjach, warsztatach, szkoleniach oraz kursach językowych podwyższając swoje kwalifikacje oraz doskonaląc warsztat pracy. Wewnętrzne szkolenia obejmowały m.in.: tworzenie baz danych, tworzenie tzw. półek wirtualnych, obsługi plików współdzielonych, instalacji zdalnego dostępu w systemie KOHA, obsługi Microsoft Teams oraz Microsoft Office, szkolenia z baz danych, usługi *Zamów skan*.

Czas pandemii i wszelkie ograniczenia z tym związane uwidoczniły potrzebę rozwijania, w coraz szerszym zakresie, usług cyfrowych. Bazy danych – pełnotekstowe źródła informacji dla naszych czytelników – szczególnie teraz są podstawowym wymogiem nowoczesnej pracy naukowej. W roku 2020 zanotowano spadek liczby korzystających z tradycyjnych usług, co było spowodowane wprowadzeniem różnych form lockdownu, wraz z ograniczeniami dostępu do bibliotek i ich zasobów. Jednakże model dostępności zapoczątkowany przez takie konsorcja jak EBSCO, ProQuest czy PWN IBUK Libra jeszcze bardziej przyspieszył swoistą zmianę cywilizacyjną w kierunku większej digitalizacji. O czytelników i uwagę pracowników naukowych Uczelni należy zabiegać, także poprzez sprawną komunikację i użycie nowoczesnych form promocji i marketingu. Stąd rozwijanie serwisów społecznościowych w kierunku zapewnienia szybkiej, wiarygodnej i rzetelnej informacji o wszystkich aspektach nowych usług, jakie oferuje Biblioteka US.

Okazało się, że szkolenia dla pracowników naukowych i studentów nie są wystarczające. Potrzeba unowocześnienia funkcjonowania poszczególnych bibliotek sieci wiąże się nie tylko z ciągłym dokształcaniem personelu w zakresie sprawnego poruszania się we współczesnych źródłach informacji. To także kursy, szkolenia i ustawiczne rozwijanie umiejętności zawodowych niezbędnych do sprawnego zarządzania informacją, w kierunku pomocy czytelnikom w obsłudze skomplikowanych baz danych, przygotowywaniu bibliografii i doradzaniu, jak poruszać się w zasobach udostępnianych przez bibliotekę. Pracownicy powinni być mobilni i zdolni do wzajemnego zastępowania się na poszczególnych stanowiskach pracy, szczególnie w sytuacji mniejszej obsady.

Należy inwestować w unowocześnienie infrastruktury przestarzałego sprzętu komputerowego i niezbędnego oprogramowania. Pandemia miała i nadal ma wpływ na możliwości dystrybucji sprzętu komputerowego. Inwestycje w sprzęt w ciągu ostatnich lat okazały się zbyt małe, co szczególnie uwidoczniło się w czasie pandemii. Okazało się, że sprzętu brakuje i jak bardzo jest to czynnik niwelujący nawet najlepsze plany i zamiary.

Uwagi końcowe

W drugim roku pandemii Biblioteka Główna US zamierza kontynuować rozwój usług cyfrowych przy jednoczesnym poszanowaniu tradycyjnych form udostępniania swoich zasobów. Kluczem do realizacji powyższego celu będzie współpraca poszczególnych bibliotek sieci i wdrażanie kolejnych programów ułatwiających pracę naukową studentom i pracownikom US.

Bibliografia

1. Chomicki M., Mierzejewska K., *Przygotowanie polskich przedsiębiorstw do świadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19*, „E-mentor” 2020, nr 5 (87), s. 45-54.
2. Dejnaka A., *Główne założenia marketingu internetowego*, [w:] Dutko M. (red.), *Biblia e-biznesu*, Wyd. Helion, Gliwice 2013, 648 s.
3. Drucker P., *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka z zasady*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992, 285 s.
4. Fedorowicz A., *Jak strategia rozwoju może stać się taktyką przetrwania?*, „Personel i Zarządzanie” 2020, nr 7-8, s. 126-129.
5. Janas M., Zając R., *Biblioteki uniwersyteckie w Niemczech w okresie pandemii*, „Biblioteka i Edukacja” 2021, nr 19, s. 51-60.
6. Jones R., *Branding*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2021, 156 s.
7. Pakulska D., *Personal & employee branding w 2021 roku*, „Sprawny Marketing” 2021, nr 1, s. 122-123.
8. Rogowska D., *Rola wybranych działań online w organizacji z sektora pożytku publicznego. Zarys problematyki*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2020, t. 21, z. 1, s. 47-61.
9. Stawarz B., *Content marketing po polsku. Jak przyciągnąć klientów*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2015, 143 s.

Abstract

The academic library in a time of pandemic with the example of network libraries of the University of Szczecin

Starting in 2020, academic libraries had to redefine their services and channels of communication with readers. The time of the COVID-19 pandemic and the limitations related with it influenced the way libraries operate, how they share their resources and develop new, forced by circumstances forms of reaching users. Digitization, the development of on-line services and the expansion of marketing activities of the libraries of the University of Szczecin have changed the perception of the library itself as well as its employees.

Keywords: academic library, digitization of services, library services