

AUDREY BARBAKOFF; NOAH LENSTRA. THE 12 STEPS TO A COMMUNITY-LED LIBRARY. CHICAGO: ALA EDITIONS, 2024.

Ovaj naslov izdanje je Američkog knjižničarskog društva (ALA), koje svojom izdavačkom djelatnošću nastoji unaprijediti programe i usluge knjižnica te poticati razvoj studija informacijskih znanosti. Autori su Audrey Barbakoff, ravnateljica Co/lab Capacityja, tvrtke koja pruža konzultantske usluge za knjižnice i dobrotvorne organizacije i Noah Lenstra profesor na Studiju bibliotekarstva i informacijskih znanosti Sveučilišta Sjeverna Karolina u Greensborou. Oboje se bave temom uloge narodne knjižnice u zajednici i autori su brojnih članaka i knjiga.

Knjiga *The 12 steps to a community-led library* sastoji se od pet dijelova te uvoda i zaključka, a nakon svakog poglavlja nalaze se opsežne bilješke. Knjiga opisuje model od dvanaest koraka koji je osmislila A. Barbakoff i koji provodi u sklopu svoje tvrtke. U uvodu naziva „Zajednica je srce knjižnice“ (engl. *The Community is the heart of the library*) autori opisuju kako se služiti ovom knjigom koja daje konkretne upute uz pomoć kojih svaka knjižnica može uključiti u samo srce svoje zajednice upravo one dijelove društva koji se uvijek osjećaju isključenima, a to su doseljenici i stanovnici slabijeg imovinskog stanja i obrazovanja.

U prvom poglavlju prvog dijela, „Osnove planiranja koje vodi zajednica“ (engl. *Community-led planning 101*), autori pojašnjavaju zašto je važno uključiti zajednicu u rad knjižnice i koji su osnovni koncepti rada takve knjižnice.

Drugo poglavlje s naslovom „Odnosi prema pravednosti, raznolikosti, uključivosti i socijalnoj pravdi“ (engl. *Relationship to equity, diversity, inclusion, and social justice*) pojašnjava da se takvim projektima moć vraća zajednici. Zajednica odlučuje što je cilj projekta i kako se on vrednuje, a knjižnica daje svoje resurse – prostor, vrijeme zaposlenika, informacije i stručnost.

„Kako provoditi planiranje koje vodi zajednica“ (engl. *How to conduct community-led planning*) naziv je trećeg poglavlja, za koje sami autori kažu da je najmanje važno. Osnovni koraci već su godinama poznati, ali svaki projekt je drugačiji, pa tako i svaka zajednica. Stoga treba ići korak po korak i prilagođavati se situaciji.

„Procjena kapaciteta knjižnice koju vodi zajednica“ (engl. *Assessing your library's community-led capacity*) četvrto je poglavlje i opisuje kako ocijeniti jeste li knjižnica visokog ili niskog kapaciteta te kako krenuti od te točke. Na kraju poglavlja nalazi se test samo-procjene.

Peto poglavlje, „CoLaB Model za izgradnju kapaciteta za knjižnice koje vodi zajednica“ (engl. *The Community-Led Capacity-Building Model, CoLaB*), opisuje model koji se sastoji od tri faze i dvanaest koraka, a osmislila ga je dr. Barbakoff kao temelj plana za knjižnicu koju vodi zajednica.

Drugi dio knjige opisuje prvu fazu CoLaB modela i sastoji se od tri koraka. Prva faza označava inspirativnu promjenu, a nužno je da osobe na voditeljskim pozicijama podupiru tu promjenu. Poglavlja se nazivaju prema koracima CoLaB modela.

Prvi korak, „Postavite jasna očekivanja i odgovornost za EDISJ“ (engl. *Set clear expectations and accountability for EDISJ*),¹ odnosi se na to da voditelji ustanova moraju biti spremni odvojiti vrijeme i novac za te planove. Drugi korak, „Vježbajte razumijevanje a ne procedure“ (engl. *Train for understanding, not procedure*), poručuje da se uz predavanja o tome kako nešto raditi, knjižnice trebaju i same uključiti u razne programe. Treći korak naslovljen „Povežite se s izvornim vrijednostima i ciljevima zajednice“ (engl. *Connect to core values and community goals*) govori o tome da ljudima treba pokazati da su projekti važni i da se u njih vrijedi uključiti jer istraživanja pokazuju da će se tada korisnici radije uključiti.

Treći dio knjige počinje drugom fazom CoLaB modela naziva, „Transformacijska promjena“ (engl. *Transformational change*), a odnosi se na promjene u samoj organizaciji i procesima koji nastaju provođenjem modela.

Četvrti korak, „Njeguajte razvojni način razmišljanja“ (engl. *Foster a growth mindset*), potiče sudionike da krenu u projekt s onim što znaju, te da se ne boje učiti iz svojih pogrešaka.

Peti korak, „Razvijajte psihološku sigurnost za kulturu inkluzivnih inovacija“ (engl. *Develop psychological safety for a culture of inclusive innovation*), ukazuje na to da je potrebno ostvariti sigurnu okolinu u kojoj se nitko neće bojati izreći svoje ideje i mišljenje te poticati ljude da isprobavaju nove ideje.

Šesti korak, „Odvojite vrijeme i mjesto za promišljanje o postignutom“ (engl. *Make time and space for reflection*), vodi prema stajalištu o važnosti promišljanja, promatranja koje može imati jače i slabije strane te uči o tome što se može popraviti i gdje se mogu uočiti mjesta za napredak.

Sedmi korak, „Na prvo mjesto stavite međuljudske odnose i kulturnu poniznost“ (engl. *Prioritize interpersonal skills and cultural humility*), posebno je važan zbog izgradnje odnosa i suradnje sa zajednicom.

¹ EDISJ – Equality, Diversity, Inclusion, and Social Justice – hrv. pravednost, raznolikost, uključivost i socijalna pravda.

Osmi korak, „Primjenjujte prijašnje znanje“ (engl. *Apply prior knowledge*), upućuje na to da u situacijama u kojima je postojeće stanje novo, ipak se može uočiti određeno prethodno iskustvo sa sličnim projektima koje valja upotrijebiti.

Korak devet naslova „Izgradite znanje o zajednici kroz međusobno povezivanje“ (engl. *Build community knowledge through relationships*) ukazuje na to da nije dovoljno koristiti demografske brojke i podatke i da je puno važnije saznati kako zajednica misli i osjeća, što se može samo kroz međuljudske odnose.

Četvrti dio knjige, treća faza „Promjene u poslovanju“ (engl. *Operational change*), govori o fazi u kojoj su prikazane vidljive prakse neke organizacije i kako ona postiže ono što treba učiniti da bi unaprijedila svoje poslovanje.

Deseti korak, „Dajte zaposlenicima vremena, prilagodljivost i autonomiju da izgrade veze“ (engl. *Give staff time, flexibility, and autonomy to build relationships*), govori o tome da je zaposlenicima potrebno vrijeme da nauče nove vještine i da sgrade veze sa zajednicom. Vrlo rigidni rasporedi često neće biti zadovoljavajući, pa je potrebna autonomija u donošenju odluka.

Jedanaesti korak, „Neka svi sudjeluju“ (engl. *Make it everyone's work*), označava da je projekt najuspješniji kada su svi uključeni i odgovaraju za neki dio projekta.

Posljednji, dvanaesti korak, „Vrednujte uspjeh kroz ostvarene veze“ (engl. *Measure success through relationships*), usmjeren je na to da će se uspjeh takvih projekata teško mjeriti uobičajenim statistikama, pa je važno vidjeti vrijednost u samom procesu i uključiti zajednicu u vrednovanje. Najvažnije je projekt učiniti održivim.

Peti dio pod nazivom „Procjena, prilagodba i rješavanje problema“ (engl. *Evaluating, adapting, and troubleshooting*) daje osnovne alate za procjenu procesa kroz koji knjižnica prolazi jer, iako se proces sastoji od dvanaest koraka, nije uvijek moguće sve to linearno izvesti te je nužno prilagođavanje u svakom trenutku.

Na kraju dolaze zaključak, bibliografija te abecedni indeks pojmova. Sama knjiga vrlo je praktična, prepuna pokaznih primjera i jednostavnih koraka te se može upotrijebiti kao temelj za provedbu i nekih drugih programa u knjižnici.

Margareta Matijević Kunst
margareta.matijevic.kunst@kgz.hr