

a k c ɛ π j ø ü  
i θ ï d F Γ q b  
Ж g л x ç ω d r  
Á Σ ï ö S æ ξ j  
ž Ю n f đ ß h φ  
d p Æ ó ï £ ś b  
ë y t æ Ñ n î v  
í è u ø § л ð â  
И ç Ω ß p G ¥ f  
ζ Δ λ μ ψ Ë Д з  
ρ I ç π á φ σ z

wielokulturowa  
biblioteka

Projekt „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur” – finansowany z funduszy EOG, pochodzących z Islandii, Liechtensteinu i Norwegii, oraz środków krajowych – realizowany jest przez Fundację Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. Wkład własny zapewniają Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności oraz Biblioteka Narodowa Norwegii.

**wydawca**

Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego  
Warszawa 2014

**autorki**

Maja Branka  
Dominika Cieślikowska  
Autorka inspiracji „Prowokacja w Starych Juchach”: Lena Rogowska

**redakcja merytoryczna**

Dominika Cieślikowska  
Maja Branka

**redakcja językowa i korekta**

Ewa Furgat

**projekt graficzny i skład**

David Sypniewski

ISBN: 978-83-933793-4-7



Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych (CC BY-NC-ND 2.5 Polska). Pewne prawa zastrzeżone na rzecz autorów oraz Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. Treść licencji jest dostępna na stronie: [creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/pl](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/pl)

Finansowane z funduszy EOG, pochodzących z Islandii, Liechtensteinu i Norwegii, oraz środków krajowych.

# wielokulturowa biblioteka

Maja Branka  
Dominika Cieślukowska

Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego  
Warszawa 2014

# W

- 5 **Wstęp**
- 7 Wstęp redakcyjny
- 9 Wiedza o wielokulturowości

# C1

- 14 **Część 1: Model wielokulturowej biblioteki**
- 17 Wstęp
- 19 Rozdział 1: Filary wielokulturowej biblioteki
- 25 Rozdział 2: Biblioteka jako instytucja
- 27 Planowanie działań
- 33 Kompetencje zespołu
- 41 Partnerstwo i współpraca z otoczeniem
- 51 Komunikacja i promocja
- 59 Infrastruktura i przestrzeń
- 65 Rozdział 3: Działania biblioteki dla społeczności
- 69 Wiedza i informacja
- 70 Kultura
- 71 Edukacja
- 72 Integracja społeczności
- 75 Rozdział 4: Wdrażanie modelu wielokulturowej biblioteki
- 78 Krok 1 – Decyzja o podjęciu działań
- 83 Krok 2 – Diagnoza otoczenia
- 90 Krok 3 – Plan działań
- 98 Krok 4 – Wdrażanie planu
- 104 Krok 5 – Ewaluacja

# C2

- 111 Część 2: Inspiracje**
- 113 Wstęp
- 117 Prowokacja w Starych Juchach
- 125 Partnerstwo w Gorlicach
- 133 Pogaduchy w Opolu
- 141 Romowie w bibliotece w Kędzierzynie-Koźlu
- 147 Żywa Biblioteka we wrocławskiej Mediatece
- 157 Zbiory w 57 językach w Oslo
- 163 Nowy w Buskerud
- 169 Laptop Club w Bergen

# MD

- 173 Materiały dodatkowe**
- 173 Lista organizacji eksperckich
- 174 Lista lektur
- 178 Spis ilustracji

# spis treści





# Wstęp

Rozpoczynając projekt „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur”<sup>1</sup>, w ramach którego powstała niniejsza publikacja, wiedzieliśmy, że biblioteka to miejsce szczególne. Miejsce, w którym na co dzień spotykają się osoby w każdym wieku, o rozmaitych potrzebach i zainteresowaniach, wywodzące się z różnych środowisk. Żadna inna instytucja publiczna nie ma wizerunku tak przyjaznego, nie wydaje się tak bezpieczna i otwarta dla wszystkich. Byliśmy więc przekonani, że biblioteki są przestrzenią spotkań także dla przedstawicieli różnych kultur, a w rezultacie mogą w jeszcze pełniejszy sposób przyczyniać się do integracji i rozwoju swoich lokalnych społeczności.

Wielokulturowa biblioteka nie jest pomysłem nowym. Manifest mówiący o konieczności dostosowania tej instytucji do potrzeb wciąż zmieniającego się, różnorodnego społeczeństwa ogłosiła w 2006 r. Międzynarodowa Federacja Stowarzyszeń i Instytucji Bibliotekarskich (IFLA)<sup>2</sup>. Biblioteki z krajów o dużej liczbie imigrantów już od lat rozwijają specjalistyczne usługi wielojęzyczne – przykładem mogą być tu zwłaszcza biblioteki norweskie, które w trakcie projektu wspierały nas swoją ekspercką wiedzą w tym zakresie<sup>3</sup>. Co oczywiste, także wiele polskich bibliotek podejmuje rozmaite działania promujące dorobek i tradycje mniejszości czy upowszechniające informacje o kulturach innych państw.

Realizacja projektu utwierdziła nas w przekonaniu, że biblioteka to miejsce służące szerzeniu idei tolerancji, zachęcające do dialogu, czerpiące z różnorodności. Przekonaliśmy się również, że wielokulturowość może być tematem z jednej strony pasjonującym, z drugiej – także trudnym. Wiemy o tym dzięki doświadczeniom bibliotekarek i bibliotekarzy, którzy dzielili się swoimi sukcesami, ale też obawami i trudnościami, jakie napotykali, prowadząc działania w swoich społecznościach. Im głębiej wchodziliśmy (i my, i bibliotekarze) w temat wielokulturowości, tym więcej widzieliśmy wyzwań, ale też większą mieliśmy motywację do pracy.

I o tym jest ta publikacja: dlaczego warto tworzyć wielokulturową bibliotekę i jak to robić, na co zwrócić szczególną uwagę, a czego się wystrzegać. Kierujemy ją do wszystkich bibliotek – zarówno tych, które mają już doświadczenie w prowadzeniu działań wielokulturowych, jak i tych, dla których jest to zupełnie nowy temat. Mamy nadzieję, że ta lektura będzie dla Was inspirująca, a w rezultacie dojdziecie do tego samego wniosku, co my – że każda biblioteka nie tylko może, ale i powinna być biblioteką wielokulturową.

Zespół Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego

<sup>1</sup> Strona projektu znajduje się pod adresem: [www.biblioteki.org/pl/wielokulturowa\\_biblioteka](http://www.biblioteki.org/pl/wielokulturowa_biblioteka) (dostęp: 31.08.2014).

<sup>2</sup> Manifest IFLA/UNESCO o bibliotece wielokulturowej został zatwierdzony przez zarząd IFLA (The International Federation of Library Associations and Institutions) w sierpniu 2006 r. oraz przyjęty przez Konferencję Generalną UNESCO na 35. sesji w Paryżu w październiku 2009 r. Zarząd Główny Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich przyjął uchwałę w sprawie stosowania Manifestu w grudniu 2009 r. Manifest (także w polskim tłumaczeniu) znaleźć można na stronie IFLA: [www.ifla.org/publications/iflaunesco-multicultural-library-manifesto](http://www.ifla.org/publications/iflaunesco-multicultural-library-manifesto) (dostęp: 31.08.2014).

<sup>3</sup> Projekt realizowany był w partnerstwie z sześcioma bibliotekami norweskimi: Biblioteką Wielojęzyczną w Oslo, Biblioteką Okręgową w Buskerud, Biblioteką Okręgową w Hordaland, Biblioteką Okręgową w Oppland, Biblioteką Publiczną w Bergen oraz Biblioteką Publiczną w Trondheim.

## MAJA BRANKA

Trenerka umiejętności społecznych i trenerka równościowa, autorka publikacji i materiałów szkoleniowych. Od ponad trzynastu lat prowadzi szkolenia z zakresu równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Od 2010 roku związana z polskimi bibliotekami poprzez Program Rozwoju Bibliotek (Szkola trenerska dla bibliotekarzy i bibliotekarek, program „Do\*cenić bibliotekę – jak skutecznie prowadzić rzecznictwo”, Sieć LABiB).

Psycholożka międzykulturowa, od dwunastu lat prowadzi warsztaty i konsultacje wspierające równościowe działania międzykulturowe. Pracowała z uchodźcami, migrantami dobrowolnymi oraz mniejszościami narodowymi i etnicznymi. Posiada także własne doświadczenie jako migrantka (w Chinach i Kosowie). Autorka publikacji naukowych i dydaktycznych na temat antydyskryminacji i wielokulturowości. Od dwóch lat współpracuje ze środowiskiem bibliotecznym (program „Do\*cenić bibliotekę – jak skutecznie prowadzić rzecznictwo”, Sieć LABiB).

DOMINIKA CIEŚLIKOWSKA



# Wstęp redakcyjny

---

Z wielką przyjemnością oddajemy w Państwa ręce publikację, której celem jest dostarczenie czytelnikom i czytelniczkom inspiracji i wiedzy na temat sposobów wdrażania wielokulturowej perspektywy w działania biblioteki.

Publikację tę pisaliśmy z myślą o różnych bibliotekach, i tych małych, i tych większych, które mogą pozwolić sobie na działania na dużą skalę. Nie wszystkie rozwiązania, które proponujemy, będą możliwe do realizacji przez najmniejsze biblioteki, zwłaszcza jednoosobowe. Jednak zachęcamy, by przedstawione tu pomysły, potraktować jako inspiracje, które należy dostosować do własnej biblioteki, miejscowości, regionu.

Wielokulturowość to szeroki temat, który obejmuje tak różnorodne zagadnienia jak grupy kulturowe i etniczne (w tym: grupy historyczne i współczesne), kwestie migrantów dobrowolnych i przymusowych (uchodźców), mechanizmy uruchamiające się na styku kultur czy w końcu kompetencje wielokulturowe. Podejście antydyskryminacyjne dodaje do tej perspektywy temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji. Połączenie tych wszystkich wątków w jednej publikacji było ogromnym wyzwaniem. Staraliśmy się podawać przykłady dotyczące różnych grup i ich specyfiki, zwłaszcza tych, które są mniej znane, jak np. uchodźców czy Romów. Z oczywistych powodów nie było możliwe wyczerpujące ujęcie tematu, dlatego często odsyłamy do kolejnych źródeł, publikacji i zachęcamy do dalszych własnych poszukiwań.

Publikacja podzielona jest na dwie części, poprzedzone wprowadzeniem merytorycznym. We **Wprowadzeniu** opisujemy najważniejsze pojęcia związane z wielokulturowością, którymi posługujemy się w publikacji i których rozumienie jest niezbędne do dalszej lektury. **Część pierwsza** składa się z czterech rozdziałów i poświęcona jest modelowi wielokulturowej biblioteki. Omawiamy w niej filary wielokulturowej biblioteki (rozdział 1), opisujemy, na czym polega wprowadzenie wielokulturowości w działania biblioteki jako instytucji (rozdział 2) oraz w działania biblioteki skierowane do społeczności lokalnej (rozdział 3), następnie (rozdział 4) opisujemy, jak zabrać się do dzieła i jak krok po kroku wdrażać model wielokulturowej biblioteki. **Część druga** poświęcona jest inspiracjom – prezentujemy w niej przykłady dobrych praktyk, działań polskich i norweskich bibliotek, które podejmują już wielokulturowe działania. W materiałach dodatkowych zamieszczonych na końcu publikacji znaleźć można kontakty do eksperckich organizacji z całej Polski oraz listę polecanych przez nas lektur.

Życzymy inspirującej lektury i sukcesów we wprowadzaniu wielokulturowej perspektywy!

Maja Branka i Dominika Cieślikowska



# Wprowadzenie

## Wiedza o wielokulturowości

---

Przygotowując tę książkę, chcieliśmy pokazać, czym wyróżniają się poszczególne grupy kulturowe żyjące w Polsce i jakie są ich potrzeby. Zależało nam na tym, by uchwycić ich wyjątkowość i charakterystykę kulturową, językową, historyczną. Na specyfikę funkcjonowania tych grup i ich przedstawicieli należy spojrzeć nie tylko z perspektywy wielokulturowej, lecz także z perspektywy antydyskryminacyjnej. Na to, jak żyją, jak są traktowani, jakie mają możliwości migranci z Wietnamu, Żydzi, Łemkowie czy uchodźcy z Czeczenii wpływ ma zarówno kulturowy charakter tych grup, jak i ich liczebność czy status społeczny. To ludzie o wyjątkowej i sobie tylko właściwej kulturze, jednocześnie mniejszości, żyjące w państwie o mocno dominującej i homogenicznej kulturowo, językowo czy religijnie grupie. Kontakt pomiędzy etnicznie polską większością a mniejszościami, na przykład etnicznymi i narodowymi, kształtowany jest nie tylko przez cechy kulturowe każdej z tych grup i kultury polskiej czy zjawiska charakterystyczne dla wielokulturowości (etnocentryzm, stres adaptacyjny, asymilacja czy integracja i inne), ale także przez stereotypy, uprzedzenia czy zjawiska dyskryminacji, władzy, dominacji.

Poniżej wyjaśniamy skrótowo najczęściej używane w publikacji pojęcia z obu tych obszarów – wielokulturowości i antydyskryminacji. Każde z kluczowych dla tekstu terminów znajdziecie w rozwiniętej formie w słowniku równościowym zamieszczonym na stronach portalu [www.rownosc.info](http://www.rownosc.info)<sup>4</sup> lub w publikacji: *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski* naszego autorstwa<sup>5</sup>.

**Jakie grupy tworzą wielokulturowy krajobraz Polski i co je odróżnia?**

**Cudzoziemiec** według Ustawy z dn. 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach to *każdy, kto nie posiada obywatelstwa polskiego*, ale przebywa w Polsce, która stała się dla tej osoby miejscem pobytu/zamieszkania. Do najliczniejszych grup cudzoziemskich w Polsce zalicza się osoby przybyłe z Ukrainy, Białorusi, Rosji (Czeczenii, Inguszetii), Armenii i Wietnamu. W wielu krajach używa się nazwy „migrant” jako bardziej neutralnej, niepodkreślającej obcości, pochodzenia z „cudzej ziemi”. Więcej o tym pojęciu i zróżnicowaniu migrantów w słowniku portalu Równość.info<sup>6</sup>. Przybycie cudzoziemca na teren Polski może być decyzją dobrowolną lub wynikać z przymusu opuszczenia własnego kraju.

**Migrant dobrowolny** – osoba, która zmieniła miejsce zamieszkania czy pobytu ze względu na uwarunkowania gospodarcze kraju pochodzenia i przybycia (szczególnie rynek pracy), możliwości uzyskania lub poprawy wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, sytuację demograficzną czy rodzinną (łącznie rodzin lub związek dwukulturowy), a także styl i komfort życia.

---

4 Słownik równościowy, [www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary](http://www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary) (dostęp: 20.08.2014).

5 *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. M. Branki, D. Cieślukowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010.

6 Migranci i migrantki, [w:] Słownik równościowy, [www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/567](http://www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/567) (dostęp: 20.08.2014).

**Migrant przymusowy** – pośród cudzoziemców/migrantów wyróżnia się także osoby zmuszone przez władze publiczne do zmiany kraju, w którym mieszkały i spędzały większość czasu. To osoby posiadające lub ubiegające się o różne formy ochrony prawnej: status uchodźcy, azyl, zgodę na pobyt tolerowany lub ochronę czasową<sup>7</sup>.

**Uchodźca** według Konwencji Genewskiej z 1951 roku to *osoba, która na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem, z powodu swojej rasy, religii, narodowości, grupy społecznej, przekonań politycznych znajduje się poza granicami kraju, którego jest obywatelem i nie może lub nie chce z powodu tych obaw korzystać z ochrony państwa, którego jest obywatelem*. W Polsce od wielu lat najliczniejszą grupą uchodźczą są Rosjanie pochodzenia czeskiego/Czeczeni. W ostatnich latach drugą dużą grupę stanowią Syryjczycy uciekający przed wojną i dramatycznie złymi warunkami życia w swoim kraju, szukający w Polsce schronienia.

**Mniejszości etniczne i narodowe** w Polsce definiuje Ustawa z dn. 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym. Precyzuje ona, że mniejszość etniczna lub narodowa to grupa obywateli polskich, która spełnia łącznie kilka warunków, takich jak: mniejsza liczebność od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej, osobny język, kultura lub tradycja, świadomość własnej historycznej wspólnoty etnicznej/narodowej oraz ukierunkowanie na jej wyrażanie i ochronę, a także zamieszkiwanie na terytorium Polski od co najmniej stu lat. Mniejszość narodowa utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie, natomiast w przypadku mniejszości etnicznej brak jest takiego utożsamiania się i nie ma kraju odniesienia (np. mniejszość niemiecka to mniejszość narodowa, bo istnieje państwo niemieckie, a Romowie to mniejszość etniczna, nie ma bowiem osobnego kraju zamieszkałego przez Romów). Istotne jest to, że przedstawiciele mniejszości etnicznych i narodowych posiadają obywatelstwo polskie, ale nie mają na terenie Polski wyodrębnionego terytorium pod względem politycznym ani administracyjnym. Do mniejszości etnicznych w Polsce zalicza się cztery grupy etniczne: karaimską, łemkowską, romską, tatarską. Do mniejszości narodowych w Polsce zalicza się natomiast dziewięć grup narodowych: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską i żydowską. Ślązacy i Kaszubi nie są uznanymi przez polskie prawo mniejszościami. Mają status grup etnograficznych/etnoregionalnych. Każda osoba należąca do mniejszości etnicznej czy narodowej ma prawo do swobodnej decyzji o traktowaniu jej jako osoby należącej bądź też nienależącej do takiej mniejszości (nie wolno przymuszać do ujawniania informacji na temat przynależności do mniejszości lub wymagać udowodnienia jej).

**Jaki jest status powyżej scharakteryzowanych grup w stosunku do Polaków?**

Wszystkie powyżej opisane grupy odróżniają się pochodzeniem etnicznym, kulturą, religią i/lub językiem od grupy dominującej na danym terytorium (w publikacji więcej uwagi poświęcamy etniczności, narodowości i językowi niż zróżnicowaniu religijnemu). Stanowią numeryczną mniejszość w Polsce, choć bywają regiony, gdzie przeważają w statystykach demograficznych. Określenie „mniejszość” nie musi zatem odnosić się do liczebności grupy, ale oznacza status w społeczeństwie (mniej władzy, statusu społecznego, podporządkowanie). Dla tożsamości mniejszościowej ważnym wyróżnikiem jest często potrzeba uznania odrębności, prawo do kultywowania własnej kultury, religii, języka oraz możliwość podejmowania działań na rzecz zachowania i rozwoju własnej tożsamości.

<sup>7</sup> Rozwinięcie poszczególnych pojęć określających status prawny migrantów przymusowych na stronie: [www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary](http://www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary) (dostęp: 20.08.2014).

Używane w publikacji pojęcie „większość – mniejszość” wywodzi się z podejścia antydyskryminacyjnego i oznacza symboliczny podział odnoszący się do statusu grupy w społeczeństwie i sposobu jej funkcjonowania. Nie musi opierać się literalnie na zróżnicowaniu liczebnościowym grup. Grupa większościowa dominuje i posiada wyższy status, władzę, kontrolę, wpływ, decyzyjność, jej normy uznawane są za obowiązujące. Ma umiejętność narzucania swojej woli innym i oddziaływania na sytuację drugiej strony. Najczęściej ma środki zapewniające jej kontrolę takiego postępowania. Mniejszość jest bardziej podporządkowana, ma niższy status społeczny i często też ekonomiczny, jest marginalizowana, co przekłada się na niską reprezentację i wpływ. Często to grupa niewidoczna w przestrzeni publicznej, „niema”<sup>8</sup>. W kontekście migracji przejawem władzy społeczeństwa przyjmującego (Polaków) nad migrantami jest narzucanie zasad komunikacyjnych: „jeśli chcą tu przyjeżdżać, to muszą się nauczyć naszego języka”, w sytuacji bibliotek to niezagwarantowanie książek, materiałów, pomocy odnoszących się do ich potrzeb, w językach tych grup i wywodzących się z ich kultury.

### Jak żyją w jednym społeczeństwie grupy większościowe i mniejszościowe?

Ideą funkcjonowania grupy dominującej (etniczni Polacy w Polsce) i grup marginalizowanych (mniejszości etniczne, narodowe, cudzoziemcy) w życiu społecznym jest **integracja**, czyli dążenie do połączenia ze sobą obu kultur. W praktyce to np. możliwość spędzania świąt zgodnie z obiema tradycjami, korzystania z mediów i literatury w obu językach, dostęp do wiedzy o sytuacji politycznej obu grup kulturowych. Pełne uczestnictwo w życiu społecznym, szczególnie na równych zasadach, jest często fikcją. Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja są fundamentem wykluczenia. Automatycznym mechanizmem działania grup większościowych jest zabezpieczenie swojej pozycji i przynależnych jej przywilejów, często też narzucenie grupie mniejszościowej swej woli, norm, przyzwyczajień. **Asymilacja** polega na jak największym upodobnieniu się do członków kultury przyjmującej (większościowej), nawiązywaniu nowych znajomości jedynie w kręgu autochtonów, zmianie dotychczasowego stylu życia, przy jednoczesnej rezygnacji z kultywowania i uczestnictwa w kulturze własnej grupy pochodzenia. Może przejawiać się dużym osłabieniem, zerwaniem czy wręcz unikaniem kontaktów z rodakami/mniejszością, zmianą przyzwyczajień (kuchni, sposobów spędzania wolnego czasu, tradycji obchodzenia świąt) na preferowane przez otaczającą większość, a nawet ukrywaniem swojego pochodzenia, np. poprzez zmianę nazwiska. Grupa większościowa często zabiega o utrzymanie stanu segregacji lub izolacji, który pozwala utrzymać władzę i kontrolę nad grupami mniejszościowymi. Chęć separowania się w obawie o siebie i swoją kulturę może pojawić się też po stronie mniejszościowej. **Separacja** jest strategią odwrotną do asymilacji. Imigrant/mniejszość stara się zachować własną tożsamość. W związku z tym może dążyć do podtrzymywania kontaktów lub szukania nowych znajomości w kręgu „swoich”, przy jednoczesnym ograniczeniu kontaktu z członkami kultury przyjmującej/większościowej do niezbędnego minimum czy wręcz unikaniu kontaktu z osobami spoza swojej grupy (odmowa nauki języka kraju przyjmującego, realizowanie codziennych potrzeb w gronie swojej mniejszości kulturowej, np. robienie zakupów tylko w sklepach prowadzonych przez mniejszości, szukanie zatrudnienia tylko w ich firmach).

Prawo antydyskryminacyjne ma za zadanie przeciwdziałać tym mechanizmom i chronić równość wszystkich ludzi. Najlepiej chronioną prawnie w Polsce grupą są przedstawiciele mniejszości etnicznych i narodowych, są oni bowiem obywatelami polskimi, a ich

<sup>8</sup> Więcej w podręczniku trenerskim: *Edukacja antydyskryminacyjna...*, s. 111. Publikacja dostępna w Internecie: [www.villa.org.pl/images/doc/EdukacjaAntydyskryminacyjna\\_ebook.pdf](http://www.villa.org.pl/images/doc/EdukacjaAntydyskryminacyjna_ebook.pdf) (dostęp: 20.09.2014).

prawa gwarantuje Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej i Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych (zakaz asymilacji wbrew woli osób należących do mniejszości oraz ochrona przed dyskryminacją, wrogością i przemocą). Prawo zabrania dyskryminacji i kładzie nacisk na integracyjne podejście także do pozostałych grup: uchodźców i imigrantów dobrowolnych.

W publikacji odnosimy się również do mechanizmów uruchamianych na styku kultur. Należą do nich:

**Etnocentryzm**, czyli stawianie własnego narodu lub grupy etnicznej w centrum zainteresowania (przykładem jest sinocentryzm: nazwa państwa Chiny w języku chińskim i w dosłownych tłumaczeniach oznacza „Państwo Środka”). W pojęcie to najczęściej wpisane jest także wywyższanie grupy narodowej, etnicznej czy kulturowej do której się przynależy. Stąd traktowanie własnych standardów jako uniwersalnych i jedynie słusznych, odbieranie i postrzeganie wartości, norm, stylów życia innych grup przez pryzmat własnej, zwracanie uwagi na interesy tylko swojej grupy, postulowanie współpracy w jej obrębie oraz gotowość do walki i poświęcenia życia za nią. Natomiast w odniesieniu do innych grup postawa etnocentryczna wyraża się w traktowaniu ich przedstawicieli jako niższych, niemoralnych i godnych pogardy, w nieufności i strachu przed obcymi, braku współpracy z nimi, żądaniu postuszeństwa wobec własnych autorytetów, skłonności do potępiania innych, obarczaniu ich winą za kłopoty i posługiwaniu się nimi jako kozłami ofiarnymi. Pogląd ten manifestuje się na poziomie indywidualnym jako postawa jednostek, a na poziomie instytucjonalnym jako utrwalone praktyki grupowe, społeczne, organizacyjne. Odwrotnością jest **etnorelatywizm** definiowany jako świadomość, uznanie i szacunek do różnic międzykulturowych i wyczuwanie w sytuacjach, gdy ma się z nimi do czynienia. To włączanie nowych zachowań, właściwych dla innego sposobu widzenia świata, do własnego repertuaru zachowań (poziom behawioralny) i/lub łączenie różnych sposobów rozumienia świata, które prowadzić ma do zbudowania tożsamości wielokulturowej, wieloaspektowej (poziom poznawczy). Obchodzenie przez instytucje publiczne świąt religijnych tylko jednego wyznania w zróżnicowanym religijnie regionie jest etnocentrycznym zachowaniem (w Polsce etnocentryzm wyraża się np. w kalendarzu świąt i dni ustawowo wolnych od pracy, bowiem oparty jest na świątach państwowych – świeckich lub katolickich – tylko jednej religii).

**Stereotypy, uprzedzenia** to opinie, przekonania rozpowszechnione w danej grupie, wzbogacone o stosunek emocjonalny i skłonność do pochopnych sądów na temat innych osób na podstawie ich przynależności grupowej. Mają one przełożenie na zachowania, czego częstym efektem jest **dyskryminacja**: wybiórcze, krzywdzące, nieuzasadnione i niesprawiedliwe traktowanie poszczególnych jednostek z powodu ich przynależności do danej grupy.

Mechanizmy te uruchamiają specyficzne zagrożenia, jakie mogą spotkać imigranta, przedstawiciela mniejszości etnicznej czy religijnej albo uchodźcę. Może to być arsenał ksenofobicznych postaw i zachowań, takich jak: rasizm, antysemityzm, romofobia, mowa nienawiści czy wręcz przestępstwa motywowane uprzedzeniami. Zjawiska te wynikają ze stosunku grupy większościowej do mniejszości, jej przewagi i siły.

Trudności wynikające z sytuacji grup mniejszościowych to szok kulturowy, stres pourazowy oraz stres mniejszościowy. Szok kulturowy i stres pourazowy to psychologiczne reakcje człowieka na środowisko kulturowo odmienne od tego, w którym się dotychczas żyło. Stres mniejszościowy to psychologiczna reakcja na funkcjonowanie w środowisku niesprzyjającym rozwojowi własnej tożsamości i zaspakajaniu indywidualnych i grupowych potrzeb odróżniających się od potrzeb grupy dominującej.

**Szok kulturowy** to dynamiczny proces zmian na poziomie emocji (zmiennosc i niestabilnosc emocjonalna, w tym czesto apatia, zamęt, zlosc, frustracja, ale takze euforia, radość, zaciekawienie, dociekliwosc itp.), myśli (duze zmiany poznawcze, przyspieszone nabywanie nowych kategorii poznawczych i wiedzy, konflikt między posiadanyimi wczesniej a nowymi koncepcjami rozumienia swiata), ale i zmiany na poziomie zachowań (od dostosowywania się po chęć wyróżniania i podkreślenia odmiennosci lub usuwania się i wychodzenia z relacji) wynikające z bieżących, codziennych kontaktów z nieznaną rzeczywistoscia.

**Szok pourazowy** to choroba opisana w międzynarodowej klasyfikacji zaburzeń psychicznych, doświadczana bardzo czesto przez uchodźców czy ofiary handlu ludźmi. Ma on wpływ na myślenie, emocje, reakcje i zdrowie fizyczne. Charakteryzuje go cały zespół objawów, w tym drażliwosc lub wybuchy gniewu, trudnosc w koncentracji czy nadmierna czujnosc. Stres pourazowy znacznie utrudnia codzienne funkcjonowanie, a zatem i adaptację do życia w nowym kraju. Efektem pobytu w ośrodku dla cudzoziemców i oczekiwania (czesto bardzo długiego) na decyzję w sprawie nadania statusu uchodźcy może być z kolei wyuczona bezradnosc. Jest to zjawisko związane z brakiem wiary w siebie i swoje możliwości, pojawiające się czesto u osób długotrwale pozostających w sytuacjach, w których własna inicjatywa i indywidualny wpływ na rzeczywistosc są ograniczone. Diagnostuje się je u osób z grup marginalizowanych (m.in. bezrobotnych, uzależnionych, bezdomnych, niepełnosprawnych i uchodźców), pozostających przez dłuższy czas pod skrzydłami instytucji pomocowych. O ile stres pourazowy czy wyuczona bezradnosc nie muszą być udziałem każdej osoby przeżywiającej sytuację uchodźstwa czy migracji, o tyle zderzenie z różnicami kulturowymi i proces adaptacji, czesto prowadzące do szoku kulturowego, spotykają niemalże każdą osobę doświadczającą przeprowadzki do nowego kraju.

**Stres mniejszosciowy** to obciążenie, na które narażone są osoby należące do stygmatyzowanych mniejszosciowych grup społecznych, doświadczające, czesto wielokrotnie, odrzucenia i dyskryminacji. Uważa się, że od innych rodzajów stresu ten typ doznań odróżnia się tym, że nie jest stresem powszechnym, ale wyjątkowym przeżyciem charakterystycznym dla mniejszosci, jest przewlekły i chroniczny, bo niewywoływany jakimś krótkotrwałym czy jednostkowym zdarzeniem, ale stałymi i trudno usuwalnymi czynnikami społecznymi i kulturowymi, niezależnymi w żaden sposób od jednostki.





# 1

**Model  
wielokulturowej  
biblioteki**

1. wiedza i informacja
2. kultura
3. edukacja
4. integracja społeczności

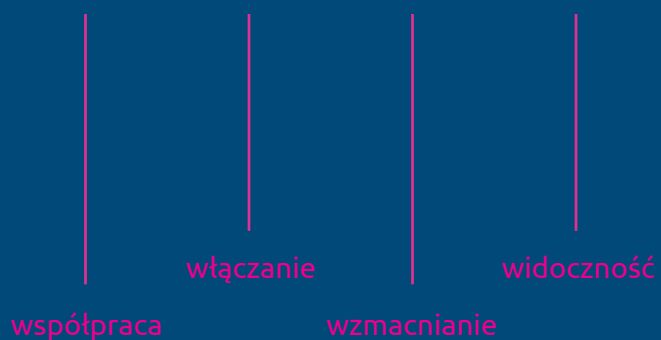


Działania biblioteki dla społeczności

1. planowanie
2. kompetencje zespołu
3. komunikacja i promocja
4. infrastruktura i przestrzeń
5. współpraca z otoczeniem



Biblioteka jako instytucja



Filary wielokulturowej biblioteki

# Wstęp

---

W tej części opisujemy model wielokulturowej biblioteki. Przyjrzymy się, co oznacza w praktyce uwzględnienie założeń i postulatów *Manifestu UNESCO/IFLA o bibliotece wielokulturowej* oraz treści przedstawionych w poprzedniej części publikacji. Oto zagadnienia, przy pomocy których model będzie opisywany w kolejnych rozdziałach:

**1. Wartości, którymi wielokulturowa biblioteka powinna się kierować** – perspektywa ta jest opisana w postaci czterech filarów, które powinny stanowić fundament wielokulturowego myślenia i działania: widoczności, włączania, wzmacniania i współpracy.

**2. Sposoby włączania wielokulturowej perspektywy w działania biblioteki jako instytucji** – w tym rozdziale koncentrujemy się na działaniach budujących i promujących bibliotekę jako instytucję. Przyjrzymy się: planowaniu działań, zespołowi biblioteki i kompetencjom, które są niezbędne do wprowadzania wielokulturowości, promocji wrażliwej na wielokulturowość i unikającej stereotypowych przekazów, planowaniu przestrzeni w bibliotece oraz współpracy biblioteki z partnerami zewnętrznymi. W rozdziale drugim opiszemy, jak zorganizować bibliotekę jako instytucję wielokulturową.

**3. Sposoby włączania wielokulturowej perspektywy w działania biblioteki skierowane do społeczności** – w tym rozdziale natomiast koncentrujemy się na działaniach skierowanych do użytkowników biblioteki, sprawdzimy, co oznacza włączanie tematów wielokulturowych w obszary usług bibliotecznych, takich jak: wiedza i informacja, edukacja, kultura i integracja społeczności. Zewnętrzny wymiar modelu wielokulturowej biblioteki jest opisany w rozdziale trzecim.

**4. Proces wdrażania modelu wielokulturowej biblioteki** – przyjrzymy się, jak krok po kroku wdrożyć omawiane w poprzednich rozdziałach idee. Część ta ma charakter praktyczny, pokazujemy, jak zaplanować, wdrożyć i monitorować funkcjonowanie modelu wielokulturowej biblioteki. W rozdziale tym oprócz kolejnych kroków, które należy wykonać, aby wdrożyć model, przedstawiamy też scenariusze działań – przykłady narzędzi, praktyk i zadań, które ułatwią wdrażanie modelu. Procesowi wdrażania modelu poświęcony jest rozdział czwarty.





— **Filary wielokulturowej  
biblioteki** —





Za cztery filary, które stanowią podwaliny – filozofię i dalekosiężne cele – modelu wielokulturowej biblioteki, uważamy: **współpracę, włączanie, wzmacnianie i widoczność (4W)**. Każdy z filarów opisujemy poniżej, zanim jednak przejdziemy do opisu, chcemy podkreślić ich kompleksowość i komplementarność. Oznacza to, że o ile biblioteka może dowolnie wybierać spośród opisanych w kolejnych rozdziałach rozwiązań i pomysłów na wdrażanie wielokulturowego podejścia – w zależności od specyfiki biblioteki, jej potrzeb i możliwości czy charakterystyki regionu, to w przypadku czterech filarów rekomendujemy całościowe podejście. Metaforycznie rzecz ujmując, cztery filary to cztery nogi stołu, którego blat będzie stabilny tylko wtedy, gdy będzie miał wszystkie cztery nogi. Brak jednej nogi zachwieje stabilnością stołu. Podobnie jest z czterema filarami wielokulturowej biblioteki – aby móc powiedzieć, że twoja biblioteka realizuje wielokulturowe podejście, musisz uwzględnić w swoich codziennych działaniach wszystkie cztery filary. W kolejnych rozdziałach opisujemy, co to oznacza w praktyce.

## Filar 1: Współpraca

Współpracę definiujemy przede wszystkim jako partnerskie traktowanie grup mniejszościowych poprzez uznanie i szacunek wobec kulturowej odmienności. Oznacza to realizację hasła „działamy z grupami na rzecz wielokulturowości” w przeciwieństwie do podejścia „działamy wielokulturowo na rzecz grup mniejszościowych”. Współpraca ma mieć partnerski wydźwięk, a to w praktyce oznaczać będzie między innymi badanie potrzeb czy ustalanie celów i działań wspólnie z daną grupą (zamiast dla danej grupy). Oznacza to również regularną współpracę ze środowiskiem i organizacjami skupiającymi mniejszości kulturowe. Ważnymi aspektami współpracy są: z jednej strony – budowanie współodpowiedzialności i podmiotowości obu grup (współpraca jako wartość i sposób działania), z drugiej strony – nawiązywanie relacji ze środowiskiem i organizacjami zrzeszającymi grupy mniejszościowe, tworzenie sieci współpracy instytucjonalnej (współpraca jako forma). Efektem tak rozumianej współpracy powinna być wzajemna edukacja oraz wspólnie podejmowane działania i rozwój oferty biblioteki we wspólnie wyznaczonych kierunkach. Przykład owocnej współpracy i partnerstwa między biblioteką a organizacjami i aktywistami łemkowskimi w małopolskich Gorlicach opisujemy w części Inspiracje.

## Filar 2: Włączanie

Włączanie rozumiemy jako uwzględnianie perspektywy i potrzeb różnorodnych grup w działaniach biblioteki na wszystkich możliwych poziomach jej funkcjonowania. Myślenie o wielokulturowości i o potrzebach przedstawicieli mniejszości powinno zostać na stałe włączone do sposobu funkcjonowania wielokulturowej biblioteki i obszarów jej działań. Z racji tego, że misją biblioteki publicznej jest gwarantowanie wszystkim mieszkańcom danej miejscowości czy gminy dostępu do usług, włączanie będzie polegało między innymi na sprawdzeniu, czy oferta biblioteki jest użyteczna dla osób z tych grup. Można na przykład sprawdzić, czy informacja i możliwość uczestniczenia w organizowanych przez bibliotekę zajęciach dla dzieci jest dostępna dla wszystkich potencjalnie zainteresowanych osób, niezależnie od tego, z jakiej grupy kulturowej pochodzą. Jeśli okaże się, że biblioteka umożliwia uczestnictwo jedynie osobom z grup większościowych (np. polskim dzieciom), a na kursy nie przychodzą dzieci pochodzenia romskiego, których rodzice nie wiedzą o takim obszarze działania biblioteki, to biblioteka powinna dążyć do tego, aby osoby z grupy mniejszościowej otrzymały informację o działalności biblioteki i mogły z niej skorzystać w możliwie najdogodniejszy sposób, uwzględniający ich specyfikę kulturową. W najprostszym sposobie można powiedzieć, że we włączaniu niekoniecznie chodzi o robienie czegoś dodatkowego, specjalnego, wyjątkowego, ważna jest tu ewaluacja dotychczasowych działań biblioteki i ewentualne modyfikacje tego, co się już w bibliotece dzieje – tak, by było dostępne dla różnych grup społecznych i kulturowych.

## Filar 3: Wzmacnianie

Wzmacnianie (z języka angielskiego: *empowerment*) to takie podejście do grup kulturowych, którego uwzględnienie zarówno w stałej ofercie biblioteki, jak i podejmowanych specjalnie działaniach, będzie wzmacniało kompetencje, podmiotowość i poczucie wpływu grup mniejszościowych, co w efekcie przełoży się na wyrównywanie szans i zwiększenie możliwości ich samodzielnego funkcjonowania. Działania wzmacniające to takie, które skierowane są do poszczególnych grup, a ich podstawowym celem jest wzmocnienie pozycji oraz zwiększenie kompetencji przedstawicieli tych grup. Dzięki tym działaniom będą oni mieli łatwiejszy dostęp do oferty instytucji publicznych oraz zyskają samodzielność w komunikowaniu się w nowym środowisku. W stosunku do imigrantów może to oznaczać zorganizowanie specjalnych klubów dyskusyjnych, wspierających naukę języka polskiego. Dzięki temu będą się swobodniej komunikować w obcym dla nich języku, co ułatwi im codzienne funkcjonowanie w nowym kraju i może na przykład pomóc w znalezieniu lepszej pracy. O praktycznej realizacji takich działań piszemy w części Inspiracje, gdzie przywołujemy przykłady z dwóch bibliotek – opolskiej, która prowadzi lekcje polskiego, tzw. „Pogaduchy” dla studentów ukraińskich, oraz biblioteki w norweskim okręgu Buskerud, która prowadzi specjalne działania dla nowych mieszkańców okręgu pod nazwą „Nowy w Buskerud”. Wzmacnianie powinno być najbardziej widoczne w działaniach „uszytych na miarę” konkretnej grupy mniejszościowej tak, by uzupełniać luki i wzmacniać grupy mniejszościowe w obszarach, w których mają one mniejsze szanse niż pozostałe grupy społeczne.

## Filar 4: Widoczność

Przez widoczność rozumiemy dostrzeganie i podkreślanie obecności danej grupy. Możliwe są różne sposoby realizacji tego filaru, ale by móc wzmacniać widoczność danej grupy, musimy przede wszystkim sami ją dostrzec w kontekście naszej działalności. Następnie biblioteka może podejmować działania, które pozwolą na docenienie oraz promocję dorobku i dziedzictwa kulturowego grup mniejszościowych. W widoczności mieszczą się też działania związane z edukacją grupy większościowej na temat grup mniejszościowych – w Polsce oznacza to, że etniczni Polacy uczą się o innych grupach, ich kulturze i funkcjonowaniu. Podkreślmy, u podstaw tego filaru leży dostrzeżenie grup mniejszościowych i ich specyfiki oraz stworzenie im bezpiecznych, sprzyjających warunków do kultywowania, rozwijania i prezentowania własnej kultury, języka, religii i innych ważnych aspektów własnej tożsamości. W konsekwencji grupy te i ich kultura powinny stać się obecne i widoczne dla całej społeczności, a biblioteka powinna być miejscem edukacji o tych grupach i ich kulturze, języku czy religii, zarówno dla przedstawicieli tych grup, jak i osób z grup większościowych. Ważne też, by nie myśleć o realizacji tego filaru jedynie poprzez akcyjne, jednorazowe działania typu impreza kulturowa (np. wieczór kultury wietnamskiej). Widoczność grupy kulturowej to także wyodrębnienie przestrzeni bibliotecznej na zbiory w jej języku, oznaczenia, symbole różnych kultur w przestrzeni publicznej biblioteki itp. W kontekście społeczności romskiej może to wyrażać się w zorganizowaniu wieczoru literackiego z poezją romską i jej twórcami, który prowadzony będzie przez osobę ze społeczności romskiej. Dla Romów będzie to okazja do pokazania nie-Romom własnej kultury (nie tylko twórczości, lecz także zasad życia poetów i społeczności romskiej). Samym przedstawicielem społeczności romskiej wieczór literacki pozwoli głębiej poznać własną tradycję i kulturę.







— Biblioteka jako instytucja —



Filary wielokulturowej biblioteki, czyli: współpraca, włączanie, wzmacnianie i widoczność powinny mieć przełożenie na sposób funkcjonowania biblioteki jako instytucji. Należy je uwzględnić przede wszystkim przy:

1. planowaniu działań,
2. funkcjonowaniu zespołu i zwiększaniu jego kompetencji,
3. partnerskiej współpracy z otoczeniem oraz współpracy międzybibliotecznej,
4. komunikacji i promocji,
5. dbaniu o przestrzeń i infrastrukturę biblioteki.



# Planowanie działań

---

Temu, jak zaplanować wdrożenie modelu wielokulturowej biblioteki, poświęcamy oddzielny, czwarty rozdział. W tej części natomiast opisujemy, co oznacza uwzględnianie wielokulturowej perspektywy w planowaniu działań biblioteki.

Planując działania, skupiamy się na ustaleniu priorytetów w kontekście wizji wielokulturowej biblioteki – co przede wszystkim chcemy osiągnąć, na czym zależy nam najbardziej w perspektywie roku czy kilku lat. Cele, jakie stawiamy sobie na dany okres, powinny mieć praktyczne przełożenie na działania biblioteki (zarówno kierowane do użytkowników, jak i związane z organizacją pracy biblioteki), planowany kalendarz wydarzeń oraz wykorzystanie zasobów i budżetu biblioteki.

Planowanie działań wielokulturowych powinno odbywać się przede wszystkim z udziałem grup, których wielokulturowość dotyczy, uwzględniać ich obecność oraz potrzeby – w ten sposób będziemy realizować filary wielokulturowej biblioteki: współpracę i włączanie. Aby tak się stało, przedstawiciele lokalnych mniejszości i organizacji pozarządowych powinni wziąć udział w badaniu potrzeb i diagnozie otoczenia, a na dalszym etapie pełnić funkcję konsultantów w tworzonej przez bibliotekę planie działania. Kierowanie się jedynie własnymi dobrymi intencjami i brak konsultacji na etapie przygotowań mogą nas narazić na frustrację i żal oraz zniechęcić do podejmowania wielokulturowych działań w przyszłości. Przyjrzyjmy się, jak takie planowanie może wyglądać od strony praktycznej i jak niezwykle ważny jest udział reprezentantów grupy mniejszościowej od samego początku.



## PRZYKŁAD

Jedna z instytucji publicznych, pragnąca mianować się miejscem otwartym i włączającym, postawiła sobie za cel integrację społeczną dzieci z różnych środowisk kulturowych. Z diagnozy otoczenia wynikało, że instytucja mieści się w okolicy ośrodka dla uchodźców, do którego od lat przyjeżdżają spore grupy Czechenów. Choć dzieci czeczeńskie chodzą do okolicznych szkół, brak integracji między grupami polskimi i uchodźczymi doskwiera każdej ze stron: skarżą się na to zarówno nauczycielki ze szkół, pracownicy ośrodka, jak i sami Czecheni – rodzice, choć od tych ostatnich najtrudniej było wyciągnąć informacje. Stąd pomysł zorganizowania spotkania dla dzieci polskich i czeczeńskich z ośrodka dla uchodźców. Współpracę nawiązano już wcześniej i niejednokrotnie obie instytucje wspierały się wzajemnie w różnych inicjatywach, także i tym razem nie było trudności z formalną stroną organizacji działania integracyjnego.

Wybrano termin grudniowy, chcąc wpisać imprezę w posiadany budżet i zaplanowane działania. Postanowiono, że najlepszą okolicznością do spotkania będzie wspólny udział w Wigilii. Ponieważ cel był szczytny i dotyczył dzieci, udało się zdobyć sponsora, który nie tylko przekazał wiele atrakcyjnych prezentów, ale także opłacił udział św. Mikołaja. Z racji bogatego wyboru upominków można było zaprosić dzieci w każdym wieku. Pracownicy instytucji włożyły wiele starań w to, by spotkanie opłatkowe było jak najbardziej udane: przygotowały piękne zaproszenia w dwóch językach (polskim i czeczeńskim), zadbały o tłumacza obecnego w trakcie całej imprezy, dopilnowały przygotowań poczęstunku, wymyśliły wiele zabaw integracyjnych, jak wspólne tańczenie w kole, gry na przełamywanie dystansu fizycznego, udekorowały pięknie salę i przygotowały śpiewniki i muzykę do wspólnego kolędowania.

Organizatorki z pełnym zaangażowaniem doczekały dnia spotkania, kiedy z ich strony wszystko było dopięte na ostatni guzik. Podczas imprezy, na którą *notabene* przyszło znacznie mniej dzieci z ośrodka niż się spodziewano, brakowało jednak entuzjazmu i radości, jakiej się spodziewały. O ile dzieci polskie były aktywne, uśmiechnięte i wszędzie ich było pełno, o tyle dzieci czeczeńskie wydały się niezadowolone. Nie jadły z mozołem przygotowanych dań, nie brały udziału, poza najmłodszymi, w grach i zabawach, nie mówiąc już o wspólnym kolędowaniu, w którym nie wziął udziału nikt z ośrodka, mimo że oferowany był tłumacz.

Po spotkaniu organizatorki były niezadowolone i miały żal do czeczeńskich dzieci, uznając je za niewdzięczne i roszczeniowe, bo w zasadzie skorzystały tylko z prezentów. Niska frekwencja, brak udziału w zabawach i śpiewaniu, niekulturalne odmawianie poczęstunku tylko potwierdziły zastyszane przez kobiety opinie o roszczeniowych Czechenach, ich apatii, braku chęci do integracji. Żałowały tak dużych nakładów pracy, czasu i pieniędzy na zorganizowanie imprezy, która nie przyniosła oczekiwanych rezultatów. Wiedziały, że w przyszłym roku będzie im bardzo trudno przekonać sponsora i władze do powtórzenia działania. Same miały zresztą bardzo mało chęci na zorganizowanie kolejnego spotkania integracyjnego.

Kilka dni po imprezie po wyplatę przyszedł tłumacz, młody student, który od lat miał kontakt z Czeczenami w Polsce. Jedna z pracownic postanowiła go zagadnąć o jego odczucia z imprezy. Chłopak powiedział, że był bardzo zdziwiony, jak licznie Czeczeni przybyli na imprezę. Był to bowiem czas ramadanu, jednego z najważniejszych muzułmańskich świąt, podczas którego pości się przez cały dzień, aż do zmierzchu, co powoduje, że wielu praktykujących muzułmanów w tym czasie unika kontaktu z jedzeniem w ciągu dnia. Jest to też czas, gdy więcej przebywa się w domu, w rodzinnym gronie, a dzieci pomagają w przygotowywaniu pożywnych, nieco bardziej wystawnych, ramadanowych kolacji. Tłumacz, korzystając z okazji, pozwolił sobie też na więcej uwag dotyczących kultury Czeczenów. Poradził organizatorkom, by następnym razem dużo staranniej dobierały zabawy – wszystkie te, które wiążą się ze wspólną zabawą w jednej przestrzeni, a szczególnie z kontaktem fizycznym między osobami różnej płci, są zabronione u dzieci już trochę starszych. Zwrócił też uwagę, że zachęcanie dzieci do kolędowania, które jest społeczną czynnością, ale mocno zanurzoną w religijnym kontekście, tak jak cała idea Wigilii, jest swego rodzaju etnocentryzmem. Nie dla każdego religijny kontekst spotkania jest pożądanym, a dla osób bardziej ortodoksyjnych wzięcie udziału w religijnym spotkaniu przedstawicieli obcego wyznania może być nawet niemożliwe. W odbiorze tłumacza cała impreza miała wydźwięk dużo bardziej asymilacyjny niż integracyjny. Powiedział też, że było to z jednej strony zaproszenie na uroczystość, której kontekstu wielu Czeczenów nie zna (choć dla Polaków, nawet nie-religijnych, znaczenie Wigilii jest oczywiste), z drugiej – odbierał je jako próbę subtelnej przymuszenia do praktyk religijnych obcej kultury. W jego odczuciu integracja polegałaby na tym, aby w neutralnych okolicznościach opowiedzieć sobie nawzajem o swojej kulturze, szukając np. podobieństw i różnic. Jeśli nawet jedyną okazją do spotkania byłaby Wigilia, to w jej programie powinien być chociaż uwzględniony czas na opowiedzenie o ramadanie albo innym ważnym dla muzułmanów święcie.

Organizatorki spotkania, aczkolwiek poruszone tym, co usłyszały, próbowały się bronić, że przecież rodzice mogli im to powiedzieć wcześniej, że dzieci mogły zareagować, wyjaśnić, że ostatecznie on sam mógł, jeszcze w trakcie imprezy, powiedzieć im, o co chodzi. Tłumacz odpowiedział im tylko tym, że nikt nie chciał złym słowem i krytyką zepsuć tak pięknie i starannie przygotowanej imprezy. Czeczeńskie dzieci w polskich szkołach wielokrotnie biorą udział w spotkaniach, imprezach, wydarzeniach, których kontekstu nie znają i nie rozumieją, ale nie ośmielają się pytać, by nie wyjść na niedouczone i nie podważać autorytetu nauczyciela, starszej osoby. Gdy próbują się dowiedzieć, zakwestionować, wytłumaczyć, odbierani są jako kłopotliwi, trudni i roszczeniowi. Jako mniejszość nie mają łatwego życia w społeczeństwie mocno zdominowanym przez jedną kulturę i religię. Słowo „integracja” Czeczeni, tak jak Romowie i wiele innych mniejszości kulturowych, odbierają jako nadużycie. Wiele imprez, działań, sytuacji, które w oczach Polaków są integracją, w ich odczuciu promuje polskie normy i wartości oraz przymusza do ich przyjęcia.

Jak pokazuje przykład, warto planować poszczególne wydarzenia z udziałem grupy, której one dotyczą. Planując działania do zrealizowania w bibliotece w danym roku, warto też:

- › Przyjrzeć się działaniom cyklicznym, stałym, dobrze sprawdzonym, które mają być ponownie realizowane, i przy udziale przedstawicieli mniejszości sprawdzić, w jakim stopniu wydarzenia te są dostępne, interesujące oraz zaspokajają potrzeby tych grup, co można w nich zmienić, aby były bardziej włączające, jeżeli takimi nie są.
- › Zastanowić się, czy do kalendarza imprez i wydarzeń bibliotecznych nie należy włączyć dodatkowych działań, które będą odpowiadały na potrzeby danej grupy kulturowej. Można samodzielnie wybrać działania pilotażowe, korzystając na przykład z inspiracji z innych bibliotek lub zapytać przedstawicieli grup mniejszościowych, o co warto poszerzyć ofertę biblioteki, by była ona dla nich bardziej dostępna i użyteczna.

## Budżet

Planując działania, nie możemy zapominać o budżecie. W kontekście planowania działań „skrojonych na miarę” poszczególnych grup, czy to wydarzeń cyklicznych i sprawdzonych, czy nowych, trzeba przymierzyć się do oszacowania kosztów. Często dopasowanie oferty bibliotecznej do potrzeb nowej grupy może być bezkosztowe. Przyjrzyjmy się zajęciom plastycznym organizowanym wokół wybranej książki dla dzieci i dostosowaniem ich przebiegu do potrzeb dzieci wietnamskich, coraz liczniej uczęszczających do polskich szkół. Zajęcia można dopasować bez dodatkowych pieniędzy, to raczej kwestia otwartości i wielokulturowej wrażliwości przy formułowaniu zaproszenia w sposób trafiający do Wietnamczyków, zachęcenia wolontariuszy i samych zainteresowanych do włączenia się w organizację i dostosowanie logistyki do ich potrzeb. Być może warto poprosić jednego z rodziców, by zgodził się pomagać w tłumaczeniach, jeśli takie byłyby potrzebne (pewnie bardziej w tłumaczeniach rozmów z opiekunami – Wietnamczkami, spośród których część nie zna w ogóle języka polskiego; większość dzieci uczęszczających do przedszkoli i szkół w Polsce biegle mówi po polsku, nie powinna jednak być stawiana w roli tłumacza rozmów z rodzicami), lub w kwestii posiłków – Wietnamczycy żyjący nawet wiele lat w Polsce pozostają wierni swoim nawykom żywieniowym przywiezionym z kraju pochodzenia. Jeśli planujesz więc w ramach poczęstunku zakupić słodycze, Wietnamczyk – wolontariusz lub zaprzyjaźniony rodzic – może pomóc ci w zakupach, wskazać wietnamski sklepik, powiedzieć, jakie przekąski cieszą się popularnością wśród wietnamskich dzieci. Dodanie wietnamskich smakołyków do poczęstunku może też być inspirującą lekcją wielokulturowości dla polskich uczestników zajęć, a zarazem włączyć, wzmocnić i uwidocznic grupę Wietnamczyków.

Poszerzanie oferty, szczególnie dodatkowe działania wzmacniające daną grupę – zakup kursów językowych, książek w języku mniejszości, zorganizowanie spotkań na temat zmian w prawie migracyjnym w Polsce – wymaga już uwzględnienia dodatkowych kosztów w budżecie. Źródłem finansowania takich działań może i powinien być organizator biblioteki, bowiem Wietnamczycy, Romowie, uchodźcy, migranci zarobkowi najczęściej są prawowitymi mieszkańcami danej gminy – mają meldunki, odprowadzają podatki, mają prawa i obowiązki, tak jak pozostali Polacy. Warto jednak pamiętać, że na zaspokajanie potrzeb niektórych z tych grup – na przykład mniejszości etnicznych i narodowych (Romowie) czy uchodźców (Czeczeni, Syryjczycy) przeznaczane są też oddzielne środki w budżecie europejskim, centralnym, na poziomie województwa i gminy. Wyrównywanie szans jest bowiem obowiązkiem władz różnego szczebla. Często działaniami o takim charakterze zajmują się też organizacje pozarządowe, które mogą być partnerem przy ubieganiu się o pieniądze lub źródłem finansowania z racji prowadzonych przez nie różnych programów grantowych.

# Planowanie działań a filary 4W

Czy w przyszłym roku organizatorki imprezy „integracyjnej” **włączą** w planowanie liderów czecheńskich, rodziców i same dzieci na partnerskich, równościowych zasadach, gwarantujących lepszą **współpracę**? Czy poprzez wybrane działania i aktywności będą mogły zadbać o **wzmocnienie i widoczność** nie tylko polskich, ale i czecheńskich norm i zwyczajów?

Dbanie o wielokulturowe filary na etapie planowania działań to:

- › **uwzględnianie w analizie otoczenia i w badaniu potrzeb przedstawicieli wszystkich grup i ich perspektywy** – rozmawianie z przedstawicielami grup, liderami środowisk kulturowych, szukanie informacji w bardziej doświadczonych placówkach, organizacjach zajmujących się cudzoziemcami, na szkoleniach, kursach, w Internecie i dostępnych publikacjach;
- › **budowanie różnorodnej oferty biblioteki** – zaplanowanie dotychczas prowadzonych działań tak, by były one dostępne i odpowiadały specyfice wszystkich, niezależnie od tego, czy są to osoby z grup dominujących czy mniejszościowych, oraz przygotowanie się do realizacji nowych przedsięwzięć i wydarzeń, np. służących integracji wielu grup lub kierowanych tylko do grup mniejszościowych;
- › **wrażliwe na wielokulturowość planowanie kalendarza cyklicznych wydarzeń** – tak, by nie wchodziły w konflikt z datami świąt i uroczystości obchodzonych w różnych kulturach i by nie uniemożliwiały z tego powodu udziału mniejszości w imprezach i wydarzeniach;
- › **wprowadzenie do kalendarza świąt i imprez ważnych dla różnych grup** – pamiętajmy nie tylko o wydarzeniach ważnych dla grupy dominującej, jeśli będzie to w zgodzie z daną kulturą, możemy oferować wspólne celebrowanie jej świąt w bibliotece;
- › **wydatkowanie publicznych pieniędzy w równościowy sposób** – tak, by zaspakajały potrzeby grupy dominującej i grup mniejszościowych, np. zadbanie, by znalazły się pieniądze na zorganizowanie spotkania z okazji Bożego Narodzenia (katolicyzm) i Kurban Bajramu<sup>9</sup> (islam), na wspólną wycieczkę niezwiązaną z miejscem kultu żadnej z religii lub na szkolenie z kompetencji międzykulturowych dla organizatorek (z grupy większościowej), które przełoży się na usługi i obsługę bardziej dopasowaną kulturowo (dla grupy mniejszościowej).

<sup>9</sup> Kurban Bajram – Święto Ofiarowania, najważniejsze święto islamskie przypadające na ostatnie dni dorocznej pielgrzymki do Mekki. Ofiara (*kurban*) składana po zakończeniu nabożeństwa symbolizuje wiarę i posłuszeństwo Allahowi – przyp. red.



# Kompetencje zespołu

---

Budowanie i rozwijanie wielokulturowej biblioteki w dużej mierze zależy od poziomu kompetencji międzykulturowych jej zespołu. Co to oznacza? Czy przed rozpoczęciem współpracy z Romami lub Wietnamczykami pracownik biblioteki ma zapisać się na romologię, szefowa ma zatrudnić Wietnamczyka? Czy dopiero wtedy zespół będzie przygotowany na pracę z użytkownikami z różnych kultur? Nie w tym rzecz, chociaż współpracownik Czechen albo konsultacja ekspercka u przedstawicielki portalu Arabia.pl nikomu by nie zaszkodziły... Warto podkreślić, że tak właśnie robią Norwegowie – zajrzyjcie do Inspiracji. Biblioteki w Polsce też mogą być źródłem inspiracji, na przykład w Opolu dział promocji zainicjował zajęcia kulturowo-językowe dla cudzoziemców i szybko odnalazł wśród swoich pracowników absolwentkę rusycystyki, która z entuzjazmem zaoferowała swoje umiejętności językowe i doświadczenie w nauczaniu języka obcego. W bibliotece w Kędzierzynie-Koźlu nie było początkowo osoby znającej się na pracy z Romami, dlatego nawiązano współpracę ze szkolną asystentką edukacji dzieci romskich, która podpowiedziała, jak zorganizować międzykulturowe wydarzenie, a jednocześnie wyraziła gotowość dalszej współpracy z biblioteką. Wsparcia można szukać we własnej bibliotece, w wielokulturowym otoczeniu i w organizacjach pozarządowych. Te ostatnie mają doświadczenie i często nieodpłatnie udzielą porad, choć pamiętajmy, że organizacje nie zawsze wiedzą, czym zajmują się biblioteki. Listę organizacji mogących pomóc w kwestiach wielokulturowości zamieszczamy na końcu publikacji.

# Kompetencje wielokulturowe: postawa

*Kompetencja jest wyuczana, rozwijaną sprawnością niezbędną do radzenia sobie z zadaniami, zwłaszcza tymi, które są nowe, niepowtarzalne<sup>10</sup>. Jest to właściwość człowieka wykorzystywana do wykonywania różnych czynności w życiu osobistym lub zawodowym. Człon „wielokulturowe” odnosi się do kompetencji, które pomagają odnaleźć się w kontakcie z osobami o pochodzeniu kulturowym innym niż własne, dzięki którym nie tylko potrafimy funkcjonować obok siebie w zróżnicowanym środowisku, ale także zmierzać do wzajemnego zbliżenia<sup>11</sup>, wytworzyć nową jakość. W cytowanej definicji podkreślmy dwie kwestie: wyuczalność (można ją nabyć, ćwiczyć, rozwijać) i adaptacyjny charakter (pomaga zaadaptować się do trudnej, nowej sytuacji). We współczesnym, globalizującym się świecie, w którym mniejszości kulturowe emancypują się, a wartości demokratyczne zaczynają wnikać w różne sfery życia, kompetencje wielokulturowe stają się obowiązkowym uzupełnieniem kwalifikacji potrzebnych w różnych zawodach.*

Kompetencja składa się z:

- › postawy: po co? – wartości, motywacje, przekonania, cechy osobowości,
- › wiedzy: co i dlaczego? – teorie i prawidłowości wyjaśniające rzeczywistość, płynące z własnego doświadczenia i przekazów społecznych,
- › umiejętności: jak? w jaki sposób? – zachowania, procedury.

Umiejętności i wiedza pozostają wtórne wobec postaw. To na ich bazie buduje się stosunek do drugiego człowieka, także (czy szczególnie) tego pochodzącego z innej kultury. Postawy i przekonania kierują procesem myślowym – gotowością pogłębiania wiedzy czy selektywnością zapamiętywanych faktów. Od nas będzie też zależeć włączenie danych czynności (umiejętności) w repertuar naszych zachowań. Jeśli czeczeńskie dzieci nie uczestniczyły w wigilijnym spotkaniu aktywnie, to interpretacja ich zachowania (wiedza) oraz postępowanie wobec nich (umiejętności), będą zależne przede wszystkim od naszych postaw. Jeśli odnajdziemy w sobie elastyczność, tolerancję dwuznaczności, uważność, refleksyjność, opanowanie emocjonalne i odwagę, to będziemy na dobrej drodze do pobudzenia, rozwijania, wyuczenia i zdobycia kompetencji międzykulturowych i owocnej pracy z dziećmi czeczeńskimi czy wywodzącymi się z innych kultur.

## Elastyczność i tolerancja dwuznaczności

Elastyczność i tolerancja dwuznaczności są kluczowe podczas zderzenia odmiennych norm i wartości. W wielokulturowym kontekście szybkie ocenianie i nadinterpretacje zaburzają relacje, natomiast zobaczenie różnych punktów widzenia, czasem sprzecznych, z równoczesnym zawieszeniem tego, co dobrze znane i bezpieczne, może prowadzić do konstruktywnego dialogu i adekwatnych działań. Pełne zanurzenie w międzykulturowej rzeczywistości to często konieczność zanegowania oczywistości, wyuczonych prawd i zasad oraz poznanie zupełnie innych podejść do świata i codzienności. Brak jednoznacznych, stałych punktów oparcia i duża doza niepewności to typowe ramy międzykulturowej relacji

10 M. Czerepaniak-Walczak, *Pedagogika emancypacyjna. Rozwój świadomości krytycznej człowieka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006, s. 129.

11 Za: I. Czerniejewska, *Edukacja wielokulturowa. Działania podejmowane w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008, s. 26–28.



zawodowej czy prywatnej. Organizatorki Wigilii trzymające się sztywno katolickiego bożonarodzeniowego ceremoniału nie będą w stanie wytworzyć atmosfery zapraszającej osoby z innych kultur czy religii do uczestnictwa we wspólnym wydarzeniu. Dostrzeżenie dwuznacznego zachowania dzieci czeczeńskich, które przysły, czyli wyraziły gotowość uczestnictwa, ale były mało aktywne, powinna pobudzić ciekawość organizatorek, chęć dowiedzenia się, o co chodzi, zanim wystawimy tym dzieciom negatywną ocenę.

### Uważność

Docenieniu różnorodności sprzyjałoby uznanie, że Czeczeni nie celebrują świąt, skądinąd bardzo ważnych dla organizatorek spotkania. Dlatego tak bardzo potrzebna jest uważność, dzięki której można zwiększać świadomość swoich nawyków, schematów w działaniu i myśleniu, ale także poszerzać pole widzenia, poszukiwać nieoczywistych wyjaśnień, nowych informacji. Wyłapywanie sygnałów: brak zaangażowania dzieci, szczególnie starszych dziewcząt, nerwowe uśmiešky, odwracanie głowy, szeptanie sobie na ucho, szczególnie gdy są proszone, by złapały się za ręce, to bardzo konkretne wskazówki, które osoba wychulona międzykulturowo zauważy i przyjmie.

### Refleksyjność

Do wykorzystania uważności i zarządzania dwuznacznością niezbędna jest refleksyjność, czyli zatrzymanie się, wzięcie oddechu, powstrzymanie się od pochopnego oceniania, by uzyskać wiedzę na temat tego, jak działam, co mną kieruje, jakie mam założenia. W przypadku omawianego przykładu organizatorka przed zaproponowaniem kolejnej zaplanowanej zabawy powinna zrobić małą przerwę i zastanowić się: *Zaproponowałam zabawę w kole, próbując włączyć chłopców i dziewczęta, a widzę opór, szczególnie u starszych dzieci. Muszę się dowiedzieć, co za tym stoi i co powinnam zrobić w danej sytuacji.* Interpretację faktu można spróbować połączyć z takimi elementami sytuacji jak: płeć, wiek i dystans interpersonalny. Jeśli coś z tego ma znaczenie (choć bez znajomości czeczeńskiej kultury nie wiadomo, co dokładnie), to reakcją na te sygnały może być zaproponowanie w kolejnej zabawie zbudowania dwóch kółek: dziewczęcego i chłopięcego.

### Opanowanie emocjonalne

Powyższe zachowanie jest możliwe przy pewnej dozie uważności i refleksyjności, ale także opanowaniu emocji (*nie obrażam się, kiedy dzieci nie bawią się w zaproponowaną przeze mnie grę*). Z drugiej strony czasem zimny i racjonalny osąd może obniżyć zaangażowanie. Trzeba zatem panować nad emocjami tak, by nie zaburzały możliwości analitycznego myślenia i refleksyjności, ale też by zbyt dystans nie obniżał gotowości i ciekawości do dowiadywania się, stawiania pytań. Kontakt między osobami lub grupami znacznie różniącymi się kulturowo jest obciążony wysokim stopniem niezrozumienia i niepewności, co prowadzi do zachwiania bezpieczeństwa i wiary w siebie (*Jak to? Zawsze kiedy proponowałam tę zabawę, było dużo śmiechu i wyluzowania, a tu napięcie i powaga. Coś z nimi jest nie tak. A może to ja źle podałam instrukcję, nie umiem ich rozruszać?*).

## Odwaga

Dlatego ważnym elementem postawy sprzyjającej międzykulturowości jest odwaga. Z jednej strony, by radzić sobie z dwuznacznościami i brakiem pewności, z drugiej – by przekraczać pisane i niepisane zasady, jak chociażby to, by mieć zgodę na wprowadzenie nowej zabawy, której się nie zna, nagłą modyfikację starej dobrze sprawdzonej instrukcji, oddanie prowadzenia części imprezy w ręce starszego ceczeńskiego chłopca, który wygląda na potrafiącego rozruszać towarzystwo.

Dla jednych wymienione przez nas postawy są bliskie, charakterystyczne dla ich osobowości, stylu bycia, konstytuują ich sposób myślenia i działania, dla drugich to obszar pracy, rozwoju. Niezależnie od tego, w której grupie jesteś, warto dbać o nie i pielęgnować takie podstawy działania. Będą one motywowały do zdobywania wiedzy, poznawania różnych kultur. Jeśli nie są to elementy osobowości danej osoby lub nie miała ona wcześniej doświadczeń międzykulturowych i boi się nieznanego, to czasem warto, by osoba zarządzająca biblioteką zachęciła swoich pracowników do zdobycia kompetencji w obszarze komunikacji międzykulturowej, wiedzy na temat zwyczajów kulturowych różnych grup, do udziału w szkoleniach językowych czy warsztatach antydyskryminacyjnych.

## Kompetencje wielokulturowe: wiedza

Na samych chęciach i postawach kompetencje międzykulturowe jednak się nie kończą. Specjalistyczna wiedza w tym temacie obejmuje bardzo wiele wątków. Staramy się wymienić wszystkie, jednak nie po to, by wymagać od razu znajomości każdego z zagadnień. Osoby pracujące w środowisku międzykulturowym powinny przede wszystkim mieć świadomość roli i wpływu kultury na codzienne funkcjonowanie. Oto, jak podejście do autorytetów i osób starszych oraz zakaz wyrażania wobec nich krytyki wpłynęły na zachowanie dzieci ceczeńskich – wołały się podporządkować i uczestniczyć w zabawach łamiących ich kulturowe zasady niż sprzeciwić się organizatorom.

Przy takiej pracy przydatna jest zarówno wiedza o szeroko pojętej wielokulturowości, jak i o poszczególnych kulturach. W zakres tej pierwszej wchodzi zagadnienia dotyczące mechanizmów ułatwiających lub utrudniających sprawne funkcjonowanie na styku kultur: etnocentryzm, stereotypy i uprzedzenia kontra etnorelatywizm czy znajomość różnego podejścia do czasu, przestrzeni, relacji, emocji, pracy i zadań, ról płciowych, struktury i organizacji życia społecznego. Organizatorki bożonarodzeniowej imprezy wykazały się etnocentryczną wiarą w moc podobieństw, planując poszczególne elementy imprezy (założyły, że wszystkie dzieci lubią dostawać prezenty od św. Mikołaja, bawić się w kole, śpiewać koledy) oraz w etnocentryczny sposób, przez pryzmat własnych norm, oceniły zachowanie dzieci jako niekulturalne (przy odmawianiu poczęstunku), nie biorąc pod uwagę wartości i reguł innej kultury (post w czasie ramadanu).

W odniesieniu do poszczególnych kultur wiedzę można rozszerzać o: podstawowe fakty z zakresu historii, tradycji, geografii, sytuacji ekonomicznej i politycznej kraju; normy, wartości i praktyki typowe dla danej kultury w różnych sferach życia; charakterystyczne i najbardziej typowe święta; bieżące wydarzenia i ważne debaty społeczne w danym kraju czy grupie kulturowej. W omawianym przykładzie kluczowe jest to, aby bohaterki wiedziały, że organizują wydarzenie w okresie ramadanu, który nie sprzyja wyjściom z domu i podczas którego obowiązuje przestrzeganie postu. Cenne byłoby też, by znały zasady odnoszące się do relacji między płciami.

Zależnie od specyfiki miejsca i obecności konkretnych grup warto wiedzieć, z czym wiąże się bycie przedstawicielem mniejszości etnicznej czy narodowej bądź emigrantem dobrowolnym (za pracą, miłością, stylem życia) lub przymusowym (uchodźcą). Trzeba zrozumieć znaczenie rasy, narodowości, przynależności etnicznej, religijnej dla tożsamości jednostkowej i grupowej, także w kontekście relacji mniejszość – większość. Asymetryczna relacja goście – gospodarze miała odbicie w swobodniejszym zachowaniu dzieci polskich, będących „u siebie”, i większym skrępowaniu Czechenów. Można też dostrzec, że dzieci były skłaniające do podporządkowywania się grupie większościowej – kolejny raz narzucano im normy, zwyczaje i tradycje im obce. Pracując z migrantami lub uchodźcami, dobrze jest też znać psychologiczne i społeczne konsekwencje migracji i uchodźstwa obserwowane u dzieci i dorosłych. Mniejsza swoboda zachowań czy brak chęci do udziału w aktywnościach mogą być przejawem stresu pourazowego czy szoku kulturowego.

Wiedza na temat specyfiki kulturowej i międzykulturowej pomaga w planowaniu i realizowaniu bardziej adekwatnych i skutecznych przedsięwzięć. Uważamy, że nie ma takiej konieczności, aby całą tę wiedzę zgłębić, zanim przystąpi się do pracy na styku kultur. Postulujemy jednak, by mieć świadomość, że wiele wskazówek dotyczących zachowania się w kontakcie międzykulturowym oraz wiedzy o danej kulturze jest na wyciągnięcie ręki. W części Materiały dodatkowe zamieszczamy listę rekomendowanych publikacji, materiałów i źródeł wiedzy.

## Kompetencje wielokulturowe: umiejętności

Poza wiedzą ważne są też umiejętności. Nie chodzi bowiem o to, by zgłębiać kolejne doniesienia na temat międzykulturowych badań, ale by przekładać poznane teorie na konkretne zachowania. Wśród umiejętności najważniejsze jest stosowanie zasad komunikacji międzykulturowej dotyczących zarówno komunikatów werbalnych, jak i niewerbalnych. Kompetentnie rozmawiając z przedstawicielami różnych kultur, możesz bowiem dowiedzieć się tak samo dużo albo czasem i więcej niż z bardzo mądrych książek. Nie da się ukryć, że przy wielokulturowych spotkaniach przydaje się umiejętność rozwiązywania konfliktów – wiedza o tym, czy możemy doprowadzić do bezpośredniej konfrontacji, czy w bardziej pośredni sposób, z możliwością zachowania twarzy, podejść do konfliktu, staje się nieoceniona, w przypadku gdy pojawia się różnica zdań. Pomaga też rozwijanie w sobie twórczego podejścia do trudności i sytuacji stresowych, których nie brakuje w dwuznacznym i mało przewidywalnym kontakcie międzykulturowym.

W tabeli zebraliśmy cały arsenał postaw, elementów wiedzy i umiejętności przydatnych przy wielokulturowych spotkaniach.

## POSTAWY

elastyczność, tolerancja dwuznaczności, uważność, refleksyjność, opanowanie emocjonalne, odwaga

## WIEDZA

świadomość roli i wpływu kultury na codzienne funkcjonowanie

wiedza międzykulturowa – o tym, co na styku kultur	<ul style="list-style-type: none"><li>› etnocentryzm, stereotypy i uprzedzenia kontra etnorelatywizm</li><li>› różne podejścia do czasu, przestrzeni, relacji, emocji, pracy i zadań, ról płciowych, struktury i organizacji życia społecznego i innych</li></ul>
wiedza kulturowa o danej kulturze	<ul style="list-style-type: none"><li>› podstawowe fakty z zakresu historii, tradycji, geografii</li><li>› normy, wartości i praktyki typowe dla danej kultury</li><li>› charakterystyczne święta</li><li>› bieżące wydarzenia i debaty w danym kraju czy grupie kulturowej</li></ul>
status prawny mniejszości etnicznej czy narodowej, emigranta dobrowolnego i uchodźcy	<ul style="list-style-type: none"><li>› relacja mniejszość – większość, znaczenie rasy, narodowości, przynależności etnicznej, religijnej dla tożsamości jednostkowej i grupowej</li><li>› prawa, przywileje i obowiązki</li></ul>
psychologiczne konsekwencje migracji	<ul style="list-style-type: none"><li>› szok kulturowy</li><li>› strategie współistnienia grup: asymilacja, integracja, separacja</li></ul>
psychologiczne konsekwencje uchodźstwa	<ul style="list-style-type: none"><li>› stres pourazowy</li><li>› wyuczona bezradność</li></ul>

## UMIEJĘTNOŚCI

radzenie sobie z trudnościami i stresem  
umiejętność towarzyszenia, wspierania, wzmacniania

zasady komunikacji międzykulturowej	<ul style="list-style-type: none"><li>› przekazy werbalne i niewerbalne</li></ul>
strategie rozwiązywania konfliktów	<ul style="list-style-type: none"><li>› podejście do różnic</li><li>› rola zachowania twarzy</li><li>› pośredniość i bezpośredniość</li></ul>

Postawy, wiedzę i umiejętności międzykulturowe zdobywa się całymi latami. Służyć temu mogą specjalistyczne studia na różnych kierunkach (kulturoznawstwo, psychologia, socjologia, zarządzanie, nauki polityczne, stosunki międzykulturowe i inne). Przydaje się udział w krótszych treningach, szkoleniach czy warsztatach. Niezmiernie ważne są jednak osobiste doświadczenia obcowania w międzykulturowym środowisku, codzienna praktyka i weryfikacja zachowań, postaw i poglądów na podstawie wniosków wyciąganych samodzielnie i informacji zwrotnych, szczególnie od przedstawicieli innych kultur. Należałoby szeroko otworzyć uszy, oczy i serca, by chłonąć i zgłębiać zasady międzykulturowego współżycia. To nie zadanie na jeden kurs, jedno studia czy jeden zagraniczny wyjazd, ale zaproszenie do nieustającego samorozwoju, przygody na całe życie. O tym, jak rozpocząć tę drogę i postawić pierwszy krok do międzykulturowej kompetencji, piszemy w rozdziale czwartym, poświęconym wdrażaniu modelu wielokulturowej biblioteki. Jest tam scenariusz z zadaniami wspierającymi samorozwój.

## Kompetencje zespołu a filary 4W

Skład osób działających w bibliotece na rzecz wielokulturowości powinien odzwierciedlać wszystkie cztery filary. Kluczowe wydaje się dołożenie starań, aby **włączyć** perspektywę, wiedzę i doświadczenie osób z grupy kulturowej uznanej w diagnozie za obecną w otoczeniu i ważną. Może to oznaczać zatrudnienie pracownika pochodzącego z danej grupy kulturowej lub znającego się na temacie albo współpracę z wolontariuszem, liderem grupy kulturowej. Ważne, by relacje w zespole oparte były na partnerstwie i **współpracy**, by dały przedstawicielom danych kultur wpływ, wynikający z uznania dla ich eksperckiej wiedzy. Warto założyć, że wiedzą lepiej, co może być potrzebne, ważne, adekwatne i taktowne w odniesieniu do grupy mniejszościowej lub ogólniej – w temacie wielokulturowości. Równe traktowanie powinno też mieć przełożenie na warunki współpracy – tak często, jak to tylko możliwe, powinniśmy wynagradzać także finansowo współpracujących z biblioteką przedstawicieli różnych kultur. Często są to osoby, których sytuacja na rynku pracy jest znacznie trudniejsza niż sytuacja Polaków, a możliwość zarobienia jakichkolwiek pieniędzy jest dla nich na wagę złota. Zatrudniając daną osobę, musimy dopilnować, by jej wynagrodzenie nie było niższe od wynagrodzeń innych osób na podobnych stanowiskach lub wykonujących porównywalny zakres pracy. Jeśli nie będziemy tego przestrzegać, dopuścimy się dyskryminacji zakazanej prawnie. Traktowanie przedstawicieli kulturowych jako ważnych informatorów i ekspertów nie tylko **wzmacnia** ich poczucie wpływu, lecz także zwiększa ich kompetencje, co z kolei pozytywnie wpływa na ich udział w życiu społecznym, zawodowym czy politycznym. **Widoczna obecność** przedstawicieli grup kulturowych i ekspertów w zespole uwiarygadnia działania biblioteki i przetamuje stereotypowe postrzeganie przedstawicieli grup kulturowych jako gorzej wykształconych czy słabiej przygotowanych do partycypacji w różnych przedsięwzięciach i do funkcjonowania w społeczeństwie.





# Partnerstwo i współpraca z otoczeniem

---

Zanim zdobędzie się całą niezbędną w wielokulturowej pracy wiedzę, warto poszukiwać kompetentnych w tym obszarze osób w swoim otoczeniu, w tym wśród partnerów z wielokulturowej społeczności. Dobrze zbudowane partnerstwo lokalne może być nieocenionym wsparciem w uzupełnianiu zasobów i braków kompetencyjnych czy kadrowych. W zasadzie podstawą wszystkich działań opisanych w tej publikacji, w części Inspiracje, była współpraca partnerska.

Współpraca jest jednym z czterech filarów wielokulturowej biblioteki. W tej części publikacji skupiamy się na partnerstwach lokalnych lub współpracy międzybibliotecznej w kontekście angażowania partnerów pochodzących z innych grup kulturowych. Będzie nas interesowało, co należy uwzględnić, wchodząc w międzykulturową czy międzynarodową współpracę.

## Współpraca międzybiblioteczna

Przykład szczególnej współpracy międzybibliotecznej, ważnej w kontekście wielokulturowości, opisujemy w inspiracji norweskiej. Biblioteka Wielojęzyczna w Oslo jest departamentem Biblioteki Publicznej w Oslo i stanowi ośrodek specjalistycznej wiedzy o usługach wielojęzycznych, funkcjonuje jako instytucja wspierająca inne biblioteki, obecnie gromadzi zbiory w 57 językach. Biblioteka jest niedostępna dla użytkowników, jej zbiory i usługi docierają do mieszkańców Norwegii za pośrednictwem bibliotek publicznych w całym kraju. W Polsce nie ma jeszcze tak wyspecjalizowanych działów w wojewódzkich bibliotekach publicznych czy w Bibliotece Narodowej. Tworzenie kolekcji wielojęzycznych wymaga specjalistycznej wiedzy kulturowej i językowej. Polskie biblioteki lokalne również zaczynają dostrzegać taką potrzebę. Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Olsztynie rozpoczęła tworzenie kolekcji materiałów edukacyjnych i publikacji poświęconych wielokulturowości, które będą dostępne dla bibliotek lokalnych. Być może rozwiązaniem jest współpraca na poziomie powiatu czy województwa i dzielenie się zakupem książek w językach, których używają mieszkańcy zamieszkujący dany region. W województwie opolskim biblioteki uczestniczące w projekcie FRSI „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur” już podjęły pierwsze kroki zmierzające do współpracy międzybibliotecznej. Najpierw wykorzystywały biblioteczkę romską stworzoną przez Inę Mirgę na potrzeby spotkania polsko-romskiego zorganizowanego w bibliotece w Kędzierzynie-Koźlu. Przygotowana wystawa książek romskich powędrowała także do sąsiednich bibliotek. Wspólne spotkania szkoleniowe zorganizowane dla kilku bibliotek z regionu zaowocowały również tym, że bibliotekarki i osoby współpracujące z nimi mogły wspólnie zastanowić się i inspirować, przygotowując wielokulturowe przedsięwzięcia w bibliotekach. Inga Mirga, która na początku projektu była ekspertką współpracującą jedynie z filią nr 5 Miejskiej Biblioteki Publicznej w Kędzierzynie-Koźlu, nawiązała także relacje z innymi bibliotekami, biorąc udział w wydarzeniach poświęconych literaturze o Romach (np. w spotkaniu w bibliotece w Zdieszowicach na temat poetki romskiej Papuszy z okazji ukazania się jej biografii i filmu fabularnego opowiadającego o jej życiu).

## Partnerstwa lokalne

Zajrzyj do Inspiracji – tam znajdziesz opis dobrej praktyki z biblioteki gorlickiej. Dzięki niemu poznasz dobrze funkcjonujące partnerstwo, zbudowane na bazie założeń i zasad wspierających wielokulturowość. Partnerstwa w Gorlicach pewnie nie trzeba już dodatkowo komentować – działania bibliotek i organizacji łemkowskich bronią się same. Promujemy partnerstwo gorlickie, bo jego sposób działania realizuje cztery filary wielokulturowej biblioteki. Partnerstwo nawiązało i rozszerza **współpracę** z organizacjami łemkowskimi, aktywnie **włącza** w swoje działania przedstawicieli Łemków, czerpiąc z ich zasobów i kompetencji, **wzmacnia** organizacje łemkowskie, dzieląc się wiedzą na temat profesjonalnego opracowywania zbiorów, realizuje i planuje działania, które w niestereotypowy sposób wzmacniają **widoczność** różnych grup kulturowych zamieszkujących region. Warty podkreślenia w przypadku partnerstwa gorlickiego jest też dobór partnerów. W rozmowach z poszczególnymi podmiotami zaangażowanymi w działania okazało się, że biblioteka i jej szefowa może pełnić rolę liderki przedsięwzięcia, bo postrzegana jest jako osoba bezstronna wobec wszystkich partnerów i neutralna wobec problemu.

## (Nie) jednorodność

Dobra diagnoza środowiska lokalnego, z uwzględnieniem wszystkich mniejszych i większych organizacji i grup kulturowych, jest kluczowa dla zdobycia wiarygodności i zbudowania partnerstwa włączającego. Powszechne przekonanie osób z grupy dominującej może być takie, że mniejszość musi się jednoczyć i być jednomyślna. Z jednej strony jest to efekt kategoryzowania i tworzenia podziałów społecznych – przeświadczenie, że własna grupa jest zróżnicowana i niejednolita, podczas gdy przedstawiciele grup „obcych” wrzucani są jako tacy sami do jednego worka. Z drugiej strony to także wyobrażenie o tym, co może działać – zwartość i jednomyślność może być postrzegana jako warunek zaistnienia i przebicia się przez większość. W praktyce jednak okazuje się, że w prawie każdym środowisku, od dużego miasta po małą wieś, środowiska mniejszościowe, tak jak większościowe, są podzielone, a często i skonfliktowane.

Weźmy na przykład społeczność romską w jakiegokolwiek miejscowości. To rzadko kiedy jedna i jednomyślna grupa. Co prawda pierwszą linią podziałów społecznych jest romskość (Romowie i nie-Romowie), ale zaraz po niej pojawiają się kolejne elementy różnicujące. Prawie każde środowisko romskie podzielone jest na grupy etnograficzno-językowe, czyli cztery główne grupy romskie funkcjonujące w Polsce: Bergitka Roma, Polska Roma, Kełderasze i Lowarzy – każda z tych grup ma inny język, historię, pochodzenie, odmienne obyczaje i różny stosunek do tradycji. Poza tym wśród Romów obserwuje się silne przywiązanie do więzi rodzinnych. Przynależność rodzinna i wspólne nazwisko to kolejna linia podziałów. Romowie w wielu środowiskach tworzą też różne stowarzyszenia i grupy nieformalne, nie zawsze mające te same postulaty, podejścia czy aspiracje, stąd rzadko kiedy zgodne. Na te główne podziały nakłada się jeszcze wiele innych. Planując więc współpracę z Romami, dowiedz się, kto i na jakich zasadach działa w twojej społeczności, jaki mają do siebie wzajemny stosunek, gdzie współpracują, a w jakich kwestiach są skonfliktowani. To wiedza, która może ci znacznie ułatwić współpracę i przywództwo. Postaraj się jednak zapraszać wszystkich, tak by móc działać dla jak najszerszej grupy odbiorców i by być postrzeganym jako

bezstronny i wiarygodny partner. W sytuacjach trudniejszych, konfliktowych biblioteka będzie być może musiała wystąpić w roli mediatora, ale bezstronność, czyli „równa odległość” wobec wszystkich stron i problemu, zapewne pomoże rozwiązać trudności.

## Bariery wielokulturowych partnerstw

Na drodze do stworzenia dobrze funkcjonującego partnerstwa ze współpracownikami z różnych grup kulturowych i mniejszościowych może pojawić się jednak kilka barier. To o nich przeczytacie w dalszej części tego rozdziału. Dzielimy się też wskazówkami, na co uważać przy nawiązywaniu współpracy, by nie wpaść w międzykulturowe pułapki i by przeciwdziałać nierównemu traktowaniu.

Jedną z podstawowych kwestii, którą trzeba przemyśleć, inicjując współpracę z partnerem pochodzącym z mniejszościowej grupy kulturowej, jest wpływ relacji mniejszość – większość na sposób funkcjonowania partnerów. Ma to szczególne znaczenie, jeśli reprezentant lub reprezentanci biblioteki pochodzą z grupy dominującej. W asymetrycznej relacji (gdy jedna strona ma większy dostęp do zasobów i większą władzę) łatwo o uruchomienie mechanizmów utrzymujących nierówność.

### Tokenizm

Jednym z niepożądanych zjawisk pojawiających się przy międzykulturowej współpracy jest tokenizm. Będąc kiedyś jedną z członkiń zespołu organizującego międzykulturowy festiwal, widziałam, że zapraszani przedstawiciele różnych grup kulturowych nie mieli realnego wpływu na koncepcję i przebieg festiwalu. W naszym zespole byli artyści czeczeńscy i muzycy z Senegalu, ale raczej po to, byśmy dobrze wyglądali na plakatach i by łatwiej było pozyskać do współpracy innych partnerów, niż po to, by uważnie słuchać, jakie jest ich zdanie o wydarzeniu i jakie pomysły mogliby wnieść. Tokenizm jest zjawiskiem przeciwnym do realnego włączania. *Jest praktyką postugiwania się przez grupy dominujące reprezentantkami/tami grup mniejszościowych dla udowodnienia, że w instytucjach zdominowanych przez reprezentantów/teki grup większościowych, nie istnieje dyskryminacja czy wykluczenie osób z mniejszości*<sup>12</sup>. Pojęcie pochodzi od angielskiego słowa *token* – żeton do gry i jest używane w stosunku do osób z grup mniejszościowych, których nazwiska przywoływane są jako przykłady, „rzucane na stół”, gdy padają zarzuty o dyskryminację i wykluczenie.

Zjawisko to można też zaobserwować przy składaniu wniosków o dofinansowanie projektów. Wielu grantodawców przeznaczających pieniądze na mniejszości czy grupy wykluczone wymaga, by projekt był realizowany przy współudziale partnera z mniejszości. Część wnioskodawców wykorzystuje zatem organizacje grup mniejszościowych po to, by zyskać pieniądze, ale nie postrzega ich reprezentantów jako równych, ważnych, eksperckich przy planowaniu i realizacji przedsięwzięcia.

### Deprecjonowanie

Osoby z mniejszości etnicznych i narodowych często odczuwają ich deprecjonowanie. Wśród Romów są partnerzy do dyskusji. *Dostrzeżcie to!* – mówi w wywiadzie z dziennikarką

12 N. Sarata, Tokenizm [w:] *Słownik równościowy*, [www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/313](http://www.rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/313) (dostęp: 16.08.2014). Pisownia oryginalna – przyp. red.

Joanna Talewicz-Kwiatkowska, działaczka, liderka romska. *O tym, co ważne, a co nie, najczęściej decydują specjaliści od Romów, a nie sami Romowie. (...) Chcę tylko powiedzieć, że są już wśród nas tacy, którzy mogą być partnerami w dyskusji. Pomyślmy razem*<sup>13</sup>. Deprecjonowanie ekspertów z mniejszości to traktowanie ich jako strony niedojrzałej do reprezentowania własnych interesów i opisywania własnej sytuacji życiowej.

Jeśli nie chcesz przedmiotowo i partykularnie wykorzystywać osób z mniejszości kulturowych, a zależy ci na tym, by faktycznie skorzystać z ich wiedzy, doświadczeń i sposobu widzenia rzeczywistości, przy zakładaniu partnerstwa do organizowania wydarzeń dla dzieci romskich zaprosz asystentkę edukacji romskiej i zrób to na zasadach włączania, dając jej możliwość wpływu na sytuację. Tak właśnie, choć pewnie nie bez wstępnych zastrzeżeń i trudności, zdecydowały się uczynić pracownice biblioteki w Kędzierzynie-Koźlu. W dziale Inspiracje możesz przeczytać, co dało włączenie Romki do zespołu projektowego.

### Podwójne standardy

Przy pracy z przedstawicielami mniejszości, trzeba sprawdzać, czy nie uruchamia się nam automatycznie podejście charakterystyczne dla osób z grup dominujących. Przy współpracy osób z grup o różnym statusie społecznym łatwo bowiem:

- › o zaniżanie standardów kompetencji,
- › lub wystąpienie przeciwnego zjawiska – podwójnych standardów wykonania.

Czy wolontariuszki ze społeczności romskiej, współpracujące przy organizacji wieczorku kulturowego, nie dostawały mniej ambitnych zadań niż wolontariuszki – Polki? Kto przemawiał na otwarciu wystawy ukraińskiej zorganizowanej w bibliotece: profesor Akademii Sztuk Pięknych – Polak czy współpracująca przy wydarzeniu studentka z Kijowa? Czy organizując debatę o sytuacji uchodźców nie uznałaś, że Czeczenka – uchodźczyni nie powinna opowiadać o swoich doświadczeniach, bo może jej być zbyt trudno mówić o wojnie i ucieczce?

Często uważamy, że osoby z grup mniejszościowych mają niższe kompetencje, że niektóre z zadań będą dla nich za trudne, że formalne wykształcenie, wiedza akademicka lub wiedza osób mocniej zakorzenionych w polskiej rzeczywistości jest bardziej adekwatna niż doświadczenia osobiste i perspektywa osób z grup cudzoziemskich czy mniejszości etnicznych i narodowych – na tym właśnie polega zaniżanie standardów kompetencji. Najprawdopodobniej to jednak wypowiedź studentki z Kijowa będzie lepiej wprowadzała w klimat wystawy, przy okazji przybliżając Polakom, co dla Ukraińców jest ładne, ciekawe, atrakcyjne, na co zwracają uwagę, jak mówią o sztuce, obrazach, czym się kierują przy odbiorze sztuki. Nie ma pewnie żadnych powodów, poza stereotypami, uprzedzeniami i niewiarą, by Romki nie dostały tak samo trudnych zadań jak Polki. Czeczenka, która przeszła doświadczenie traumy wojennej i trud ucieczki z własnego kraju, prawdopodobnie nadal to bardzo przeżywa, ale czy nie warto zapytać o jej gotowość do dzielenia się doświadczeniami? Być może jest jej to bardzo potrzebne, a nawet może mieć wymiar terapeutyczny. Możliwe też, że po tak traumatycznych doświadczeniach samo opowiadanie nie będzie już żadną trudnością. Nie wiadomo, decyzja nie należy do nas. Z drugiej strony czasami stawiamy przed cudzoziemcami lub mniejszościami etnicznymi, narodowymi, religijnymi faktycznie zbyt trudne lub nieadekwatne zadania. Czy poproszenie znajomej Syryjki z Krakowa, pracującej w urzędzie statystycznym o to, by przygotowała dwudziestominutowe wystąpienie na temat

13 L. Ostałowska, *Wśród Romów są partnerzy do dyskusji. Dostrzeżcie to*, „Gazeta Wyborcza” nr 180, 04.08.2010.

podstawowych powinności muzułmanina na seminarium religioznawcze organizowane przez bibliotekę, nie jest zadaniem nieadekwatnym do jej możliwości? Podwójne standardy wykonania to mechanizm polegający na formułowaniu ostrzejszych kryteriów oceny wobec osób reprezentujących grupę mniejszościową niż wobec osób z grupy dominującej. Osoba z mniejszości musi zrobić, wiedzieć, umieć więcej, lepiej, dokładniej, by zostać oceniona tak samo jak osoba z grupy dominującej. Czy każdy Polak umie, chce, ma podstawy do tego, by przygotowywać dwudziestominutową prezentację na temat katolicyzmu? Wiemy przecież, że jest co najmniej setka powodów – na czele z tym, że nie każdy Polak, tak jak nie każda Syryjka, musi być religijny – dla których nie powinien on dostawać takiego zadania, tak samo jak nie każdy cudzoziemiec czy przedstawiciel mniejszości powinien być stawiany w roli ambasadora swojej kultury czy religii.

Najlepiej po prostu nie kierować się własnymi założeniami, a oczekiwania wyprzedzać pytaniami: Czy Ukrainka chciałaby powiedzieć coś od siebie na otwarciu wystawy? Jak wolontariuszki z obu grup widzą podział zadań? Czy uchodźczyni jest gotowa do publicznego mówienia o swoich doświadczeniach? I czy oraz co Syryjka chciałaby powiedzieć o islamie? Lepiej decyzję pozostawiać osobom, które angażują się w działania. To nie tylko wzmocni ich zaangażowanie przez poczucie wpływu, sensu i docenienie, ale też realnie włączy, wzmocni i zapewni widoczność, gwarantując prawdziwą współpracę na partnerskich zasadach.

### Stygmatyzacja

Jest jeszcze jeden wątek związany z wielokulturowym partnerstwem. Przy wielu różnych okazjach podkreślamy w tej publikacji wagę i istotę widoczności grup kulturowych w bibliotece uznawanej za wielokulturową. W tym miejscu chciałobyśmy jednak zwrócić uwagę na drugą stronę medalu. Osoby z mniejszości są bardziej widzialne i łatwiej rozpoznawalne, narażone są zatem na silniejszą ekspozycję społeczną. Wyróżnianie na podstawie etniczności, koloru skóry, narodowości, języka czy wyznania może być inspirujące, zachęcające, zapraszające do kontaktu, ale może także uruchamiać stygmatyzację – negatywne postawy, reakcje, komentarze. Za przykład weźmy chociażby dwujęzyczne życzenia świąteczne wysyłane w Gorlicach. Reakcja radnego zapoczątkowała burzliwą dyskusję w Internecie. *To, co się działo, przeraziło mnie, te wpisy były obrzydliwe. Nawet nie sądziłam, że tak mnie to obejdzie. To było bardzo trudne doświadczenie* – opowiada Magda Miller, dyrektorka biblioteki w Gorlicach. Takie reakcje na podejmowanie tematów wielokulturowych jak sprzeciw, oburzenie, ataki personalne, niszczenie mienia (chociażby tablic na wystawie poświęconej wielokulturowości), nieprzychylny artykuły w mediach lokalnych mogą się pojawić. Temat, aczkolwiek ważny, potrzebny, inspirujący i na czasie, jest też kontrowersyjny, szczególnie tam, gdzie są zaszłości historyczne albo świeży problem kojarzony z wielokulturowością.

Przy nawiązywaniu współpracy międzykulturowej ustalaj zatem z partnerem, czy i jak chciałby być obecny i wyróżniany. Twoją rolą może też być wsparcie, gdy widoczna obecność danej grupy, organizacji, jej przedstawiciela może zmienić się w sytuację niekomfortową czy zagrażającą. Trzeba też być przygotowanym na różne interwencje (osobiste, organizacji pozarządowych czy wyspecjalizowanych w tym zakresie instytucji – policji, straży miejskiej, Pełnomocnika Wojewody ds. Mniejszości Etnicznych i Narodowych, Rzecznika Praw Obywatelskich, Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania), które mogą być nieuniknione, jeśli sprawa widoczności wymknie się spod kontroli i zacznie przynosić negatywne konsekwencje. Bezpieczeństwo i komfort twój i partnera mniejszościowego powinny być zawsze priorytetem. Współpraca przy ustalaniu sposobów interwencji i zakresu działań

przeprowadzanych w reakcji na nieprzychylność i inne negatywne zjawiska powinna być wpisana w zasady partnerstwa. Nie chodzi o to, by straszyć i zniechęcać, ale by mieć świadomość i być gotowym na różne scenariusze rozwoju wydarzeń.

Zrozumienie mechanizmów z obszaru mniejszość – większość to jeden z dwóch ważnych wątków do poruszenia przy temacie nawiązywania międzykulturowych partnerstw. Drugim jest świadomość różnic kulturowych, które mogą wpływać nie tylko na jakość i powodzenie współpracy, ale także na możliwość jej nawiązania.

## Wymiary kultury

Poniżej prezentujemy wymiary kultury ważne przy budowaniu partnerstw. To – co prawda – temat bardzo szeroki, któremu poświęcono niejedną monografię albo obszerny rozdział podręcznika<sup>14</sup>, zobaczmy jednak, co z tego obszaru jest ważne i warte zapamiętania przy nawiązywaniu współpracy.

### Znaczenie grupy – kolektywizm kontra indywidualizm

Kultury różnią się tym, jak widzą rolę grupy i jednostki. Gdy planujesz pierwsze spotkanie partnerstwa nawiązywanego z Romami, uwzględnij to przy aranżacji przestrzeni. Prawdopodobne jest, że jeśli zaprosiłeś trzy organizacje i nieformalne grupy romskie, oznacza to spotkanie z więcej niż trzema ich przedstawicielami. Takie pierwsze spotkanie pokaże, na ile kolektywizm kultury romskiej kulturowany jest wśród Romów z twojej społeczności. Mogą przyjść faktycznie trzy osoby, ale bardziej prawdopodobne jest, że spotkacie się w naprawdę licznej grupie. Każdemu liderowi romskiemu towarzyszyć będą osoby z jego rodziny, ludzie z nim współpracujący i ważne osobistości środowiska romskiego.

### Znaczenie hierarchii społecznej – egalitaryzm kontra hierarchiczność

Jeśli zapraszasz do partnerstwa bibliotekarzy z Norwegii, z którymi będziesz składać wnioski o dofinansowanie, nie dziw się, że wysłany dokument nie wraca do ciebie tygodniami. To, że wyraźnie napisałeś w liście, że chciałbyś, by to dyrektor biblioteki przejrzał ostateczną wersję wniosku tuż przed jego złożeniem, raczej nie zostanie tak zrozumiane przez Norwegów. Zgodnie ze znacznie bardziej egalitarnym podejściem do struktury, dyrektor po raz kolejny wyśle dokument do wszystkich zainteresowanych i uważnie wysłucha wszystkich uwag, które zespół wspólnie, także przy rozbieżnych zdaniach, będzie się starał przedstawić. Postępowanie Norwegów przy tego typu sprawach będzie się opierało na angażowaniu wszystkich, niezależnie od formalnego stanowiska i hierarchii, bowiem zdanie pracowników z wszystkich działów i szczebli jest ważne i brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji. Jeśli podobną sprawę miałbyś do załatwienia z partnerem wietnamskim i zgłosiłbyś się do prezesa stowarzyszenia, to być może odpowiedź otrzymałbyś po pięciu minutach. Tyle bowiem czasu prezes potrzebowałby na przeczytanie dokumentu i samodzielne podjęcie decyzji bez żadnych konsultacji. W kulturach silnie hierarchicznych zdanie osób o niższej pozycji zazwyczaj nie jest wysłuchiwanie i brane pod rozwagę przez liderów.

---

<sup>14</sup> Kilka pozycji rekomendujemy w wykazie polecanych publikacji, który znajdziesz na końcu tej książki.



### Znaczenie i role społeczne mężczyzn i kobiet – męskość kontra kobiecość kultury

Twoja biblioteka nawiązuje współpracę z ośrodkiem dla uchodźców. Szef twojej instytucji jest już po kilku rozmowach z dyrektorką ośrodka, która jest przekonana do ważności współpracy i chętna zawiązać oficjalne partnerstwo na rzecz wspierania społeczności czecheńskiej zamieszkującej kierowaną przez nią placówkę. Nie chce jednak czynić dalszych kroków bez pewności, że Czecheni będą zainteresowani ofertą biblioteki. Zależy jej, by od początku byli zaangażowani w tworzenie planów. Dyrektor biblioteki spotkał się więc ze starszą czecheńską i określił ogólnie możliwości współpracy. Czecheni wyrazili duże zainteresowanie włączeniem się w różne działania biblioteki, na przykład w uruchamianie właśnie projektu pomocy w poszukiwaniu pracy i kursy komputerowe. Chcieli jednak otrzymać więcej szczegółów. Dyrektor obiecał im drugie spotkanie, na którym poszczególne pracownice, jako bardziej od niego kompetentne, opowiedzą dokładniej o ofercie biblioteki. Spotkało go jednak wielkie rozczarowanie, gdy na drugim spotkaniu nie pojawił się żaden Czechen. Zastanawiał się, co spowodowało absencję zainteresowanych wcześniej rozmówców. Czy czytając ten przykład, domyślasz się, o co może chodzić? Czecheńska rada starszych, grupa najważniejszych Czechenów w społeczności, prawdopodobnie nie uznała autorytetu kobiet – pracownic. Tak długo, jak rozmowa toczyła się z przełożonym – mężczyzną, byli zainteresowani współpracą. Spotkania z kobietami nie uznali za poważną propozycję, na którą powinni przystać. Wynika to z hierarchii i społecznej roli kobiet w kulturze czecheńskiej.

### Znaczenie relacji – kultury relacyjne kontra zadaniowe

Od kilku miesięcy jako biblioteka dążysz do sfinalizowania rozmów i utworzenia partnerstwa polsko-wietnamskiego. Z racji tego, że w sąsiedztwie biblioteki otwarto bazar, na który coraz liczniej przybywają Wietnamczycy, wpadłeś na pomysł, by zainteresować ich działalnością biblioteki. Możesz stworzyć ciekawą ofertę dla dzieci przedsiębiorców wietnamskich, którzy wysoko cenią edukację. Wiesz, że w pozostałych dzielnicach, w których mieszkają Wietnamczycy, znaleźli się wśród nich sponsorzy gotowi wesprzeć bibliotekę. Dziwi cię jednak fakt, że już po raz kolejny spotykacie się (w bibliotece, w restauracji, na bazarze, w firmie jednego z Wietnamczyków), a wciąż nie przechodzicie do omawiania współpracy. Co prawda, każde z tych spotkań było bardzo miłe, dzięki nim poznałeś lepiej kulturę wietnamską (szczególnie po wizycie w restauracji), ale twoim zdaniem powinniście już zacząć omawiać, w co konkretnie chcieliby się włączyć partnerzy wietnamscy (kto ma tyle czasu, czy ci ludzie nie pracują?). Tracisz wiarę, że te spotkania do czegoś doprowadzą. Czyżby Wietnamczycy nie byli jednak zainteresowani biblioteką? Być może jesteś w błędzie. Skoro nadal się spotykacie, to pewnie dojdzie do rozmowy o konkretach, ale może jeszcze nie na najbliższym spotkaniu. Wietnamczycy są znacznie bardziej nastawieni na relacje niż Polacy. Zanim „ubiją interes” czy nawiążą współpracę, muszą dobrze poznać potencjalnego partnera. Liczne spotkania, ale także bogaty ceremoniał polegający na wymianie grzeczności, kurtuazyjnych rozmów, wizyt i rewizyt, włącznie z wymianą prezentów, to preludium dobrze zapowiadającej się współpracy. Zanim przejdiesz z nimi do sedna – ustalania szczegółów i możliwych zadań, zaprosz ich na poczęstunek i zieloną herbatę oraz przekaz jakiś przyjemny podarek. Dobra relacja może oznaczać bardzo owocną współpracę.

### Znaczenie kontekstu w komunikacji – wysoki kontra niski kontekst

Twoja biblioteka od lat współpracuje z partnerską biblioteką w Niemczech. W przygranicznych gminach po prostu nie było innej opcji. Widzisz dużo plusów tego partnerstwa: razem organizujecie seminaria, wydaliście publikację, wspieracie się wzajemnie w budowaniu działu regionalistów. Planów jest jeszcze wiele. Nieodmiennie dziwi cię jednak, że przy każdym nowym projekcie niemiecki partner po raz kolejny spisuje zasady współpracy, wyznacza osobę do kontaktów, z pełnym zaangażowaniem omawia przebieg projektu i określa dokładny podział zadań. Robisz to tylko ze względu na niego – ty sama masz już do niego takie zaufanie, że w ciemno poszłabyś na każde warunki współpracy. I tak zresztą wiele tych początkowych ustaleń zmieniasz w praktyce.

Potrzeba niemieckiego partnera wynika z niskokontekstowości jego kultury. W kulturach niskokontekstowych dąży się do tego, by jak najwięcej kwestii dokładnie ustalać, a niewiele zostawiać w sferze domysłów, do odczytania „między wierszami” z kontekstu. Komunikat niskokontekstowy cechuje bezpośredniość, celowość, jasność, precyzja opisu i jednoznaczność. Niemcy polegają na tym, co omówione i napisane, a nie na znajomości kontekstu. Polacy w porównaniu z zachodnim sąsiadem są wysokokontekstowi. Nie mają tak silnej potrzeby określania kontekstu, czyli sytuacji, okoliczności, uczestników i łączącej ich relacji. Ich zdaniem nie wszystko musi być wypowiedziane czy opisane. Ich przekaz jest wysokokontekstowy, bo zakłada, że druga strona wie, o czym jest mowa i zna kontekst, z którego sama może wiele wyczytać i wydedukować. Polegają na znajomości kontekstu, który ma duże znaczenie dla komunikacji.

### Podejście do czasu – monochroniczność kontra polichroniczność

Współpracując z twoją biblioteką gimnazjum jakiś czas temu rozpoczęło wymianę uczniowską z Hiszpanią. Nauczycielki pamiętają, jak fajną prezentację miejscowości i gminy zrobiłaś dla uczniów z Niemiec, dlatego poprosiły cię też o spotkanie z Hiszpanami. I tym razem stanęłaś na wysokości zadania, przygotowując ulepszoną wersję wystąpienia. Przygotowałaś ją razem z wolontariuszką, która przetłumaczyła też krótki materiał o bibliotece i jej historii na język hiszpański (przyda się na inne okazje, może opublikujesz go na stronie internetowej, bowiem od dawna chciałaś urozmaicić wizytówkę internetową biblioteki; liczysz, że być może hiszpańska szkoła wciągnie do współpracy bibliotekę i razem uda wam się napisać projekt). To wszystko kosztowało was sporo zaangażowania i pracy. Cieszysz się na spotkanie z młodzieżą hiszpańską. Czemu więc odczuwasz rozgoryczenie i brak satysfakcji po przeprowadzonej prezentacji? Masz wrażenie, że młodzież w ogóle nie była zainteresowana, szczególnie w porównaniu z Niemcami. W trakcie spotkania niby cię słuchali, ale w tym samym czasie serfowali w Internecie w komórkach i na tabletach. Ciągle pstrykali zdjęcia, wstawali, a jedna z osób nawet odebrała telefon! Zaczynasz wątpić, czy w ogóle umiesz robić dobre prezentacje i czy masz dobry kontakt z młodzieżą. Już nie wierzysz, że zainteresowałaś ich na tyle, by byli gotowi skontaktować cię z biblioteką w ich rodzinnym mieście, z którą planowałaś nawiązać współpracę. Nie wzięłaś pod uwagę jednej zmiennej – różnego podejścia do czasu. Co prawda, Hiszpanie przybyli na spotkanie z dwudziestominutowym opóźnieniem, ale to nie było dla ciebie wyraźnym sygnałem. Bardzo prawdopodobne, że dokładnie cię słuchali i byli zainteresowani tak jak młodzież niemiecka. Jednak pochodzą z kultury polichronicznej, gdzie wiele czynności robi się w tym samym czasie. Czas nie jest dzielony na pojedyncze fragmenty, wypełnione pojedynczymi czynnościami. To pojemna kategoria, w której można wiele zmieścić. W kulturach polichronicznych

normą jest nie tylko robienie kilku rzeczy naraz podczas spotkania, lecz także jednoczesne załatwianie kolejnych spraw (np. przy wykorzystaniu telefonu lub Skype'a). Nie jest to odbierane jako brak szacunku czy zainteresowania. Planując partnerstwo z przedstawicielami kultur polichronicznych, pamiętaj o tym wymiarze kulturowym. Dzięki temu unikniesz frustracji spowodowanej spóźnieniami czy niestawianiem się na spotkaniach, zajmowaniem się czymś innym podczas rozmowy, porzucaniem danej czynności i innymi konsekwencjami odmiennego niż w twojej kulturze podejścia do czasu. Pamiętaj też, że plany rzadko będą długoterminowe, natomiast mogą się całkiem często zmieniać.

## Partnerstwo a filary 4W

Jeżeli planujesz zawiązanie partnerstwa z **włączeniem** partnerów pochodzących z mniejszości etnicznych, narodowych, językowych czy religijnych, to pamiętaj, że warunki podjęcia **realnej współpracy** są następujące:

- › **Zachowanie bezstronności i neutralności wobec partnerów reprezentujących całe środowisko lokalne** – tak, by każdy miał możliwość nie tylko wzięcia udziału w partnerstwie, ale też przedstawienia swojej perspektywy. To wzmocni reprezentatywność, legitymizację i wiarygodność działań biblioteki jako instytucji otwartej dla i na wszystkich mieszkańców. Oprzyj się pokusie oceniania, kto ma rację (każdy ma swoją), szukaj rozwiązań, które pozwolą na dalszą współpracę, nie rozstrzygaj sporów.
- › **Przeciwdziałanie skutkom asymetrycznej relacji mniejszość – większość** – czyli takim zjawiskom jak: tokenizm, deprecjonowanie ekspertów, zaniżanie oczekiwań, podwójne standardy i stygmatyzacja. Tylko poważne podejście do partnerów z innych grup kulturowych jako ludzi z cenną i unikalną wiedzą i rozumieniem wielokulturowości oraz podmiotowe ich traktowanie pozwoli rozwijać współpracę wzmacniającą potencjał innych grup kulturowych.
- › **Zrozumienie zasad kulturowych drugiej strony** – wczuwanie się w sytuację partnera i podejście do kontaktu i współpracy z uwzględnieniem tych zasad ułatwi ci nie tylko nawiązanie kontaktu i utrzymanie współpracy, ale też ustrzeże cię przed różnymi frustracjami i rozczarowaniami płynącymi często z etnocentrycznej interpretacji sytuacji. Z drugiej strony pozwól sobie na błędy i ucz się tej współpracy poprzez doświadczenie – to może być zabawna przygoda, niepozbawiona wpadek! Zastanów się razem z partnerami, jak i do jakiego stopnia chcecie zadbać o widoczność poszczególnych **grup** kulturowych zamieszkujących wasz region.



# Komunikacja i promocja

---

Sposób, w jaki będziemy komunikować się z otoczeniem i promować organizowane przez nas wydarzenia wielokulturowe, może znacząco wpłynąć na powodzenie naszych działań. Komunikacja biblioteki poprzez stronę internetową czy materiały promocyjne odbywa się przede wszystkim za pomocą języka i symboli wizualnych, a obydwa te narzędzia są niezwykle wrażliwe na kwestie wielokulturowości. Zanim omówimy techniczną stronę komunikacji i promocji – co i jak pisać i promować – zaczniemy od krótkiej refleksji i przyjrzemy się ukrytym przekazom, które często (nieświadomie) komunikujemy w kontekście wielokulturowym.

## Ukryte przekazy

Przypomnij sobie, jak wyglądają typowe polskie plakaty i inne materiały odnoszące się do wydarzeń i działań wielokulturowych. Co najczęściej można zobaczyć na różnych nośnikach informacji? Z naszych doświadczeń wynika, że w promocji wielokulturowości możemy się spotkać z dwiema tendencjami w przekazie:

- › **Tendencja 1:** Różnokolorowe postacie ludzkie (mające odzwierciedlać różnorodność etniczną, narodową, kulturową, rasową), najczęściej uśmiechnięte i trzymające się za ręce. W wersji abstrakcyjnej są to różnokolorowe przedmioty, np. kamienie, które poza różnymi kolorami są identyczne. Jaki płynie z tego przekaz? Wszyscy jesteśmy tolerancyjni, a wielokulturowość to idylliczna opowieść o ludziach, którzy – choć w pewnym sensie są różni (np. pod względem wyglądu) – są przede wszystkim ludźmi i mają mnóstwo podobieństw, np. lubią jeść, wzruszają się, kochają dzieci itp.
- › **Tendencja 2:** Ludzie w strojach ludowych typowych dla różnych kultur czy raczej określonego regionu w danym kraju, w których na co dzień mało kto chodzi. Tu przekaz jest następujący: kultura to przede wszystkim dziedzictwo kulturowe, tradycja i historia. Przedstawiając kulturę, skupiamy się na tym, co trochę archaiczne, rodem z muzeum, dalekie od codzienności i ważnych współcześnie kwestii dla wielokulturowości.

### Tendencja 1: Utopia kontra realizm

Przywołaj swoje doświadczenie kontaktu z inną kulturą, może to być zarówno doświadczenie prywatne, jak i zawodowe. Wycieczka zagraniczna? Wizyta cudzoziemców w bibliotece? Odwiedziny rodziny z innego kraju? A może twoje dziecko wyemigrowało z Polski i związało się z cudzoziemcem lub cudzoziemką? Przypomnij sobie, jakie uczucia wywołują tego typu sytuacje. Radość? Niepewność? Ciekawość? Napięcie? Entuzjazm? Zaskoczenie? Niechęć? Wstyd? Wszystkie naraz? Prawdopodobnie większość z nich. Jeżeli kontakt był dodatkowo obciążony historycznymi zaszłością, to było tylko trudniej. Każdy to wie, większość tego doświadczyła. Wielokulturowość jest złożonym doświadczeniem, które może być zarówno fascynujące, jak i trudne. Taka jest rzeczywistość. Stereotypy i uprzedzenia „pracują ciężko”, utrudniając przekucie napięcia w ciekawość, zaskoczenia w naukę i poszerzenie własnej perspektywy. Przekazy w wersji utopijnej budują na stereotypowych wyobrażeniach,

nie na doświadczeniu. Eksponując uniwersalne podobieństwa, zaprzeczają trudnym różnicom. Dlatego w wersji utopijnej wszyscy jesteśmy tolerancyjni, otwarci i ciekawi świata, wierząc jednak, że każde wielokulturowe spotkanie doprowadzi przede wszystkim do odnalezienia uniwersalnej natury ludzkiej i wspólnoty, dzięki czemu łatwo będzie prowadzić dialog. Przekazy w wersji realistycznej budują na różnorodnych doświadczeniach, stawiają na pytania i poszukiwanie czasem trudnych odpowiedzi. W realistycznej wersji przekazów – przy dobrej woli, autorefleksji i ciekawości – możemy się wiele od siebie nauczyć, odkrywając to, co nas łączy, ale też poznając istotne różnice, bo dopiero one, choć czasami intrygujące, a czasami zniechęcające i frustrujące, poszerzą nasze horyzonty i pozwolą poznać coś naprawdę nowego.

Rozdźwięk między realnym doświadczeniem wielokulturowości a idealistycznym przedstawieniem zjawiska jest jednak dość łatwy do wycucia i może zniechęcać potencjalnych odbiorców wielokulturowych wydarzeń. Wyidealizowane obrazy odwołują się do tęsknoty za łatwym i przyjemnym światem, ale jednocześnie zafaszowują dużo bardziej skomplikowaną rzeczywistość.

Pisząc o komunikacji i promocji wrażliwej na wielokulturowość, zachęcamy do tworzenia materiałów pokazujących tę realność i złożoność, nie tylko kolorową utopię. Z taką intencją projektowana była okładka tej publikacji. Wykorzystaliśmy zdjęcie przedstawiające strukturę, która się przenika, a jej elementy czasem się spotykają, a czasem nie. Raz dystans jest mniejszy, raz większy. Litery różnych alfabetów nawiązują do różnych kultur i języków, bo jest wiele sposobów zapisu.

## **Tendencja 2: Przeszłość kontra teraźniejszość i przyszłość**

Na różnego rodzaju spotkaniach międzynarodowych uczestnicy często są proszeni o opowiedzenie o kulturze swojego kraju. Podczas jednego z takich warsztatów Norwegowie, prezentując swój kraj, pokazali model ekologicznych baterii słonecznych, skonstruowany i popularny ostatnio w Norwegii, i poczęstowali wszystkich batonikami, które były wtedy hitem w Oslo. Co zrobili Polacy? Łatwo zgadnąć: przedstawili lalkę w łowickim stroju i zachęcili do spróbowania wedłowskich czekoladek z wizerunkiem Chopina. Ta historia typowa dla wielu takich wydarzeń, rangi prywatnej czy państwowej, pokazuje, że Norwegowie, jak wiele innych nacji, przy promowaniu swojego kraju odwołują się do współczesności, do tego, co cieszy się popularnością masową lub uznaniem ekspertów tu i teraz. Polacy natomiast, i nie są też w tym osamotnieni, sięgają po tradycję i historię. Psycholodzy badający wielokulturowość posługują się terminem wymiarów kultury<sup>15</sup>. Wymiary te, różnicując narody i regiony, pokazują ich stosunek do różnych aspektów życia: czasu, hierarchii, pracy, relacji międzyludzkich czy ról płciowych. Jednym z takich wymiarów jest orientacja czasowa przeszłość – teraźniejszość – przyszłość. Na jednym biegunie znajdują się kultury mające orientację na przyszłość, postrzegające teraźniejszość przez pryzmat tego, co ważne w kontekście przyszłości (np. kraje nordyckie, zachodnioeuropejskie, północnoamerykańskie, Japonia). Na drugim biegunie są kultury skupiające się na przeszłości i odnoszące wiele aspektów teraźniejszości do tego, co było, do swoich korzeni (np. kraje arabskie, większość krajów afrykańskich, kraje latynoamerykańskie, kraje Azji Południowej i Południowo-

---

15 Kolejni badacze zajmujący się różnicami międzykulturowymi postulowali nieco inne podejścia i typologie, należą do nich m. in. Edward T. Hall, Geert Hofstede, Fons Trompenaars, Shalom H. Schwartz oraz zespół pod przywództwem Roberta J. House'a – to do ich publikacji należy sięgnąć po pełen i szczegółowy opis wymiarów.



-Wschodniej, Europa Wschodnia). Korzystając z takiego opisu kultur, łatwo określić, gdzie znajduje się Polska, a gdzie Norwegia. Skandynawów dziwiło, że Polacy na międzynarodowych warsztatach nie chwalą się tym, co współcześnie żyjący ludzie lubią robić, jeść, oglądać. Polacy z rezerwą patrzyli z kolei na to, jak Norwegowie odcinają się od korzeni, skupiając się tylko na teraźniejszości. Usytuowanie naszej kultury w wymiarze orientacji czasowej to jeden z powodów tłumaczących, dlaczego promując wielokulturowość, odwołujemy się zazwyczaj (często nieświadomie i niecelowo) do przeszłości, tradycji i dziedzictwa kulturowego, a nie do współczesności i teraźniejszości.

Podkreślmy: nie twierdzimy, że tradycja jest zła, mówimy, że przekaz akcentujący przeszłość i historię nie dla wszystkich jest zrozumiały, atrakcyjny i pożądany oraz że ma dalej idące konsekwencje. Powinien być stosowany celowo i świadomie, a nie z przyzwyczajenia. Weźmy pod lupę komunikację Polaków ze wspomnianymi wcześniej Norwegami – akcentowanie przeszłości w komunikacji z ludźmi zorientowanymi na przyszłość utrudnia wzajemne zrozumienie się i nawiązanie realnych, bieżących relacji. Idąc dalej, korzystanie w promocji z wybranych elementów ludowości: etnicznych strojów i artefaktów, najczęściej kilku spopularyzowanych motywów etnograficznych (tzw. cepeliady), nie tylko gubi realizm i współczesność, ale też spłaszcza bardziej złożoną rzeczywistość, a grupy kulturowe, których motywy są wykorzystywane, zamyka w historycznej bańce, rezerwując dla nich jedynie konserwatywne, tradycyjne, oderwane od rzeczywistości wizerunki. Czy góral aplikujący o stypendium w Drammen lub dziewczyna z Łowicza starająca się o pracę w banku w Oslo chcieliby być kojarzeni z kierpcami i łowicką spódnicą? Jak im i innym Polakom pomoże w rozwijaniu międzynarodowej kariery akademickiej czy zawodowej wizytówka zbudowana na skojarzeniach z Cepelią? Pamiętajmy, że używanie do promocji elementów tradycji i ludowości, na pierwszy rzut oka atrakcyjnych i kolorowych, może być w niektórych sytuacjach adekwatne i uzasadnione (gdy przygotowujemy warsztat z tradycyjnego kowalstwa artystycznego), w innych okolicznościach może zaszkodzić mniejszościom czy całemu narodowi, kreując nieprawdziwy obraz tego, kim są, co robią i jakie mają aspiracje ich przedstawiciele.

## Komunikacja i promocja wrażliwa na wielokulturowość

Celem komunikacji z otoczeniem i promocji jest dotarcie z przekazem do odpowiedniej grupy odbiorców. Aby się to udało, nasz przekaz (to, co chcemy powiedzieć), narzędzia (ulotka, plakat, strona internetowa) oraz kanały dystrybucji (media, bezpośredni kontakt, wysyłka materiałów, marketing szeptany) muszą być dostosowane do wybranej przez nas grupy adresatów. Komunikując się z otoczeniem i promując swoje usługi, biblioteka może robić to w sposób, który ułatwi dotarcie z ofertą do każdego mieszkańca danej społeczności i który uwzględni jej kulturowe zróżnicowanie. Planując komunikację i promocję wrażliwą na wielokulturowość, uwzględnij: formy i kanały dystrybucji informacji, język oraz grafikę i zdjęcia.

## Formy i kanały dystrybucji

To, na jaką formę i kanał komunikacji się zdecydujemy, zależy przede wszystkim od naszej grupy docelowej. Umieszczanie informacji na stronach internetowych jest najszybszym i najtańszym sposobem, nie zawsze jednak skutecznym. Pierwsze pytanie, na które warto odpowiedzieć, to: czy w ogóle potrzebujemy materiałów pisanych? W przypadku znanych nam użytkowników to prawdopodobnie dobre rozwiązanie, w przypadku grup, z którymi nie mamy kontaktu bądź które rzadko nas odwiedzają – bezpośredni kontakt i informacja ustna mogą być lepszą (i tańszą) opcją.

W większości kultur hierarchicznych i kolektywistycznych (*de facto* oznacza to kraje spoza zachodnioeuropejskiego kręgu kulturowego, a zatem dotyczy np. Czeczenów, Kongijczyków, Sudańczyków, Wietnamczyków, Chińczyków, Ukraińców, Turków, Syryjczyków czy Polaków romskiego pochodzenia) kluczowe dla powodzenia naszego działania będzie nawiązanie kontaktu z odpowiednią osobą – liderem czy liderką danej społeczności. Zasypanie naszej miejscowości plakatami lub nawet najatrakcyjniejsze banery na stronie internetowej przyniosą znacznie słabszy efekt. Bezpośrednia rozmowa, przedstawienie naszych planów, tego, co chcemy osiągnąć, jak dokładnie będzie przebiegało dane wydarzenie, uwzględnienie specyficznych potrzeb i przekonanie osób ważnych w danej społeczności znacznie zwiększy szanse na sukces. Liderki i liderzy będą odgrywać rolę kulturowych „tłumaczy”, którzy wyjaśnią swojej społeczności, co będzie się działo w bibliotece przez pryzmat wartości i kwestii ważnych dla ich kultury. Nasz przekaz stanie się wiarygodny dopiero wówczas, gdy zostanie poparty wiarygodnością liderki lub lidera danej społeczności. W części poświęconej inspiracjom opisujemy działania biblioteki z Kędzierzyna-Koźła skierowane do dzieci polskich i romskich. Plan był świetny i miał bardzo szczytne cele, ale i mały potencjał powodzenia. Bez wsparcia asystentki romskiej program przedsięwzięcia nie byłby dopasowany do potrzeb i możliwości uczniów o romskim pochodzeniu, a żadne z nich nie dostałoby zgody rodziców na udział w wydarzeniach organizowanych przez bibliotekę. Jedynie Romka, i to taka, która była poważana w swojej społeczności, miała umiejętność takiego pokazania przedsięwzięcia Romom, by zrozumieli istotę i wagę spotkania z Polakami w bibliotece.

Większość Polaków darzy biblioteki dużym społecznym zaufaniem, pamiętaj jednak, że nie musi tak być w przypadku cudzoziemców czy innych grup kulturowych. Uchodźcy musieli uciekać ze swojego kraju właśnie dlatego, że ich państwo i jego instytucje nie zapewniały bezpieczeństwa. Romowie i inne mniejszościowe grupy mają kolektywne doświadczenie opresji ze strony instytucji. Biblioteka, szkoła, jak każdy inny urząd, może kojarzyć się im z przymusem, wrogością, asymilacją... Aby budować prestiż i zaufanie do biblioteki, ważne będą bezpośrednie relacje i dobry kontakt.

Jak nawiązać kontakt z liderką lub liderem danej społeczności? Zwykle sprawdzają się dwa sposoby: nawiązanie kontaktu z organizacją pozarządową, która współpracuje z daną grupą bądź ją reprezentuje, ewentualnie z lokalnym urzędem lub ośrodkiem pomocy społecznej. Jeżeli takiej organizacji lub instytucji nie ma, skuteczne może być odwiedzanie miejsc, w których bywają lub pracują przedstawiciele danej grupy, takich jak restauracje, szkoły, bazy. Tam, w luźnej i niezobowiązującej rozmowie, respektującej zasady komunikacji danej grupy, można szukać wskazówek, z kim warto się kontaktować, kto podejmuje decyzje, kto jest najważniejszy dla tej grupy. Niezależnie od tego, czy poszukiwanie liderów prowadzimy z pomocą organizacji czy osobiście, lepiej spotykać się w sposób nieformalny.

Jeżeli jednak zdecydujesz się na przygotowanie materiału pisanego, to warto ustalić treść i formę materiału z przedstawicielem grupy. Jak ważne jest odpowiednie przygotowanie

komunikatu, pokazuje przykład organizowania Bożego Narodzenia dla dzieci polskich i czeżeńskich, opisany wcześniej. Jeżeli organizujesz wydarzenie dla dzieci, w wielu tradycyjnych kulturach ważną będzie informacja, kto i w jaki sposób będzie sprawował opiekę, czy zajęcia będą koedukacyjne, czy ewentualnie serwowane jedzenie będzie uwzględniało zasady religijne danej grupy, np. zarówno muzułmanie, jak i żydzi nie mogą spożywać wieprzowiny (a tym samym większości polskich zup, wędlin, jogurtów i galaretek zawierających żelatynę wieprzową). Oczywiście nie wszyscy przedstawiciele innych kultur są religijni, dlatego warto konsultować treść materiałów, nie zdawać się na obiegową wiedzę i własne dobre intencje. Im bardziej odległa kulturowo grupa, z którą chcesz współpracować, tym większa potrzeba konsultowania przygotowywanych materiałów.

### Język komunikacji

To, w jakim języku przygotowujemy nasz materiał, zależy będzie od etnicznej specyfiki naszego regionu oraz celu, jaki sobie stawiamy. Jeżeli chcemy przyciągnąć do biblioteki nowych użytkowników, którzy do tej pory nie odwiedzali biblioteki, np. Romów, uchodźców, emigrantów mieszkających w naszym mieście, to najbardziej odpowiedni będzie materiał przygotowany w języku danej grupy kulturowej. Nikt nie oczekuje, że bibliotekarze będą władać biegle kilkoma językami. W takich sytuacjach niezbędne jest wsparcie i pomoc reprezentantów danej grupy lub wolontariuszy. Jeżeli prowadzimy promocję bądź rekrutację skierowaną do danej grupy, wówczas ulotki, plakaty czy informacja na stronie internetowej biblioteki powinny być przygotowane w języku danej grupy lub w wersji dwujęzycznej. Dzięki temu nasi odbiorcy będą oswajać się z językiem polskim, a nawet się go uczyć.

Dwu- i wielojęzyczność są wskazane w miejscach, gdzie zamieszkuje wielokulturowa społeczność i gdzie na co dzień używa się różnych języków. Warto ją uwzględnić także wtedy, gdy chcemy promować i doceniać wielokulturowe dziedzictwo regionów i miejscowości, w których mieszkają głównie mniejszości historyczne, a język polski stał się językiem dominującym. Tak robi na przykład biblioteka w Gorlicach, która regularnie przygotowuje świąteczne życzenia w języku polskim i łemkowskim. Gdyby dodatkowo zamieścili jeszcze życzenia w języku jidysz z okazji żydowskiej Chanuki, miałyby to wymiar symboliczny, nawet jeżeli dziś nie ma już żydowskiej społeczności, która zamieszkiwała tamten region przed wojną. Ważny jest sam fakt i podkreślenie wielokulturowej różnorodności, a także cel edukacyjny. Z tej perspektywy nie ma znaczenia, ile osób faktycznie zrozumie życzenia w danym języku.

Ważnym wątkiem w rozważaniach o języku jest też wrażliwość na sformułowania, które są równościowe i realizują językowe postulaty danej grupy. Obok sformułowań czy etykiet jawnie obrażających dane grupy kulturowe, o których nie ma potrzeby tu pisać, chcemy zwrócić uwagę na sformułowania, które często traktowane są jako neutralne, jednak nie w odbiorze grup, których dotyczą. I tak wielu Cyganów chce być nazywanych Romami nie dlatego, że Cygan w ich języku i kulturze jest obraźliwy, ale dlatego, że w języku polskim Cygan często pojawia się w krzywdzącym kontekście czy powiedzeniach utrwalających stereotypy (np. cyganić, cygańskie dziecko) lub też przywołujących stereotypowe wyobrażenia i skojarzenia (cygański tabor czy wróżenie z kart nijak nie pasują do tego, jak żyje i czym się zajmuje Romka wykładająca na uniwersytecie). W Polsce istnieje funkcja asystenta romskiego (nie cygańskiego) i w taki sposób grupa ta chce być nazywana. Podobnie rzecz ma się ze słowem Murzyn. Wielu językoznawców broni tego słowa jako neutralnego. Cóż, nie jest ono takie w odbiorze osób czarnoskórych mieszkających w Polsce. Powiedzenia typu:

„sto lat za Murzynami” czy „Murzyn zrobił swoje, Murzyn może odejść”, ciasto murzynek czy margaryna Palma z rysunkowym wizerunkiem czarnoskórej postaci ujawniają naszą wyższościową postawę. Na pewno nie są neutralne. Wystarczy wyobrazić sobie, jaka byłaby nasza reakcja, gdyby gdzieś produkowano margarynę najlepiej nadającą się do pieczenia polaczków.

Jak mówić i pisać? Używaj sformułowań: osoby czarne, czarnoskóry, społeczność osób czarnych czy też po prostu Nigeryjka, Botswańczyk, Sudańczyk. Afrykańczycy to dość pojemne sformułowanie, nie wiadomo, o jaką grupę etniczną, narodową, językową chodzi. Ważnym gestem będzie też włożenie odrobiny wysiłku i nauczenie się wymawiania imion w ich oryginalnym brzmieniu, niespolszczanie ich. Większość z nas jest przywiązana do swojego imienia, do określonej jego formy, a w wielu kulturach imiona mają duże znaczenie i niosą treści, których nie potrafimy odczytać. Szanujmy to, chcąc promować wielokulturowość, bądźmy wrażliwi na postulaty i potrzeby grup mniejszościowych i pytajmy osoby z różnych grup, jak o nich pisać.

### Niestereotypowa grafika i zdjęcia

O tym już pisałyśmy, ale powróćmy do zagadnienia od strony praktycznej. Najczęściej popełnianym błędem jest ilustrowanie treści infantylizującymi i stereotypizującymi obrazami. Wietnamczycy przedstawiani są w tradycyjnych stożkowych kapeluszach podczas pracy na polu ryżowym, a mieszkańcy Afryki są półnagimi i mają spódnice z trawy. Generalnie dominują uproszczone i wyrwane z kontekstu stroje ludowe, rzadko współcześnie noszone na co dzień, bez odwołania do dokładnej etnicznej, narodowej czy religijnej przynależności. Najczęściej nie są to zdjęcia osób, ale rysunki stylem odwołujące się do stylistyki przedszkolnej (a zatem infantylizujące). Te powielające stereotypy wyobrażenia nie mają nic wspólnego z XXI wiekiem, z prawdziwym zróżnicowaniem kulturowym poszczególnych kontynentów, krajów, religii. Odwołują się do historycznych czy wręcz kolonialnych wyobrażeń i są dalekie od ujęcia wielokulturowości w sposób, w jaki o niej tu piszemy.

Wybierając zdjęcia i ilustracje, unikaj stereotypów, odwołuj się do rzeczywistości i codzienności, a nie archaicznych wyobrażeń. Pamiętaj o tym, że każda grupa jest też zróżnicowana wewnątrz – są w niej kobiety i mężczyźni, osoby młode i starsze, religijne i niereligijne. Nie każda muzulmanka zakrywa włosy i nosi nikab, tak jak nie każdy Żyd jest chasydem z jarmułką i pejsami i tak jak mała która Polka założy łowicką przepaskę, szykując się do pracy w biurze. Wybierając zdjęcia, dbaj o to, by odzwierciedlały one różnorodność, adekwatność i współczesność realiów.

## Komunikacja i promocja a filary 4W

Komunikacja i promocja to działania, które mogą wspierać realizację czterech filarów wielokulturowej biblioteki:

- › **Współpraca** z osobami czy organizacjami mniejszościowymi umożliwi i ułatwi nam dobre przygotowanie materiałów, które trafią rzeczywiście tam, gdzie chcemy. W ten sposób sami uczymy się i faktycznie korzystamy z wielokulturowości.
- › **Włączając** przedstawicieli mniejszości w prace nad komunikacją z daną grupą pracujemy z mniejszością, a nie **na rzecz** danej grupy. Pozwoli nam to lepiej odpowiadać na potrzeby tej grupy użytkowników i przygotować lepsze materiały.

- › Doceniając wiedzę i kompetencje przedstawicieli mniejszości, ułatwiamy im zdobycie nowych kompetencji bądź wykorzystanie swojego potencjału. **Wzmacnia** to ich podmiotowość i wspiera ich rozwój, a także może zaowocować w przyszłości kolejnymi wspólnymi projektami.
- › Dbając o wrażliwą na wielokulturowość komunikację i język, stosując wielojęzyczne materiały czy prezentując wiedzę o danej kulturze w sposób złożony, pozbawiony uproszczeń i stereotypów, pokazujemy dorobek i wzmacniamy **widoczność i obecność** danej grupy w przestrzeni publicznej.

Sięgnijmy po przykład: ważnym elementem promocji i komunikacji Żywej Biblioteki we Wrocławiu jest katalog Żywych Książek. Spójrzmy, jak podejście organizatorów tego wydarzenia uwzględnia cztery filary wielokulturowej biblioteki:

- › Jest to realna współpraca, która polega na tym, że w przygotowanie katalogu włączone są zarówno osoby z biblioteki, jak i z grup mniejszościowych. Bibliotekarki wybierają tytuły Żywych Książek, które odnoszą się do rozpowszechnionych stereotypów i do tego, co czytelnicy chcieliby znaleźć w kolejnej edycji wydarzenia. Można zatem powiedzieć, że tę część katalogu tworzy grupa większościowa. Natomiast prologi są pisane samodzielnie przez Żywe Książki – przedstawiciele grup mniejszościowych. Do rąk czytelników i uczestników spotkania trafia efekt wspólnej pracy – gdzie mogą znaleźć zarówno to, co im samym bliskie i przez nich często używane (tytuły książek), jak i autorskie zindywidualizowane opisy i charakterystyki poszczególnych osób (prologi).
- › Włączenie perspektywy przedstawicieli grup mniejszościowych do przygotowania prologów jest realne i pełne. Bibliotekarki podkreślały, że prologi są inspirowane potrzebami poszczególnych osób – każda z Żywych Książek może zdecydować, na czym bardziej skupi się w swojej opowieści: na pokazaniu siebie, swojej odrębności i indywidualności lub siebie jako reprezentanta danej grupy, czy też na ukazaniu najczęściej spotykanych zarzutów, stereotypów i uprzedzeń. Piszą więc o sobie, o swojej grupie lub o grupie większościowej, albo po trochu o tych trzech czy dwóch perspektywach. Same też decydują, jaki to będzie język, jakich określeń użyją, jak mają o nich myśleć i mówić czytelnicy.
- › Ma to bezpośrednie przełożenie na tzw. *empowerment*, czyli upodmiotowienie. Żywe Książki są decyzyjne w swojej sprawie, nikt nie robi nic za nie, o nich bez nich.
- › Komunikaty stworzone przez przedstawicieli mniejszości trafiają do katalogu promowanego na stronie internetowej, w publikacjach, w informacjach. Słowa poszczególnych osób, ułożone w wiersze, poematy, opowieści, notki biograficzne, informacje i różne inne formy stają się wizytówką wydarzenia. Na ich widoczności i jak najszerzej obecności w przestrzeni biblioteki i w przestrzeni publicznej zależy organizatorom, bo z praktycznego punktu widzenia zapewnia to sukces przedsięwzięcia, a ze strategicznego – jest to jedna z najlepszych form edukowania o potrzebach, sytuacji i specyfice poszczególnych osób oraz grup, z których pochodzą.





# Infrastruktura i przestrzeń

---

Być może dziwi cię, że zastanawiamy się, w jaki sposób przestrzeń i infrastruktura w bibliotece mogą promować wielokulturowość. Przestrzeń, o ile nie jest naturalna, rzadko kiedy jest neutralna – przestrzeń mówi poprzez symbole czy informacje, jakie możemy zdobyć, rzucając na nią okiem. W tej części chcemy przyjrzeć się temu, jak oznaczona jest przestrzeń w bibliotece, jakie przekazy możemy wyczytać, tylko patrząc na bibliotekę i jej stronę internetową, na ile przestrzeń dla użytkowników jest zorganizowana w sposób, który ułatwi orientację osobom nieznaną języka polskiego, a także na jakie kwestie związane z przestrzenią i infrastrukturą warto zwrócić uwagę, planując wielokulturowe wydarzenia.

## Symbole

Nasza chęć do odwiedzenia lub pozostania w nowej dla nas instytucji może zależeć od tego, jak swobodnie i bezpiecznie pocujemy się w jej przestrzeni. Wyobraź sobie, że z jakiegoś powodu zamieszkałaś za granicą i nie najlepiej znasz język kraju, w którym mieszkasz. Jest to kraj odległy dla ciebie kulturowo, w którym większość mieszkańców wyznaje inną niż ty religię. Decydujesz się na wizytę w lokalnej bibliotece. Na co zwrócisz uwagę, wchodząc do pomieszczenia? Czego będziesz szukać w pierwszej kolejności? Jakie informacje są ci potrzebne? A jakie otoczenie pozwoliłoby ci poczuć się pewniej? Te same pytania możemy zadać, kiedy zamiast faktycznej wizyty w bibliotece zdecydowaliśmy się najpierw na odwiedzenie jej strony internetowej.

Prawdopodobnie w pierwszej kolejności będziesz sprawdzać, czy na stronie znajduje się jakaś informacja w twoim języku bądź języku, który znasz. Dla wielu osób przybywających do Polski jest to język angielski bądź rosyjski. W bibliotekach jednego z norweskich okręgów przygotowano powitalny plakat, w którym słowo „witamy” zostało napisane w kilkunastu językach, którymi posługują się mieszkający tam ludzie. Nie oznacza to, że w bibliotece personel zna kilka czy kilkanaście języków. Ten plakat to symbol otwartości i zainteresowania tematem, sygnał, że wielokulturowość jest dla nas ważna. Być może z perspektywy twojej biblioteki nie jest ważne powitanie w kilkunastu językach, ale w jednym bardzo konkretnym. Może mieszkasz w regionie, który zamieszkuje lub niegdyś zamieszkiwała mniejszość niemiecka, ukraińska, żydowska?

Przechodząc dalej, będziesz najprawdopodobniej przyglądać się symbolom i zdjęciom, które wiszą na ścianach. Elementy, jakie eksponujemy, mówią o tym, co jest dla nas ważne. Przejdź się po swojej bibliotece z taką uważnością, jakbyś tam wchodził/wchodziła po raz pierwszy. Co widzisz? Co wisi na ścianach? Godło? Flaga? Krzyż? Inne symbole religijne? Kto jest na zdjęciach? A kogo nie ma? Jak pokazani są ci ludzie? Zanim spotkałam się z pracownikami biblioteki w Gorlicach, przeszłam się po budynku, przyglądając się wiszącym wszędzie zdjęciom. Są tam zdjęcia z różnych wydarzeń, między innymi fotografie artystów łemkowskich, zdjęcia, na których widać uroczystość, w której brali udział rabin i religijni Żydzi. Nie pamiętam, jakie wydarzenia te zdjęcia ilustrowały, pamiętam tylko, że pomyślałam, że wielokulturowość jest obecna w tej bibliotece, bo jest widoczna w jej przestrzeni. Jeśli decydujesz się na promowanie wielokulturowości poprzez obrazy lub inne artefakty, staraj się nie powielać stereotypowych wizerunków konkretnych grup i ludzi (więcej na ten temat w części Komunikacja i promocja). Chcąc oddać hołd zamieszkałym obecnie lub dawniej w twoim

regionie Żydom, nie wieszaj np. reprodukcji obrazów *Żyda z pieniążkiem*. Choć wizerunek taki stał się popularny w Polsce jako rodzaj amuletu lub talizmanu, przynoszącego powodzenie finansowe osobie, która taki obraz posiada, to w ocenie samych Żydów i antropologów ten przesąd powoduje bezrefleksyjne powielanie negatywnych stereotypów, a sam wizerunek Żyda z pieniążkiem wpisuje się w tradycję antysemitycznych wyobrażeń.

### Oznakowanie przestrzeni

W części Inspiracje znajdziesz opis działań bibliotek z okręgu Buskerud. Biblioteki te realizują specjalne przedsięwzięcie pod nazwą „Nowy w Buskerud”, jednym z jego elementów jest *Newcomer's Zone*, czyli specjalna strefa – wydzielona przestrzeń przeznaczona dla nowo przybyłych oraz specjalnie utworzona strona internetowa skierowana do nowych mieszkańców. W strefach można dotrzeć do treści, informacji o usługach i aktywnościach ważnych dla osób próbujących odnaleźć się w nowej rzeczywistości – w bibliotece lub szerzej: w mieście. Przestrzeń została specjalnie oznakowana, aby ułatwić poruszanie się po bibliotece nowo przybyłym mieszkańcom, z których znaczna część nie zna języka norweskiego. Być może myślisz, że w odniesieniu do twojego miasta czy regionu nie ma takiej potrzeby. A pomyślałeś/pomyślałaś o zagranicznych turystach lub Polakach powracających po kilku latach pracy w Anglii czy Irlandii?

Specjalną, podkreślającą wielokulturowość formą oznakowania przestrzeni bibliotecznej jest wprowadzenie oznaczeń w kilku językach, które są obecne w danym regionie. Takie rozwiązanie planuje wprowadzić biblioteka gorlicka w ramach przedsięwzięcia „Trzy alfabety” – w przypadku tego regionu (Beskid Niski) chodzi o alfabet łaćski, hebrajski i cyrylicę (więcej o pomysłe przeczytasz w części Inspiracje). Może wprowadzenie w twojej bibliotece oznaczeń w języku wietnamskim zachęciłoby rodziców uczniów wietnamskich do korzystania z bibliotecznych usług i nauki języka polskiego?

Podobne rozwiązania można zastosować na stronie internetowej. Czy odwiedzając stronę twojej biblioteki, mogą dowiedzieć się czegoś na temat wielokulturowości historycznej lub współczesnej regionu? Ponownie posłużymy się przykładem gorlickiej biblioteki, gdzie stronę internetową otwiera cytat z Umberto Eco o bibliotece jako miejscu otwartym dla każdego – tekst, który określa jednoznacznie wizję i misję biblioteki. Na stronie znajdują się też zakładki o bibliotece w językach: angielskim, francuskim, niemieckim i rosyjskim. Wkrótce, dzięki współpracy z organizacjami łemkowskimi, znajdzie się też informacja po łemkowsku. Tłumaczenie w każdym z języków wykonały bezpłatnie zaprzyjaźnione osoby.

### Wydzielenie księgozbioru

Innym rozwiązaniem, czasami budzącym kontrowersje, jest wydzielenie specjalnego tematycznego księgozbioru bądź księgozbioru poświęconego określonej grupie kulturowej. Wiadomo, w bibliotekach obowiązuje określony porządek katalogowy. Z drugiej strony, specjalna półka z pozycjami dotyczącymi praw człowieka i uchodźców, książkami w danym języku (co już jest praktykowane), literaturą poświęconą Romom lub romskich autorów to ułatwienie dla osób, które mają trudności z językiem polskim bądź też są zainteresowane dostępem do literatury na temat danej grupy. Jest to szczególnie istotne w przypadku grup i tematów, którym nie poświęcono zbyt wielu pozycji. Zbiory biblioteczne mogą być tak zorganizowane, aby dostęp do potrzebnych publikacji (np. do literatury w języku ukraińskim) był jak najłatwiejszy, także dla przedstawicieli mniejszości, by biblioteka była również ich miejscem.

Przykład dylematu dotyczącego przełamania tradycyjnych systemów klasyfikowania książek opisujemy w części poświęconej inspiracjom norweskim. Pracownicy jednej z bibliotek skarżyli się, że nie mogą znaleźć Koranu na właściwym, zgodnym z katalogiem miejscu. Użytkownicy odkładali Koran zawsze na górną półkę. Po dopytaniu użytkowników okazało się, że zgodnie z tradycją Koran powinien być zawsze kładziony na samej górze – na przykład na szczycie regału. Pracownicy postanowili uszanować tę potrzebę, łamiąc praktykę biblioteczną. Decyzja spotkała się z aprobatą muzułmanów, jednak inne osoby narzekały na dostosowywanie systemu bibliotecznego tylko do jednej grupy religijnej spośród różnych grup użytkowników biblioteki. Z jednej strony uniwersalny system katalogowania zapewnia powtarzalność i neutralność, z drugiej – może ignorować specjalne potrzeby danej grupy użytkowników.

Dbanie o wielokulturowość to często promowanie pewnego sposobu myślenia i działania, który czasami nie jest neutralny, a wyraźnie opowiada się po jednej ze stron – po stronie grupy mniejszościowej. Jak dalece warto takie rozwiązania stosować, to kwestia do rozstrzygnięcia w poszczególnych bibliotekach. Pamiętajmy jednak, że najczęściej protestuje grupa większościowa, burząc się na specjalne traktowanie mniejszości. To pokazuje naszą rzeczywistą gotowość i otwartość – dość szybko pojawia się argument o przesadzaniu z roszczeniami. Śledząc różne dyskusje i kontrowersje dotyczące grup mniejszościowych, szybko dostrzeżemy, że zdanie o przesadzie pojawia się natychmiast, gdy przetamuje się *status quo*, a nowa grupa staje się widoczna i wyraźniej obecna w przestrzeni. Opór jest jedną z klasycznych reakcji na zmianę i należy się go spodziewać, decydując się na nietypowe rozwiązanie. Widoczna obecność to jeden z czterech filarów wielokulturowej biblioteki. Obok książek coraz więcej przestrzeni w bibliotece zajmują komputery. Dlatego również tutaj warto sprawdzić, czy istnieją jakieś specjalne potrzeby językowe. Co to może praktycznie oznaczać? Należy zwrócić uwagę na co najmniej dwie kwestie. Pierwszą jest dostosowanie klawiatury komputera do potrzeb osób posługujących się językami z niełacińskim alfabetem. Druga to możliwość wyboru języka w komputerze, by polecenia i ustawienia wyświetlały się np. w języku angielskim, rosyjskim bądź ukraińskim. Jeżeli twoja biblioteka znajduje się w miejscowości turystycznej, to prawdopodobnie warto, aby w czytelnii internetowej znalazł się komputer z ustawieniami w języku angielskim – polskim dzieciom i młodzieży uczącej się w szkole obowiązkowo języka angielskiego też to nie zaszkodzi.

### Przestrzeń a wydarzenia wielokulturowe

Podczas organizowania wydarzeń wielokulturowych warto zastanowić się, czy nie wymagają one specjalnych rozwiązań przestrzennych. W jednej ze świetlic romskich we Wrocławiu nie przewidziano, że zapraszając dzieci na zajęcia edukacyjne, należy zadbać o przestrzeń również dla opiekunów. Uczniowie nie przychodzili sami lub tylko z mamą, lecz także z babcią i kuzynką. Matki, nie znając instytucji i nie mając do niej pełnego zaufania, nie chciały opuszczać sali, w której miały bawić się dzieci. W efekcie nie wszyscy mieli się gdzie podziać. Dopiero po jakimś czasie przeorganizowano przestrzeń tak, by pomieściły się też krzesła i stoły dla towarzyszących dzieciom dorosłych.

Inny przykład to sytuacja, kiedy konieczne jest organizowanie zajęć oddzielnie dla kobiet lub dziewczyn, a oddzielnie dla mężczyzn lub chłopców. Czasami brak takiego podziału może wręcz uniemożliwić zorganizowanie zajęć. O podobnej sytuacji – próbie przeprowadzenia koedukacyjnej zabawy dla dzieci czeczeńskich – piszemy w tym rozdziale, w części poświęconej uwzględnianiu wielokulturowej perspektywy przy planowaniu.

Często nie chodzi o to, żeby działanie kierowane było jedynie do kobiet bądź mężczyzn, ale żeby przestrzeń była (czasami jedynie symbolicznie) oddzielona. Kluczowe będzie wcześniejsze odpowiednie przygotowanie.

Warto też zwracać uwagę na konsekwencje przestrzenne relacji mniejszość – większość. Nieraz byliśmy świadkami wydarzeń międzykulturowych, podczas których przedstawiciele grupy o wyższym statusie społecznym (np. Amerykanie) czuli się pewniej i swobodniej, zajmując też więcej centralnej przestrzeni. Dla narodowości cieszących się w Polsce mniejszym prestiżem (np. Ukraińcy, Gruzini) pozostawały ostatnie ławki w rzędach lub peryferie sali. Inną konsekwencją asymetrii relacji może być brak gotowości do mieszania się w trakcie integracyjnych wydarzeń. Siadanie Romów po jednej stronie sali i Polaków po drugiej jest zjawiskiem częstym, polaryzującym obie grupy i przynoszącym efekt odwrotny do zamierzonego. Organizując taką imprezę, przemyśl, jak zaprosić do równego korzystania z przestrzeni. Przy większych uroczystościach typu widowiska, możesz użyć wizytówek na krzesłach (jeśli znasz gości z imienia i nazwiska) lub zaproponować, by wolontariusze kierowali osoby uczestniczące na właściwe miejsca przed rozpoczęciem imprezy. W innym przypadku możesz też oficjalnie zapowiedzieć, jaki jest cel (integracja) i poprosić o wymieszanie się osób. Przy mniejszych wydarzeniach typu warsztaty, dobrą metodą jest zabawa ruchowa polegająca na zmianie miejsc. Gdy uzyskasz efekt wyrównania szans w korzystaniu z przestrzeni, poproś osoby uczestniczące o pozostanie na zajętych właśnie miejscach.

## Infrastruktura i przestrzeń a filary 4W

Planowanie infrastruktury i przestrzeni to obszar funkcjonowania biblioteki, który również może wspierać realizację czterech filarów wielokulturowej biblioteki:

- › **Współpraca** z osobami czy organizacjami mniejszościowymi umożliwi i ułatwi nam dobre zaplanowanie przestrzeni podczas organizowania wydarzeń wielokulturowych. Być może grupa, z którą pracujesz, ma specjalne wymagania, o które warto zapytać przed wydarzeniem.
- › **Włączenie** wielokulturowej symboliki, oznakowania przestrzeni, podkreślania różnorodności daje światu sygnał, że ten temat jest ważny.
- › Przestrzeń, która podkreśla różnorodność, w której każdy odnajdzie swój kawałek bądź też nie poczuje się zdominowany przez jedną opcję, **wzmacniać** będzie te grupy kulturowe, które nie czują się u siebie lub których obecność bywa kwestionowana.
- › Dbając o obecność symboli, języka, przekazów kulturowych różnych grup zamieszkujących twój region w sposób złożony, pozbawiony uproszczeń i stereotypów, podkreślasz dorobek tych grup oraz wzmacniasz **widoczną obecność** danej grupy w przestrzeni publicznej.







A large, white, stylized letter 'E' is centered in the upper half of the image. The background is a solid teal color. The 'E' has a thick, rounded, sans-serif appearance with a slight curve at the bottom.A rural landscape is shown in the lower half of the image, overlaid with a teal tint. In the foreground, there is a dirt path leading towards a small wooden shed on wheels. A tall, thin tree stands in the middle ground. The background shows a line of trees under a clear sky.

**Działania biblioteki  
dla społeczności**



Biblioteka to instytucja posiadająca bogatą i różnorodną ofertę, która stale się poszerza. W tym rozdziale przyjrzymy się działaniom biblioteki pod kątem wielokulturowości i sprawdzimy, w jaki sposób w usługach kierowanych do użytkowników biblioteka może wspierać wielokulturowość oraz wielokulturowe grupy zamieszkujące region. Umownie wyznaczamy cztery obszary działań bibliotek: wiedzę i informację, kulturę, edukację oraz integrację społeczności. Będziemy je omawiać pod kątem możliwości uwzględniania filarów wielokulturowej biblioteki.

Zanim zaczniecie planować, jak włączyć wielokulturowe działania do oferty bibliotecznej, macie trzy zadania:

**Zadanie 1: Przegląd dotychczasowej oferty pod kątem wielokulturowości (filary: włączanie i współpraca)** – sprawdzenie, w jakim stopniu już uwzględniacie filary wielokulturowej biblioteki, a co powinno się zmienić w waszych działaniach. Należy przyrzeć się dotychczasowej działalności i sprawdzić, czy oferta biblioteki trafia również do przedstawicieli mniejszości kulturowych, czy uczestniczą oni w waszych działaniach. Mówiąc inaczej, sprawdzamy, w jakim stopniu dotychczasowa oferta jest włączająca wobec użytkowników pochodzących z innych grup niż etniczni Polacy. Warto też pamiętać, że czasami trudność w korzystaniu z oferty nie musi wynikać z jej zawartości, ale z postrzeganego stopnia otwartości biblioteki. Zatem nie treść, ale sposób działania będzie mieć decydujące znaczenie. Jeżeli zdamy sobie sprawę, że dana grupa zamieszkująca region nie korzysta z usług biblioteki, to kolejnym krokiem jest sprawdzenie, dlaczego tak się dzieje. Pamiętajmy, że z dużym prawdopodobieństwem tych powodów sami nie odgadniemy. Skoro nasze dotychczasowe aktywności nie zachęciły danej grupy, to znak, że coś należy zmienić w naszym działaniu. Co? Tego możemy się dowiedzieć od przedstawicieli tej grupy. Bez współpracy raczej nie uda nam się zdobyć rzetelnych informacji, a z pewnością będzie to znacznie trudniejsze.

**Zadanie 2: Analiza otoczenia pod kątem potrzeb stworzenia oferty skierowanej do mniejszości (filary: wzmacnianie i współpraca)** – sprawdzenie, czy przedstawiciele mniejszości nie potrzebują w jakimś obszarze działań skierowanych do nich w sposób szczególny. Czy biblioteka nie powinna wprowadzić do swojej oferty działań specjalnych? Czy w twoim otoczeniu są studenci, imigranci, uchodźcy, którzy potrzebują pomocy przy uczeniu się języka polskiego? Czy asystentka romska nie potrzebuje pomocy wolontariuszy przy odbianiu lekcji z dziećmi romskimi? Czy są jakieś kompetencje społeczne, które są deficytowe w danej grupie, a w których podnoszeniu biblioteka mogłaby wspierać daną grupę? Na przykład uczenie, w nieformalnej atmosferze, czytania i pisanie dorosłych Romów i Romki, którzy zbyt wcześnie zrezygnowali z edukacji (wówczas najprawdopodobniej trzeba prowadzić zajęcia oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn). Działaniem wzmacniającym jest też korzystanie z kompetencji przedstawicieli grup mniejszościowych oraz pokazywanie ich roli jako ekspertów w danej dziedzinie. Ważne, aby w ramach wzmacniania nie pozycjonować przedstawicieli mniejszości jedynie jako odbiorców działań, ale też jako twórców i ekspertów.

**Zadanie 3: Analiza obecności grupy mniejszościowej i znajomości grupy mniejszościowej przez grupę większościową oraz analiza relacji między grupami (filary: widoczność i współpraca)** – dzięki temu będziecie mogli zaplanować działania wzmacniające obecność i widzialność danej grupy mniejszościowej oraz pogłębiające wiedzę o jej kulturze i dorobku. Szukasz odpowiedzi na pytania: Czy dzięki aktywności biblioteki widoczna jest wielokulturowość lokalnej społeczności? Czy grupa większościowa zna grupę mniejszościową? Czy grupie większościowej znany jest dorobek kulturalny i dziedzictwo kulturowe grupy mniejszościowej oraz współczesne jej funkcjonowanie? Warto tu myśleć o widoczności grup, których być może już nie ma, a które zamieszkiwały dany region historycznie. W wielu miejscach w Polsce będą to działania odkrywające i przywracające obecność – często jedynie symboliczną – społeczności żydowskiej. To także przestrzeń na wzajemną, czasem trudną, edukację. Im dawniejsze korzenie ma wielokulturowość w danym regionie, tym więcej było okazji do sporów i konfliktów, wielokrotnie nierozwiązanych do dziś. Bez okazji do spotkania i rozmowy trudno będzie te postawy zmienić.

Podkreślmy ponownie, że w każdym z tych trzech zadań niezbędna jest współpraca z przedstawicielami mniejszości, którzy – jeżeli mają zaangażować się w działania biblioteki – muszą być traktowani po partnersku.

Te trzy zadania wyznaczają trzy typy działań:

- › **działania włączające** (wspólne) – działania bądź sposób ich realizacji, który włącza również grupy mniejszościowe,
- › **działania wzmacniające** (dedykowane) – działania skierowane do grup kulturowych, odpowiadające na ich specyficzne potrzeby (wynikające ze statusu grupy mniejszościowej),
- › **działania uwidaczniające** (podkreślające obecność) – działania skierowane do grupy większościowej i do grup mniejszościowych, podkreślające obecność i dorobek różnych grup kulturowych, uczące większość o kulturze mniejszości.

Dana aktywność może jednocześnie wspierać wszystkie cztery filary wielokulturowej biblioteki – to wersja modelowa. Przykładowo, biblioteka organizuje wystawę współczesnych lokalnych artystów z udziałem artystów polskich i kaszubskich, a wernisaż jest uświetniony koncertem kaszubskiej pieśniarki. To działanie, które jednocześnie włącza (publiczność wywodzi się z obu grup), wzmacnia (udział artystów z mniejszości kulturowej) i uwidacznia dorobek danej kultury. Działanie to nie byłoby możliwe bez współpracy z przedstawicielami danej mniejszości. Nieco sztucznie dzielimy więc działania na określone typy, jednak podział ten pomaga uwypuklić najważniejsze wątki, zwłaszcza dla tych, którzy dopiero zaczynają przygodę z wielokulturowością.

W idealnej wersji każda aktywność wielokulturowej biblioteki realizowałaby za każdym razem wszystkie wymienione typy działań.

W rzeczywistości prawdopodobnie nie będzie to możliwe, zwłaszcza na początku wielokulturowej podróży. Poniższe wskazówki potraktujmy więc jako wachlarz możliwości, z których możemy wybierać. Ważne, by robić to jak najbardziej świadomie, w oparciu o potrzeby regionu i możliwości biblioteki.

# Wiedza i informacja

Zapewnienie dostępu do wiedzy i informacji to podstawowa funkcja biblioteki. Biblioteka świadczy usługi w tym obszarze zarówno poprzez udostępnianie specjalistycznych zbiorów książkowych i multimedialnych, jak i zapewnienie możliwości korzystania z Internetu czy poprzez organizowanie spotkań z ekspertami z różnych dziedzin. Biblioteka pełni też funkcję lokalnego informatorium – jest miejscem przekazywania wiedzy o lokalnych wydarzeniach, działaniach podejmowanych przez rozmaite instytucje, możliwościach lokalnego rynku pracy. Zobaczmy, jak mogłaby wyglądać realizacja każdego z trzech typów wielokulturowych działań w obszarze wiedzy i informacji.

## Typ 1: działania włączające

Ten typ działań dotyczy oferty kierowanej do wszystkich grup. Kluczowe jest stworzenie możliwości uczestnictwa grupom mniejszościowym. Ważne, aby przedstawiciele różnych mniejszości mogli odnaleźć w swojej bibliotece zbiory reprezentujące ich kulturę i język oraz by mieli dostęp do informacji w preferowanym przez siebie języku. Rozwiązaniem będzie także powiększenie zbiorów o pozycje interesujące dla grup mniejszościowych. Możliwy jest również zakup odpowiedniego sprzętu (np. klawiatury z cyrylicą) czy zmiana ustawień komputera na język angielski, co ułatwi korzystanie z czytelni komputerowej uchodźcom, imigrantom lub turystom.

## Typ 2: działania wzmacniające

Ważne, aby przedstawiciele mniejszości – zwłaszcza niemówiący po polsku – dzięki wsparciu bibliotekarza mogli dotrzeć do potrzebnych informacji. Wzmacniające działanie wielokulturowe może polegać na stworzeniu specjalnej zakładki informacyjnej na stronie internetowej biblioteki dla osób nowo przybyłych do miejscowości czy też na organizacji spotkania na temat praw uchodźców, konsultacji z prawnikiem, pracownikiem socjalnym, pracownikiem urzędu pracy czy nauczycielem.

## Typ 3: działania uwidaczniające

Przykładem działania uwidaczniającego (podkreślającego obecność) może być powiększenie zbiorów dotyczących wielokulturowej historii regionu, ze szczególnym uwzględnieniem mniejszości niegdyś go zamieszkujących. Może to być specjalna tematyczna półka czy okolicznościowa wystawa publikacji. Mogą to być też bardziej aktywne formy, jak organizowanie rajdów rowerowych i spacerów po okolicy w poszukiwaniu śladów różnych grup kulturowych.

# Kultura

Biblioteki pełnią funkcję lokalnych centrów kultury, organizując rozmaite wydarzenia kulturalne, takie jak wystawy, konkursy, warsztaty fotograficzne, plastyczne, teatralne lub taneczne. Działania te stwarzają wiele możliwości włączania wielokulturowych wątków i perspektyw.

## Typ 1: działania włączające

Przykładowe formy: organizowanie wystaw, na które zaproszeni zostaną lokalni artyści, zarówno polscy i łemkowscy, czy też organizacja konkursu artystycznego dla młodzieży, którego tematem będzie wielokulturowość mojej rodziny. Może to być też zaproszenie do artystycznego działania: przygotowanie amatorskich filmów, spektakli, wydarzeń artystycznych, które pokażą wielokulturowość regionu w retrospektywie, na przykład od czasów sprzed II wojny światowej aż po współczesność. Kolejnym przykładem włączającego działania w obszarze kultury jest wysyłanie dwu- lub trzyjęzycznych życzeń z okazji świąt czy też wysyłanie przez bibliotekę życzeń z okazji świąt innych niż katolickie.

## Typ 2: działania wzmacniające

Wśród działań wzmacniających daną grupę kulturową warto wymienić aktywności wspierające zachowanie tożsamości kulturowej, języka, obyczajów. Do organizowanych wydarzeń tego typu należy na przykład Olimpiada Gwary Śląskiej służąca kultywowaniu i przekazywaniu między pokoleniami zwyczajów językowych Ślązaków. Konkurs plastyczny „Miasto, skąd pochodzą moi przodkowie” mógłby być dedykowany Wietnamczykom, żyjącym w Polsce od dwóch lub trzech pokoleń, którzy powoli tracą więzi z krajem pochodzenia. Innym przykładem są aktywności rozwijające niestereotypowe ścieżki kariery czy twórczości przedstawicieli mniejszości kulturowych, np. warsztat opowiadania historii dla przedstawicieli mniejszości kulturowych, podczas którego będą mogli opowiedzieć i nagrać narracje o swoich nieoczywistych i zaskakujących zainteresowaniach, jak na przykład zamitowanie do pisania opowiadań *science fiction* przez Roma z Kowar.

## Typ 3: działania uwidaczniające

Działania uwidaczniające daną kulturę i jej dorobek są już stosunkowo często prowadzone przez biblioteki, najczęściej w odniesieniu do mniejszości kulturowych zamieszkujących dany region. Wystawę obrzędów czy obyczajów łemkowskich, kurpiowskich, ukraińskich można znaleźć wśród bibliotecznych aktywności. Odbywają się też wydarzenia i festiwale poświęcone różnym krajom. W tym miejscu chcemy przestrzec przed stereotypizacją – o czym pisałyśmy już w części poświęconej komunikacji i promocji – tj. przed nadmiernym upraszczaniem przekazów kulturowych bądź też pokazywaniem ich jedynie w historycznym świetle oraz przed skupieniem się na tradycyjnych obyczajach z pominięciem współczesnych wyzwań. Pokazując kulturę danego kraju czy grupy, odnośmy się również do współczesnych praktyk, osiągnięć i wydarzeń. Pokazując ceremoniał ślubny z Polski i innej kultury, pokazujmy go w całej praktykowanej różnorodności – nie wszyscy Polacy zawierają śluby kościelne, organizują wesela, a podczas nich tradycyjne oczepiny, podobnie jest w innych krajach i kulturach.



# Edukacja

Edukacja to coraz ważniejsza dziedzina w działaniach bibliotek. Najczęściej znaczna część oferty edukacyjnej bibliotek kierowana jest do dzieci i młodzieży lub do seniorów. W proponowanych poniżej działaniach zachęcamy, aby poszerzyć tę tradycyjną ofertę bibliotek o nowe grupy i tematy.

## Typ 1: działania włączające

Wiele z już prowadzonych przez biblioteki działań edukacyjnych może być skierowanych także do przedstawicieli mniejszości (np. kursy komputerowe, nauka języka angielskiego), wówczas należy zadbać o odpowiedni, włączający sposób prowadzenia zajęć, np. poprzez odwoływanie się do specyficznych doświadczeń grupy kulturowej podczas nauki języka lub rozmowy o wielokulturowości regionu i jej znaczeniu dla uczestników zajęć. Kurs komputerowy dla seniorów mógłby mieć swoją specjalizację: dla seniorów pochodzenia romskiego lub uchodźczego. Dzięki nauczeniu się obsługi komputera i komunikatorów internetowych będą mogli kontaktować się ze swoimi rodzinami i przyjaciółmi pozostałymi w kraju i mieszkającymi za granicą. Warto też zastanowić się nad działaniami poszerzającymi wiedzę i podnoszącymi umiejętności mieszkańców w obszarze wielokulturowości, takimi jak: warsztaty kompetencji międzykulturowych, warsztaty antydyskryminacyjne, zarówno dla przedstawicieli grup większościowych, jak i mniejszościowych.

## Typ 2: działania wzmacniające

Działanie wzmacniające w obszarze edukacji może polegać na przykład na zaproszeniu reprezentanta lub reprezentantki mniejszości w roli gościa czy eksperta w określonej dziedzinie (podkreślmy, że nie musi to być wykład na temat danej kultury, bycie Polakiem nie z każdego czyni specjalistę od kultury polskiej). Często uchodźcy przebywający w Polsce wykonywali w swoich krajach specjalistyczne zawody, zajmowali wykwalifikowane stanowiska. Znajoma Syryjka, która w Polsce sprzedaje olejki do kąpieli w centrum handlowym, przed wojną domową w Syrii pracowała jako wzięta graficzka. Na pewno miałaby dużo do powiedzenia na temat współczesnej grafiki czy też mogłaby prowadzić takie zajęcia dla młodzieży. Inny rodzaj działań wzmacniających to edukacja skierowana do grupy mniejszościowej, np. lekcje języka polskiego dla obcokrajowców, kółko czytelnicze i konwersacje w języku polskim czy też uczenie się wypełniania polskich dokumentów, korzystania z banku itp.

## Typ 3: działania uwidaczniające

Zastanów się lub zrób minibadanie i sprawdź, co użytkownicy biblioteki wiedzą na temat wielokulturowych korzeni regionu czy też grup, które obecnie zamieszkują waszą miejscowość. Możesz się zdziwić, jak zaskakująco skromna będzie to wiedza. Bibliotekarki pracujące w filiach biblioteki gorlickiej narzekały, że uczniowie nie mają pojęcia, w jakim regionie żyją. W szkołach nie prowadzi się edukacji regionalnej. Mimo że cerkiew jest w każdej okolicznej miejscowości, to większość dzieci nigdy żadnej nie odwiedziła. To okazja dla biblioteki, żeby tę lukę wypełnić. Biblioteka może prowadzić specjalne lekcje biblioteczne na temat wielokulturowości regionu czy też, jak w powiecie gorlickim, mogłaby zorganizować spotkanie na temat dogmatów i zasad religii prawosławnej połączone z wizytą w cerkwi.

W tym działaniu jest ważne, aby przedstawiciele grup większościowych mogli dowiadywać się o innych grupach kulturowych i poznawać perspektywę grup mniejszościowych. Działania te mogą polegać na uczeniu się o kulturze i zwyczajach, o historii regionu i dorobku poszczególnych kultur czy też na poznawaniu problemów współczesnych migrantów. Nie zominajmy o organizacjach pozarządowych działających na rzecz mniejszości lub na rzecz wielokulturowości, które mogą uatrakcyjnić ofertę biblioteki, prowadząc działania edukacyjne. Listę organizacji z całej Polski zamieszczamy na końcu tej publikacji.

## Integracja społeczności

Biblioteka to miejsce spotkań, w którym ludzie czują się bezpiecznie. Warto, aby biblioteka poprzez swoje działania budowała płaszczyznę porozumienia osób wywodzących się z różnych – nie tylko kulturowo – grup, by umożliwiła wzajemne poznanie, przeciwdziałając podziałom, wykluczeniu i marginalizacji. Towarzyszą temu często trudne rozmowy, nieprzyznające jednej odpowiedzi. Tak długo jak biblioteka nie będzie się opowiadać po jednej stronie, przyznawać racji czy ulegać pokusie rozstrzygnięcia wieloletnich sporów i konfliktów, a będzie tworzyć przestrzeń do rozmowy, pokazywać różne perspektywy bez oceny ich słuszności, tak długo będzie działać na rzecz integracji i zmiany czasami trudnego *status quo*. Ważne jest, aby podejmowane przez bibliotekę działania sprzyjały budowaniu lokalnej tożsamości, by – pomimo widocznych, ale traktowanych jako wartość różnic kulturowych – dawały całej społeczności poczucie wspólnoty.

Warto powtórzyć, że samo słowo integracja może być inaczej rozumiane przez grupę mniejszościową, inaczej przez większościową. Normy kultury dominującej są często tak silne, wszechobecne i brane za oczywiste, że mimo wszystko przyświecają też działaniom tzw. integracyjnym, które przez mniejszości postrzegane są nadal jako asymilacja (jak przykład opisany w poprzednim rozdziale: działanie integracyjne dla dzieci polskich i czeczeńskich organizowane jako Wigilia, czyli święto obchodzone przez grupę większościową, i oczekiwanie organizatorów, że Czeczeni włączą się w jego obchody, czyli zasymilują wydarzenie obce dla nich kulturowo).

### Typ 1: działania włączające

Najprościej rzecz ujmując, zwykle integruje wspólne działanie – możemy zorganizować piknik, ale zrobmy to wspólnie, niech każda grupa ma szansę pokazać się i wykazać, ale także spotkać. Planujemy działania w taki sposób, aby była zarówno przestrzeń do podkreślania odrębności, jak i wspólnego działania. Możemy się wywodzić z różnych kultur i praktykować różne religie (bądź nie praktykować wcale), jednak to, co nas łączy, to np. park, w którym wszyscy codziennie bywamy i spędzamy czas w weekendy. Wspólna praca w ramach dorocznej akcji „Sprzątanie świata” będzie integrującym działaniem, które przy okazji może osłabić kilka stereotypów, zwłaszcza jeżeli porozmawiamy o normach czystości, przestrzeni czy stereotypowych przekonaniach o brudnych Arabach, Romach lub mieszkańcach z krajów Afryki.

### Typ 2: działania wzmacniające

W obszarze integracji społeczności działania wzmacniające będą polegać na pomaganiu mniejszości w integrowaniu się z większością polską, ale także w integrowaniu się wewnątrz własnej grupy. W pierwszym przypadku mamy na myśli na przykład zorganizowanie zajęć z wartości, obyczajów i kultury polskiej. Jako grupa etniczna mamy swoje preferencje, przyzwyczajenia, oczywistości i szereg kodów kulturowych (w tym niewerbalnych), znajomość których ułatwia funkcjonowanie. Możemy więc pokazywać, co to znaczy być Polakiem w sensie kulturowym. Uważajmy, żeby nie pokazywać jedynie ujęcia historycznego, współczesny Polak uczy się wciąż o *Panu Tadeuszu*, ale na co dzień czyta też inne książki, o czym zapewne bibliotekarze wiedzą najlepiej. Możemy też tłumaczyć, jak Polacy spędzają czas (co oznacza i skąd się wzięło powiedzenie „wczasy pod gruszą”), jakie obchodzą święta (kiedy w związku z tym sklepy będą nieczynne), kiedy wymieniają się prezentami, kiedy się obrażają i o czym współcześnie dyskutują.

W drugim przypadku – integrowania się wewnątrz grupy – chodzi o stwarzanie przedstawicielom mniejszości przestrzeni do spotkań w ramach własnej grupy. Trudno podtrzymywać czy kultywować własną tożsamość, jeżeli utrudniona jest możliwość rozmowy z własnymi rodakami lub osobami w podobnej sytuacji. Jest to szczególnie ważne dla uchodźców czy imigrantów, zwłaszcza jeśli w regionie nie ma organizacji, która ich wspiera. Często są to bowiem osoby o bardzo ograniczonych środkach finansowych, których nie stać na wynajmowanie sali lub spotykanie się w kawiarniach.

### Typ 3: działania uwidaczniające

Z definicji integracja społeczności odbywać się będzie przede wszystkim poprzez włączanie poszczególnych grup do prowadzonych działań. Tam stwarzamy przestrzeń do spotkania, rozmowy i zaplanowania wspólnych aktywności. Jednak podkreślmy, że integrację rozumiemy jako wspólne działanie i tworzenie dodatkowej jakości, a nie tylko wzajemne spotkanie. Udział w festiwalu kultury romskiej nie sprawia, że społeczność jest bardziej zintegrowana. Aby tak się stało, konieczne jest zaplanowanie działań, wspólnej pracy i rozmowy również na trudne tematy. Warto pomyśleć o organizowaniu wydarzeń sprzyjających przełamywaniu stereotypów, takich jak np. „żywa biblioteka”, podczas której wypożyczyć można „żywą książkę”, czyli przedstawiciela lub przedstawicielkę grupy mniejszościowej – tej metodzie poświęcamy jedną z Inspiracji. Z drugiej strony samo spotkanie to warunek konieczny integracji. Możemy zorganizować polsko-duński spływ kajakowy, jak zrobiła to biblioteka z Człuchowa<sup>16</sup>, jednak na tym nie kończmy swoich działań.

---

16 Relacja z wydarzenia dostępna w Internecie pod adresem: [bibliotekawczluchowie.pl/wydarzenia/wydarzenie/splyw-kajakowy-wielu-kultur-2](http://bibliotekawczluchowie.pl/wydarzenia/wydarzenie/splyw-kajakowy-wielu-kultur-2) (dostęp: 17.08.2014).







δ

Wdrażanie modelu  
wielokulturowej biblioteki





Przypuszczamy, że po przeczytaniu poprzedniego rozdziału mogły przyjść ci do głowy różne pytania: *Brzmi bardzo pięknie, ale jak to zrealizować? Co konkretnie mamy robić?* W tym rozdziale postaramy się odpowiedzieć na te pytania i przedstawić, w jaki sposób krok po kroku możesz wdrożyć w bibliotece podejście wielokulturowe. Prawdopodobnie nie wszystkie działania będzie można zrealizować od razu, nie wszystkie też będą możliwe do wdrożenia w każdej bibliotece. Wielkość biblioteki i zasoby, jakimi dysponujemy, mają przecież znaczenie. Proponowane rozwiązania potraktujmy więc jako inspiracje i podpowiedzi, w jaki sposób można to zrobić. Zapewne nie są to jedyne rozwiązania. Dla ułatwienia prezentujemy scenariusze działań, zadania i narzędzia, które pomagają przy wdrożeniu modelu.

Wdrażanie modelu to proces, który proponujemy podzielić na mniejsze części, żeby łatwiej było zaplanować sobie pracę. Poniższy graf ilustruje, jak ten proces wygląda.

Świadomość i wiedza na temat wielokulturowości: znajomość procesów i mechanizmów

K1

Krok 1.  
Decyzja o podjęciu działań  
na rzecz wielokulturowości

K2

Krok 2.  
Diagnoza otoczenia/regionu  
pod kątem wielokulturowości

K3

Krok 3.  
Opracowanie planu wdrożenia  
modelu wielokulturowej biblioteki

K4

Krok 4.  
Wdrażanie planu przez  
kompetentny personel

K5

Krok 5.  
Ewaluacja

W pierwszej kolejności zwróć uwagę na element grafu obejmujący cały proces: „Świadomość i wiedza na temat wielokulturowości: znajomość procesów i mechanizmów”. Wrażliwość na wielokulturowość i wiedza o tym zjawisku to dla nas kwestia przekrojowa – perspektywa, która powinna towarzyszyć każdemu etapowi wdrażania modelu. Skuteczność tej pracy w znacznym stopniu zależeć będzie od twojej wiedzy i otwartości na różnorodność. Szczególnie ważna jest znajomość procesów i mechanizmów, które zachodzą na styku kultur, religii i języków. Gdzie można się tego nauczyć? W pierwszej kolejności zachęcamy do przeczytania i przemyślenia wprowadzenia do publikacji. Przedstawiamy tam najważniejsze pojęcia i procesy niezbędne dla rozumienia wielokulturowości i całego modelu. Na końcu publikacji podajemy także listę lektur, które lepiej pomogą ci zrozumieć kwestie wielokulturowości.

## Krok 1 – Decyzja o podjęciu działań na rzecz wielokulturowości

Wydaje się oczywiste, że skoro w ogóle czytasz tę publikację, to znaczy, że sam temat musiał przyciągnąć twoją uwagę. Czy oznacza to, że decyzja o zaangażowaniu biblioteki w działania na rzecz wielokulturowości już zapadła? Czy może zastanawiasz się jeszcze, czy to temat dla was? A może szefujesz bibliotece i szukasz odpowiedzi, w jaki sposób przekonać swój zespół do tego działania?

Zapraszamy do refleksji, zarówno indywidualnej, jak i instytucjonalnej. Na tym etapie skupimy się na identyfikacji wielokulturowości w twoim otoczeniu. Na początku musimy zastanowić się, czy sytuacja ma cechy problemu i stanowi wyzwanie, z którym warto się zmierzyć. Od tego, czy w ogóle zauważymy, że „coś jest na rzeczy”, zależy, co będzie dalej. W Polsce dość powszechnie panuje opinia, że jesteśmy krajem homogenicznym, mamy nieliczne historyczne mniejszości etniczne i generalnie temat nie bardzo nas dotyczy, zwłaszcza w porównaniu np. z Wielką Brytanią czy Francją. W dyskusjach o wielokulturowości często też pojawia się argument, że nie ma problemu, bo nie ma imigrantów, a jeśli się pojawią, to też nie będzie problemu, bo Polacy słyną z tolerancji religijnej, Polska była przecież „krajem bez stosów”<sup>17</sup>. Pogląd ten wywodzi się z kilkusetletniej tradycji, dziś jednak wystarczy lektura codziennych gazet, by zauważyć, że rzeczywistość jest znacznie bardziej skomplikowana. Wiele osób nie postrzega wielokulturowości jako wyzwania stojącego przed Polską. Zastanówmy się przez chwilę: co sprawiło, że sięgasz po tę właśnie publikację?

- › **Czy temat jest dla ciebie ważny osobiście?** Czy twoja córka wyemigrowała w poszukiwaniu pracy? Wierysz, że równość, różnorodność i tolerancja powinny być aktywnie promowane? Czy twoi rodzice praktykowali różne religie? Czy twój sąsiad jest cudzoziemcem? Czy twoje korzenie są wielonarodowe – dziadek wywodził się z niemieckiej rodziny, a babcia była Żydówką (i nie chciała o tym opowiadać)? Może zbulwersowała cię ostatnio jakaś sytuacja – czy znowu ktoś zdewastował kirkut (cmentarz żydowski), pobił czarnoskórego studenta z Nigerii?

---

<sup>17</sup> Powiedzenie odnosi się do uchwalonego w 1573 roku Aktu Konfederacji Warszawskiej, który gwarantował bezwarunkowy i wieczny pokój między różnowiercami, równouprawnienie dysydentów ze szlachtą katolicką, głosił zasady wolności sumienia i tolerancji.

- › **Czy temat jest ważny dla twojego regionu?** Czy mieszkasz w regionie, który w przeszłości był zamieszkiwany przez różne grupy etniczne i religijne (Śląsk, Małopolska, Pomorze, Warmia i Mazury, Podlasie, Lubelszczyzna... właściwie możemy wymienić każdy region)? Czy w twoim mieście żyje wielu imigrantów lub zagranicznych studentów – Wietnamczyków? Ukraińców? Turków? Może w szkołach jest sporo dzieci romskich? Czy może ostatni incydent, kiedy na drzwiach mieszkań uchodźców powypisywano wulgarne, zastraszające hasła, pokazał ci, że wielokulturowość to wciąż duży problem w twoim regionie?
- › **Czy temat jest ważny dla twojej biblioteki?** Czy w waszych zbiorach regionalnych znajdują się pozycje wydane w różnych alfabetach, co dowodzi historycznej wielokulturowości regionu? Może coraz częściej pojawiają się emigranci, którzy pytają o książki po wietnamsku czy ukraińsku, a ty nie masz im nic do zaoferowania? A może w twoim mieście mieszka duża grupa etniczna, a ty nigdy nie widziałaś żadnego jej przedstawiciela w swojej bibliotece?
- › **Czy kieruje tobą ciekawość poznawcza?** Czy zastanawiasz się, co ma wielokulturowość do biblioteki? W jaki sposób można włączyć ten temat w działania biblioteki?

Na ile z tych pytań odpowiadasz twierdząco? Które cię zaskakują? Na ile z nich nie znasz odpowiedzi? Niektóre problemy są nam narzucone (wydarzyła się sytuacja, która zmusza nas do zajęcia się tą kwestią albo jest to zadanie statutowe), niektóre zaś identyfikujemy sami i podejmujemy decyzję, że należy się nimi zająć. Tak było w przypadku biblioteki w Gorlicach, dzięki której zilustrujemy istotę pierwszego kroku wdrażania modelu wielokulturowej biblioteki – podjęcie decyzji, żeby działać na rzecz wielokulturowości.

## PRZYKŁAD

Miejska Biblioteka Publiczna im. Stanisława Gabryela w Gorlicach znajduje się w regionie tradycyjnie zamieszkiwanym przez różne grupy etniczne: Polaków, Łemków, Ukraińców, a historycznie także Żydów (zamordowanych podczas Holokaustu). W odległości dwóch kilometrów od biblioteki znajduje się cerkiew, w odległości sześciuset metrów – kościół katolicki. Biblioteka posiada bogate zbiory regionalne „Galicjana”, które obejmują trzy alfabety: łaciński, cyrylicę i hebrajski. Biblioteka od lat podejmuje działania pokazujące historyczną wielokulturowość regionu – organizuje wystawy, koncerty, spotkania z lokalnymi artystami, współpracuje z organizacjami łemkowskimi. Zimą 2012 roku biblioteka wystąpiła do współpracujących instytucji i organizacji dwujęzyczne życzenia świąteczne – po polsku i łemkowsku (co czyni od wielu lat). Na grudniowej sesji rady miasta jeden z radnych wywołał burzę, oskarżając bibliotekę i jej dyrektorkę, że – wysyłając dwujęzyczne życzenia – łamie ustawę o języku polskim i zażądał dyscyplinarnego ukarania dyrekcji. Wystąpienie radnego wywołało gorącą dyskusję na lokalnych portalach. Padały najróżniejsze argumenty za i przeciw. Konflikt przywołał wszystkie trudne tematy polsko-łemkowskie: od rzezi na Wołyniu po akcję „Wiśła” i historię powojenną. W efekcie – radny stracił stanowisko szefa Komisji Oświaty i Kultury (sic!), a biblioteka postanowiła wzmocnić działania na rzecz promocji wielokulturowości regionu.

Przykład gorlicki pokazuje różne motywacje i powody, dla których warto zajmować się tematem wielokulturowości i rozpocząć wdrażanie modelu wielokulturowej biblioteki. Powody te możemy podzielić na cztery kategorie:

Powody historyczne	› Tradycyjnie wielokulturowy region zamieszkiwany przez co najmniej trzy grupy etniczne i religijne
Powody instytucjonalne	› Bogate zbiory regionalne pokazujące wielokulturowość regionu › Misja biblioteki podkreślająca otwartość na różnorodność
Powody społeczne	› Konflikt wokół dwujęzycznych życzeń pokazujący ważność i trudność tematu dla mieszkańców
Powody osobiste	› Wyznawane wartości i osobista wiara w misję biblioteki jako instytucji otwartej dla wszystkich

W tym kroku namawiamy przede wszystkim do refleksji – indywidualnej i zespołowej – nad powodami zajmowania się wielokulturowością w bibliotece. Każda biblioteka i każdy region jest inny – być może powodem nie są względy historyczne, ale współczesność. W większych miastach można spotkać wiele grup imigrantów niezakorzenionych w polskiej kulturze, którzy mogliby stać się użytkownikami biblioteki. To jednak wymagałoby od biblioteki przygotowania.

Ważne, żeby mieć przekonanie do zajmowania się tym tematem i świadomie podjąć decyzję. Oznacza to nowe wyzwania: rozwinięcie wrażliwości, zdobycie wiedzy i kompetencji, wygospodarowanie czasu i pieniędzy z budżetu. Wspieranie wielokulturowości w bibliotece to działanie innowacyjne, wymagające zaangażowania w ideę.

## SCENARIUSZ: JAK PODJĄĆ ŚWIADOMĄ DECYZJĘ

Wdrażanie modelu wielokulturowej biblioteki rozpoczynamy od namysłu i refleksji nad wielokulturowością. Zapraszamy cię do rozmowy ze sobą i współpracownikami. Jeżeli pracujesz samodzielnie, sprawa wydaje się być prostsza – decyzja zależy tylko od ciebie. Jeżeli jednak pracujesz w zespole, to podjęcie decyzji jest bardziej skomplikowane. Oczywiście, jeżeli szefujesz bibliotece, możesz również podjąć taką decyzję jednoosobowo, jednak wdrażanie wielokulturowego podejścia będzie wymagało już zaangażowania całego zespołu, a to znaczy, że dobrze by było, aby wszyscy mieli świadomość i byli przekonani choć w minimalnym stopniu, że warto to robić. Dlatego w ramach scenariusza pokazującego, jak realizować pierwszy krok modelu, opisujemy, w jaki sposób poprowadzić spotkanie z zespołem biblioteki.

### Program spotkania „Decyzja dotycząca wdrożenia modelu wielokulturowej biblioteki”

Proponujemy spotkanie, które pomoże wam podjąć decyzję. W zależności od możliwości zastanów się, co i w jakiej kolejności będziesz omawiać, ile czasu przeznaczać na poszczególne kwestie, ile czasu pozostawiać na pytania i dyskusję.

## 1. Prezentacja celów spotkania

Każde spotkanie z pracownikami należy dobrze zaplanować. Zaproszone osoby powinny znać cel, program i czas trwania spotkania.

Cele spotkania:

- › zastanowienie się nad osobistym stosunkiem do wielokulturowości i własną gotowością do zaangażowania się w temat;
- › poznanie modelu wielokulturowej biblioteki i sposobu jego wdrażania;
- › określenie korzyści z zajęcia się wielokulturowością w bibliotece;
- › zastanowienie się nad potencjalnymi trudnościami związanymi z wdrażaniem modelu wielokulturowej biblioteki;
- › podjęcie decyzji o tym, co i w jakim zakresie z tego modelu zastosujemy u siebie.

## 2. Przedstawienie modelu wielokulturowej biblioteki i sposobu jego wdrażania

Zanim zaczniecie zastanawiać się, czy wasza biblioteka powinna zaangażować się we wdrażanie modelu wielokulturowej biblioteki, wszyscy muszą mieć jasność co do tego, na czym polega sam model. Dlatego opowiedz o modelu i o tym, jakie są kolejne kroki wprowadzania go w życie. Pamiętaj, że wasza decyzja nie musi być w tym momencie zero-jedynkowa: wdrażamy – nie wdrażamy. Ważne, żebyście przedyskutowali temat i podjęli decyzję najbardziej wam odpowiadającą. Możecie wybrać do realizacji jedynie niektóre elementy modelu.

## 3. Dyskusja

Po prezentacji zaproś do dyskusji, wyjaśniaj, podawaj jak najwięcej informacji, ale i stwórz przestrzeń na wątpliwości, narzekanie.

Zastanówcie się i odpowiedzcie sobie na poniższe pytania:

- › **Powody historyczne:** Czy i dlaczego temat jest ważny w naszym regionie? Jakie mogą być potencjalne trudności i ograniczenia?
- › **Powody społeczne:** Czy i dlaczego temat jest ważny współcześnie? Jakie mogą być potencjalne trudności i ograniczenia?
- › **Powody instytucjonalne:** Dlaczego temat jest ważny dla naszej biblioteki? Jakie mogą być potencjalne trudności i ograniczenia?
- › **Powody osobiste:** Dlaczego temat jest ważny dla mnie osobiście?

## 4. Określenie korzyści i wyzwań

Podsumuj dotychczasowe wnioski z dyskusji i podziel je na dwie kategorie. Wypisując zarówno korzyści, jak i wyzwania, pamiętaj o czterech poziomach: osobistym, instytucjonalnym, społecznym, historycznym. W tabeli pokazujemy przykładowe zapisy:

## KORZYŚCI – DLACZEGO WARTO?

- › Będziemy realizować misję biblioteki otwartej dla każdego.
- › Zdobędziemy nowe kompetencje, zwiększymy naszą wrażliwość.
- › Dowiemy się ciekawych rzeczy o swoim regionie.
- › Wzbogacimy zbiory biblioteki.
- › Pozyskamy nowych użytkowników, reprezentujących grupy, które dotychczas nie korzystały z biblioteki.
- › Będziemy lepiej przygotowani na powroty znajomych i krewnych z emigracji z Anglii.
- › ...

## WYZWANIA – CO MOŻE BYĆ TRUDNE?

- › Zaszłości historyczne mogą wpływać na postrzeganie biblioteki.
- › Nie mamy wystarczających kompetencji do poradzenia sobie z potencjalnymi konfliktami na tle wielokulturowości.
- › Nie wszyscy radni będą zadowoleni z włączania tematów wielokulturowości.
- › Nie lubię Arabów, nie chciałabym nawiązywać z nimi współpracy.
- › ...

### 5. Podsumowanie i decyzja

Po podsumowaniu poszczególnych obszarów, czas podjąć decyzję. Określcie, w jaki sposób będzie podejmowana: czy wspólnie podejmiecie decyzję i głos każdego liczy się w równym stopniu, czy może spotkanie ma na celu konsultacje, ale ostateczną decyzję podejmie dyrekcja biblioteki.

### O czym warto pamiętać

Ważne, aby podczas spotkania budować zaangażowanie w dyskusję, wydobywać wątpliwości i szukać jak najbardziej różnorodnych perspektyw. Pamiętaj, że aby móc angażować się zarówno w dyskusję, jak i w dalsze działania, ludzie potrzebują przede wszystkim:

1. **Mieć jasność co do celu, wartości i planu**, który mają realizować.
2. **Mieć wpływ** na to, co ma się wydarzyć, na swoją rolę i sposób realizacji.
3. **Mieć kompetencje** – czuć, że podołają zadaniu i wiedzą lub nauczą się, jak to robić.
4. **Czuć się potrzebnym i docenionym** – widzieć sens w swoich działaniach.

## Krok 2 – Diagnoza otoczenia pod kątem wielokulturowości

Ważnym etapem wdrażania modelu wielokulturowej biblioteki jest stworzenie wielokulturowej mapy otoczenia czy regionu. Musimy najpierw dobrze poznać sytuację i wielokulturowe środowisko, w którym funkcjonuje biblioteka.

Decyzja o tym, że warto otworzyć drzwi dla różnych grup kulturowych, może być podjęta z różnych powodów (opisujemy je w pierwszym kroku wdrażania modelu) i na różnych poziomach. Może to być między innymi poziom indywidualny, kiedy szefowa biblioteki podejmuje taką decyzję, poziom zespołowy lub też decyzja podjęta w odpowiedzi na oddolną inicjatywę użytkowników biblioteki czy oczekiwania organizatora biblioteki. Natomiast dalsze kroki wdrażania modelu wielokulturowej biblioteki, czyli analiza, a następnie planowanie, realizacja i ewaluacja działań, powinny być realizowane zespołowo i uwzględniać wszystkie cztery filary modelu (współpracę, włączanie, wzmacnianie i widoczność).

Jeśli jesteś już po spotkaniu zespołu i wiesz, że biblioteka będzie podejmować wielokulturowe działania, czas na dobre rozpoznanie środowiska lokalnego. Narzędziem, które warto wykorzystać i które pokazuje, jakie wątki badać i o co pytać przedstawicieli różnych grup, jest analiza otoczenia pod kątem wielokulturowości: „Cztery ważne pytania”<sup>18</sup>.

### Pytanie 1: KTO JEST, KOGO NIE MA? – demografia i statystyka

To moment na obserwację otoczenia i środowiska lokalnego oraz funkcjonującej w nim biblioteki. Na tym etapie poszukujemy głównie odpowiedzi ilościowych.

PYTANIA DOTYCZĄCE ŚRODOWISKA LOKALNEGO	PYTANIA DOTYCZĄCE BIBLIOTEKI
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kto w naszej społeczności stanowi grupę kulturowo dominującą, a kto mniejszościową? Jak było w przeszłości?</li><li>2. Jak to się przedstawia liczbowo? Czy zawsze tak było? Co się zmieniło?</li><li>3. Czy są to indywidualne osoby czy grupy społeczne? Czy mają swoich liderów?</li><li>4. Czy funkcjonują organizacje/grupy nieformalne zrzeszające osoby z grup mniejszościowych i większościowych?</li><li>5. Co już wiemy, a czego powinniśmy się dowiedzieć?</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Czy przedstawiciele tych grup/wszystkich grup są użytkownikami biblioteki?</li><li>7. Kto częściej korzysta z biblioteki?</li><li>8. Kto nie przychodzi w ogóle?</li><li>9. Czy dane te zmieniają się w czasie?</li></ol>

<sup>18</sup> Tytuł własny, adaptacja narzędzia na podstawie metody 4R stosowanej przy podejściu *gender mainstreaming*. M. Branka, M. Dymowska, K. Sekutowicz, *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego*, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2008.



## Pytanie 2: JACY (NIE) SĄ, JACY (NIE) JESTEŚMY? – portrety

To okazja do opracowania portretów osób z mniejszości i większości lub do zweryfikowania już istniejących wyobrażeń. To również sprawdzenie własnego i społecznego stanu wiedzy o różnych grupach i ich przedstawicielach. To moment, w którym ważna jest odwaga, ciekawość i wychodzenie poza powszechne, powtarzane, często stereotypowe i wartościujące przekonania o różnych kulturach.

Wreszcie – to moment, w którym bierzemy pod lupę dotychczasowe działania biblioteki i nasz sposób funkcjonowania.

PYTANIA DOTYCZĄCE GRUP	PYTANIA DOTYCZĄCE BIBLIOTEKI
1. Co wiem o osobach z większości? Co wiem o osobach z grup mniejszościowych? Jakim językiem się posługują?	7. Do kogo głównie kierujemy swoją ofertę? Które grupy kulturowe z niej korzystają, a które nie?
2. Co robią, czego nie robią, jak żyją, co ich interesuje, z czego to wynika, jakie normy i wartości są dla nich ważne?	8. Czy w ofercie naszej biblioteki znajdują się wydarzenia skierowane do grup mniejszościowych, np. obchody świąt ważnych dla danej grupy?
3. Jaki jest dostęp poszczególnych grup do instytucji publicznych i zasobów?	9. Czy w ofercie naszej biblioteki znajdują się działania, których głównym celem jest integracja różnych grup kulturowych, w tym edukacja na temat grup mniejszościowych?
4. Skąd mam informacje o tych grupach? Jak mogę je zweryfikować, sprawdzić? Czego jeszcze należy się dowiedzieć?	10. Czy w ofercie naszej biblioteki znajdują się działania wzmacniające grupy kulturowe, np. dostarczające wiedzy specjalistycznej, kształtujące kompetencje z języka polskiego, podkreślające dorobek i dziedzictwo kulturowe grup mniejszościowych?
5. Co o nas wiedzą, myślą, jak nas odbierają? Skąd mają te informacje?	11. Czy biblioteka współpracuje z organizacjami, grupami, osobami reprezentującymi mniejszości kulturowe?
6. Czy są jakieś konflikty w społeczności, które wpływają na sytuację grup mniejszościowych? Jak to buduje relacje między nami?	

## Pytanie 3: DLACZEGO TAK JEST? – przyczyny

Dalsze pytania powinny docierać do zależności, powiązań i przyczyn. Czasem warto poświęcić tej części więcej czasu i zgłębić ją lepiej, by zrozumieć bardziej złożone, skomplikowane uwarunkowania istniejącego systemu sił, zależności, przywilejów i ich braku.

1. Jakie zależności istnieją między zebranymi statystykami, opracowanymi portretami a kontekstem historycznym?
2. Jak na to wpływają współczesne zjawiska związane z migracją i zmiany globalne?
3. Jaka jest rola stereotypów, uprzedzeń?
4. Na ile ma to związek z dyskryminacją i mechanizmem mniejszość – większość?
5. Jakie bariery w dostępie do biblioteki napotykają poszczególne grupy?

#### Pytanie 4: CO MOŻNA ZMIENIĆ? – potrzeby

Tym pytaniem przechodzisz do kolejnego etapu wdrażania modelu wielokulturowej biblioteki. Wychodzisz poza badanie stanu obecnego środowiska i biblioteki, a rozpoczynasz zastanawianie się nad przyszłością biblioteki i nad tym, jak może ona wpłynąć na zmianę sytuacji społecznej danej grupy czy też relacje pomiędzy różnymi grupami zamieszkującymi twoją społeczność.

1. Jakie są potrzeby większości, a jakie mniejszości w związku z ich społecznym funkcjonowaniem?
2. Czy są to potrzeby praktyczne, bieżące czy raczej strategiczne, długofalowe?
3. Jak biblioteka może na nie odpowiedzieć?
4. Co już w sposobie funkcjonowania biblioteki i w jej ofercie jest dostosowane do potrzeb poszczególnych grup?
5. Co można zorganizować inaczej, by lepiej odpowiadać na potrzeby poszczególnych grup?

Odpowiedzi na „Cztery ważne pytania” możesz zdobywać różnymi metodami. Kilka podpowiadamy w scenariuszu towarzyszącym drugiemu krokowi wdrażania modelu. To, czego nie rekomendujemy, zwłaszcza jeżeli chcemy zaprosić do współpracy mniejszości kulturowe mieszkające w Polsce stosunkowo niedługo i nieznające języka polskiego, to przeprowadzanie ankiet. Dlaczego? Nie chodzi tylko o nieznaną języka, w końcu można by się pokusić o tłumaczenie. Narzędzie papier – ołówek nie pozwala nawiązać kontaktu potrzebnego do tego, by osoby z kultur relacyjnych i ceremonialnych mogły się otworzyć przed obcym człowiekiem na tyle, by móc wykonać zadanie. W takich kulturach kontakt z kartką nie zastąpi kontaktu z człowiekiem, który dzięki swojemu wiekowi, stanowisku czy pozycji społecznej jest gwarantem jakości relacji i kluczem do zebrania informacji. Metoda kwestionariuszowa może się sprawdzać w kulturach bezpośredniej komunikacji i niskokontekstowych, gdzie ważne są słowa i precyzja wypowiedzi, ale nie zadziała tam, gdzie istotne jest dopowiadanie kontekstu, czytanie między wierszami i obserwacja kwestii niewerbalnych. Ponadto taka metoda może kojarzyć się ze zinstytucjonalizowanymi formami działania, a jak pisaliśmy już wcześniej, przedstawiciele niektórych krajów i kultur mają bardzo negatywny (często słusznie) stosunek do instytucji. Tam zatem, gdzie liczy się kontakt osobisty, kontekst i pozawerbalne komunikaty, odpada kwestionariusz i ankieta, a w ich miejsce powinna czy wręcz musi być zainicjowana rozmowa (informacje o wpływie kultury na rozmowę, wywiad czy prowadzenie spotkania rozwijamy w następnej części tego rozdziału).

## SCENARIUSZ: JAK PROWADZIĆ ANALIZĘ I DIAGNOZĘ ŚRODOWISKA

Zdobycie odpowiedzi na wszystkie pytania z „Czterech ważnych pytań” to spora praca. Tym bardziej, że trzeba zdobyć odpowiedzi od reprezentantów różnych grup: większościowych i mniejszościowych. Poniżej znajdziesz wskazówki, jak zbierać informacje pozwalające odpowiedzieć na każde z czterech pytań.

### Pytanie 1: KTO JEST, KOGO NIE MA? – demografia i statystyka

Przy zbieraniu powyższych informacji korzystaj z jak najróżniejszych źródeł: swoich własnych obserwacji, statystyk prowadzonych przez bibliotekę, informacji z urzędu gminy lub urzędu miasta, od lokalnego historyka, mieszkańca zaangażowanego w upamiętnianie historii małej ojczyzny, dziennikarzy, nauczycieli, osób pracujących w sklepie, na poczcie i oczywiście od przedstawicieli mniejszości etnicznych, narodowych, religijnych. Możliwe, że czeka cię wiele pasjonujących, ważnych i odkrywczych rozmów.

### Pytanie 2: JACY (NIE) SĄ, JACY (NIE) JESTEŚMY? – portrety

Informacje na ten temat możesz zbierać samodzielnie lub w zespole bibliotecznym, ale także z udziałem mieszkańców. Tworzenie portretów mieszkańców miejscowości może być wątkiem przewodnim zorganizowanych przez bibliotekę warsztatów plastycznych dla dzieci, dla rodzin albo dla całej społeczności. Nie musi to być mozolna analityczna praca za zamkniętymi drzwiami. Może warto zainspirować się pomysłem wcielonym w życie przez bibliotekę w Srebrnej Górze i zorganizować happening z udziałem jak największej liczby mieszkańców, którzy przy okazji wspólnego spotkania wniosą garść informacji o sobie. Gminna Biblioteka Publiczna w Srebrnej Górze wykorzystała pomysł jednej z jej pracownic, która jest jednocześnie rzeźbiarką, absolwentką Wydziału Rzeźby i Działań Przestrzennych ASP w Poznaniu. Bibliotekarka – artystka zainicjowała spotkanie mieszkańców i mieszkanek w przestrzeni publicznej, na ogólnodostępnym placu. Pretekstem do spotkania było przygotowanie rzeźby – mozaiki z glinianych kaflów. Każda osoba, która przyszła w dany weekend na plac lub do biblioteki, mogła odcisnąć dłoń w przygotowanym wcześniej materiale. Z wypalonych i polakierowanych płytek została ułożona mozaika, będąca swego rodzaju pomnikiem srebrnogórczan.

*Już od pewnego czasu myślałam o stworzeniu mozaiki. Sama zajmuję się też ceramiką, pomysł przyszedł więc naturalnie. (...) Prosiłam wszystkich, aby wymyślali charakterystyczny układ dłoni. Na kaflach można zauważyć rozmaite wariacje, które są identyfikowalne dla ich twórców – opowiada Agnieszka Ciszewska<sup>19</sup>. Możesz zorganizować podobne spotkanie mieszkańców. Zamiast kaflów użyj kartonów, brystoli, długiej rolki papieru czy wręcz ściany, muru, który wymaga odmalowania i na którym mógłby powstać mural. Poproś wszystkich, by namalowali autoportrety. Zachęć do zabawy, do przetamywania barier, do ekspresji twórczej. Zmobilizuj cały zespół, a także przygotowanych do tego wolontariuszy i wolontariuszki, by w trakcie spotkania podchodzili do różnych osób, rozmawiali i zadawali pytania. Na zakończenie imprezy pozostaje zrobić wystawę prac, wernisaż powstania muralu, wspólne celebrowanie, a po powrocie do biblioteki – zorganizować spotkanie zespołu, na którym spiszeć zebrane informacje i sprawdzić, które wątki należy pogłębić, sprawdzić. Forma pracy może być zupełnie dowolna, ważne jednak, by zbierać informacje z różnych źródeł, od wielu stron i podmiotów, i by uzupełnić je w razie potrzeby dodatkowymi danymi.*

<sup>19</sup> Wyjątkowy pomnik srebrnogórczan gotowy, wywiad Doroty Getinger z Agnieszką Ciszewską, [www.zabkowice.express-miejski.pl/wiadomosc/14901,wyjatkowy-pomnik-srebrnogorzan-gotowy](http://www.zabkowice.express-miejski.pl/wiadomosc/14901,wyjatkowy-pomnik-srebrnogorzan-gotowy) (dostęp: 17.08.2014).

### Pytanie 3: DLACZEGO TAK JEST? – przyczyny

Warto zacząć od zadania sobie pytania: dlaczego tak jest? Następnie warto zapytać jeszcze dwie, trzy osoby. Na wiele tropów zapewne trafisz samodzielnie. Żeby jednak lepiej „wgrzyźć” się w temat, można zagłębić się w fachową literaturę: historyczną, socjologiczną, kulturoznawczą. Być może warto poszperać w regionaliach, archiwach, nawiązać współpracę z organizacją pozarządową, ekspertem w danej tematyce, wziąć udział w konferencji historyków lub warsztacie antydyskryminacyjnym. To kawałek analizy, na który trzeba patrzeć z różnych perspektyw.

### Pytanie 4: CO MOŻNA ZMIENIĆ? – potrzeby

Jak przeprowadzić analizę potrzeb z uwzględnieniem wielokulturowej perspektywy? Jednym z dość rozpowszechnionych sposobów docierania do informacji o oczekiwaniach i potrzebach różnych grup jest spotkanie w grupie, zwane badaniem fokusowym lub grupowym wywiadem zogniskowanym. Mowa tu o spotkaniu 6–8 osób w grupie jednolitej (np. tylko przedstawiciele i przedstawicielki danej mniejszości etnicznej) lub zróżnicowanej (osoby różnych grup społecznych/kulturowych z danego regionu). Rozmowa między zaproszonymi gośćmi powinna być moderowana. Cała metoda opiera się na zadawaniu pytań<sup>20</sup>. Jest to wywiad prowadzony równocześnie z kilkoma osobami na określony temat, np. potrzeb, oczekiwań wobec oferty biblioteki. Jedno spotkanie trwa zwykle około dwóch godzin. Dyskusja jest prowadzona według opracowanego wcześniej scenariusza, opisującego cele badania (jakie informacje chcemy uzyskać), czasem, choć nie jest to konieczne, zawierającego szczegółową instrukcję i pytania, które będą zadawane podczas badania. Przebieg dyskusji jest zwykle nagrywany lub notowany.

Prototypem takiej sytuacji są zwykłe spotkania i codzienne dyskusje, dlatego też bibliotekarki z Opolą, opisane w części Inspiracje, pierwsze spotkanie tego typu, będące formą badania potrzeb i poznania grupy docelowej, nazwały „Pogaduchami”. Atmosfera spotkania tak spodobała się organizatorom, że zdecydowały się na dalszą pracę w podobnej formule – podczas nieformalnych spotkań przy kawie i ciastkach studenci i studentki z Ukrainy, zgodnie ze zgłoszonymi potrzebami, ćwiczą język polski i poznają słownictwo związane z wybranymi przez siebie tematami.

O wpływie kultury na komunikację powiedziano i napisano bardzo wiele<sup>21</sup>. Poniżej zamieszczymy jedynie kilka wskazówek ważnych z międzykulturowej perspektywy. W spotkaniach i rozmowach z ludźmi z różnych kultur mogą ujawnić się różnice dotyczące tych samych kwestii, które opisałyśmy w podrozdziale dotyczącym partnerstw, czyli znaczenie: grupy (kolektywizm kontra indywidualizm), hierarchii społecznej (egalitaryzm kontra hierarchiczność), ról społecznych mężczyzn i kobiet (męskość kontra kobiecość kultury), relacji (kultury relacyjne kontra zadaniowe), kontekstu (wysoki kontra niski kontekst), podejścia do czasu (monochroniczność kontra polichroniczność).

20 Opis i wskazówki, jak przeprowadzić badanie jakościowe w bibliotece, znajdziesz również w publikacji FRIS *Docenić bibliotekę – jak skutecznie prowadzić rzecznictwo*, Warszawa 2012, s. 89–92.

21 Zgłoś się do Fundacji Ocalenie po dobrze, krótko i przystępnie opracowane materiały (kontakt w spisie organizacji pozarządowych na końcu publikacji). Jeśli temat cię interesuje i szukasz więcej konkretnych, sięgnij do literatury przedmiotu: P. Boski, *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*, Warszawa 2009; „Kultura Współczesna. Teoria, interpretacje, praktyka” nr 2/2008, koncepcja numeru: W. J. Burszta, P. Szarota, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2008; „Komunikacja międzykulturowa” nr 2 (56)/2008; D. Matsumoto, L. Juang, *Psychologia międzykulturowa*, Gdańsk 2007; M. Szopski, *Komunikowanie międzykulturowe*, Warszawa 2005.

Nasza wieloletnia praktyka międzykulturowa, w tym też bezpośrednie kontakty z przedstawicielami różnych grup, pokazuje, że najważniejsza dla nawiązania dobrego kontaktu i przeprowadzenia rozmowy będzie uważność na to, czy rozmawiamy z osobą reprezentującą kulturę, w której ceniona jest komunikacja bezpośrednia lub pośrednia oraz emocjonalność lub powściągliwość kultury<sup>22</sup>.

Bezpośredniość jest częściej spotykana w społeczeństwach indywidualistycznych, gdzie ludzie funkcjonują znacznie bardziej oddzielnie, niezależnie od siebie, gdzie nie ma jednolitego sposobu myślenia i rozumienia sytuacji, a każdy może osobiście interpretować jej znaczenie. Informacja musi zatem być wyrażona wprost, a najważniejszym środkiem komunikacji i nośnikiem znaczeń są słowa. Pośredniość komunikacji charakterystyczna jest z kolei dla kultur kolektywistycznych. Gdy duże znaczenie ma grupa, współlnianie, podobieństwa, harmonia, wówczas nie trzeba wszystkiego dokładnie tłumaczyć, ludzie „rozumieją się bez słów”, bo żyjąc w grupie, lepiej się znają. Najważniejszym kanałem komunikacyjnym jest przekaz niewerbalny. Informacje wyczytuje się z tego, co niewypowiedziane, co ujawnia się w sposobie patrzenia i mówienia, tonie głosu, dystansie, pozycji ciała. Kultura polska umiejscowiona jest gdzieś pośrodku, jednak nieco bliżej nam do indywidualizmu i bezpośredniości.

Kiedy będziesz rozmawiać z kimś z kultury bardziej indywidualistycznej niż polska (zachodnioeuropejska, północnoamerykańska), spodziewaj się, że komunikaty będą całkiem bezpośrednie, a i ty możesz pytać bardziej wprost o wiele rzeczy, bo:

- › ludzie mówią to, co myślą i myślą to, co mówią,
- › nie trzeba czytać między słowami,
- › ważne jest, aby jasno komunikować swoje zdanie,
- › występuje mniejszy nacisk na uczucia rozmówcy.

Prowadząc rozmowę indywidualną lub grupową, przygotuj wyraźne instrukcje, pilnuj precyzji w słowach, formułuj wypowiedzi krótkie i konkretne, niepozostawiające miejsca na domysły, zadawaj pytania wprost i bez szczególnej troski o formę.

Rozmawiając z osobą z kultury kolektywistycznej (Azja, Afryka, Ameryka Południowa, Bliski Wschód), prawdopodobnie usłyszysz komunikaty wyrażane nie wprost i spotkasz się z tym, że:

- › ludzie implikują/sugerują to, co chcą powiedzieć,
- › ceniona jest umiejętność rozumienia informacji niewypowiedzianych wprost,
- › niewerbalne sygnały są jednym z kluczy do zrozumienia treści przekazu,
- › „prawda” może zakłócić harmonijne relacje.

W rozmowie czy wywiadzie możesz pozwolić sobie na więcej dygresji, narracji. Przygotuj się na przerywanie wątków. Uważnie obserwuj zachowania, mimikę, gesty, dystans między ludźmi, bo to znacznie ułatwi ci zrozumienie zawoalowanych komunikatów, które trzeba będzie rozszyfrowywać.

---

<sup>22</sup> We fragmencie tekstu dotyczącym komunikacji korzystano z materiałów na temat komunikacji i adaptacji kulturowej przygotowanych przez Piotra Bystrianina i Annę Kawalską z Fundacji Ocalenie.

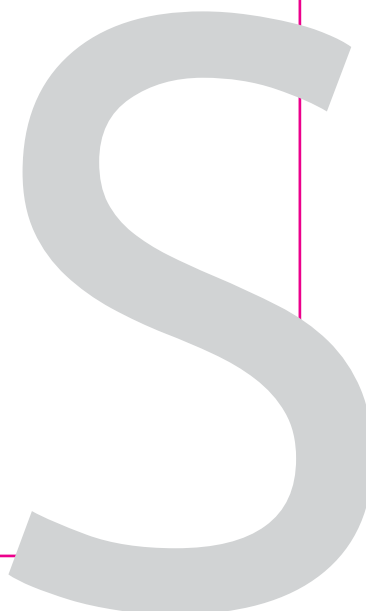
Natomiast jeśli chodzi o stopień ekspresji i otwartości w komunikacji, zauważono, że ludzie wychowani w kulturach ekspresyjnych rozmawiają ze sobą głośno i szybko, dużo gestykują i wyraziście wyrażają emocje. Kulture powściągliwe stanowią ich odwrotność.

Jeśli prowadzisz wywiad lub spotkanie z przedstawicielami kultur ekspresyjnych (np. z krajów romańskich Europy, krajów śródziemnomorskich czy latynoamerykańskich), nie dziw się, gdy:

- › rozmówcy sobie przerywają – nie świadczy to o braku szacunku, tylko o zaangażowaniu w rozmowę,
- › ludzie będą skrępowani ciszą, która jest rozumiana jako brak wspólnych tematów i chęci do rozmowy,
- › zaobserwujesz łapanie rozmówcy za rękę czy dotykanie ramienia itp., nawet jeśli jest to obca osoba – to ważna część komunikacji, wyrażająca także swobodę, zażyłość, zaangażowanie,
- › trudno będzie utrzymać dystans – odległością przyjętą za właściwą pomiędzy rozmówcami jest maksymalnie odległość połowy wyciągniętej ręki,
- › ktoś będzie ci intensywnie patrzył w oczy – jest to oznaka uważności i szacunku oraz jest to ważne dla podtrzymania kontaktu.

W kontakcie z kulturami powściągliwymi (np. przedstawicielami Azji Wschodniej i Południowo-Wschodniej czy krajów nordyckich i germańskich) dbaj o to, by:

- › mówić cicho i nie przeszkadzać ludziom w ich otoczeniu,
- › nie przerywać i nie pozwolić na to innym – przerywanie rozmówcy jest uznawane za niegrzeczne, wymaga się uważnego słuchania i czekania na swoją kolej,
- › nie zagadywać, nie skracać ciszy postrzeganej jako ważny element komunikacji – milczenie przed odpowiedzią jest interpretowane jako ważenie słów i uznawane za oznakę szacunku,
- › nie dotykać innych, nie zmniejszać dystansu interpersonalnego, bo łatwo naruszyć czyją sferę prywatną, co jest niepożądane,
- › unikać patrzenia w oczy i podtrzymywania dłuższego kontaktu wzrokowego,
- › kontrolować gestykulację i jej nie nadużywać.





## Krok 3 – Plan działań

Kolejnym krokiem wdrażania modelu wielokulturowej biblioteki – po podjęciu decyzji oraz przeprowadzeniu analizy i diagnozy otoczenia pod kątem wielokulturowości – jest przygotowanie planu działań. Ponownie zachęcamy, aby wykonać tę pracę razem z przedstawicielami grup mniejszościowych. Nie we wszystkich częściach planu będzie to niezbędne, jednak przy niektórych jest to po prostu konieczne. W kolejnym scenariuszu proponujemy, w jaki sposób przeprowadzić spotkanie z udziałem przedstawicieli różnych grup.

Proponowany przez nas plan działań składa się z pięciu części. To, jak szczegółowo chcecie go przygotować, zależy od was. Nie chodzi o tworzenie dokumentów, z których nikt nie będzie korzystał, ale o rzetelną refleksję nad tym, w jaki sposób twoja biblioteka może wdrażać model biblioteki wielokulturowej, otwartej na różnych użytkowników.

Najważniejsze, aby plan dostosować do potrzeb swojego regionu i możliwości biblioteki. W poprzednich rozdziałach staraliśmy się podawać przykłady uwzględniające różne mniejszości i działania o różnej skali. Możliwości lokalnej, jednoosobowej biblioteki w porównaniu z biblioteką powiatową, w której pracuje ponad dwadzieścia osób, są znacznie bardziej ograniczone. Nie oznacza to, że nic się nie da zrobić. Zapraszamy do przyjrzenia się tym potrzebom i możliwościom i do wyboru takich działań, które będą miały największy sens.

### PLAN DZIAŁAŃ

#### I. Motywacja i korzyści

**Motywacja:** Dlaczego chcemy podjąć działania na rzecz wielokulturowości? Jaka jest nasza motywacja?

**Korzyści:** Jakie odniesiemy korzyści jako biblioteka z zajmowania się tym tematem? Co możemy zyskać? Czego możemy się nauczyć?

Wypiszcie przynajmniej po siedem argumentów do każdego pytania. Przydadzą się zarówno w chwilach zwątpienia (*po co nam to było?*), jak i w dyskusji ze sceptykami, którzy będą podważać zasadność takich działań.

#### II. Wizja i cele

**Wizja:** Wyobraźcie sobie swoją bibliotekę w wersji idealnie wielokulturowej. Co się zmienia w porównaniu z obecną sytuacją?

Wizję wielokulturowej biblioteki zarysowuje też Manifest UNESCO/IFLA o bibliotece wielokulturowej. Zastanówcie się, na czym wam zależy, jaka jest wasza wizja wielokulturowej biblioteki. Wizja wyznacza dalekosiężny cel i kierunek działania, na pewno nie uda się jej w całości zrealizować na początkowym etapie działania. Dlatego warto formułować mierzalne i konkretne cele, np. na dany rok lub na najbliższe trzy lata.

**Cele:** Co chcemy osiągnąć przez najbliższy rok? Jakie są nasze priorytety?

- › Co musimy osiągnąć (najważniejsze)?
- › Co powinniśmy osiągnąć (ważne)?
- › Co dobrze byłoby osiągnąć (mniej ważne)?



Przypominamy, że cele powinny mieć konstrukcję, która pozwala na ich weryfikację. Pomaga w tym kierowanie się zasadami RUMAK, czyli warto, aby cel był realny, umiejscowiony w czasie, mierzalny, adekwatny do potrzeb i atrakcyjny dla osób realizujących oraz konkretny. Działania biblioteki możesz podzielić na obszary na przykład w taki sposób, jak to robimy w tej publikacji. Oddzielnie wyznacz cele dla biblioteki jako instytucji, a oddzielnie – cele dla usług realizowanych przez bibliotekę. Co chcecie osiągnąć w każdym z tych obszarów? A może zamierzacie skupić się tylko na wybranym obszarze? Pamiętajmy, w tej części koncentrujemy się na tym, co chcemy osiągnąć, a nie w jaki sposób – to będziemy planować w dalszej części.

### III. Działania

Planując działania, powinniśmy zadbać o osiągnięcie zaplanowanych celów oraz uwzględnienie filarów wielokulturowej biblioteki. Uwaga: nie zawsze każdy filar 4W da się przełożyć na działania. Filary mają przełożenie raczej na sposób pracy – możemy mieć świetnie zaplanowane działania, które jednak nie będą realizowane w sposób włączający, tylko protekcyjny wobec mniejszości. Pamiętajmy, że zakres działań zależy od nas, jednak nie powinniśmy wybierać filarów, które chcemy, a których nie chcemy uwzględniać.

Podkreślmy, że kluczowe przy formułowaniu celów jest zadanie sobie pytania, w jakim stopniu to, co chcemy osiągnąć, przybliży nas do realizacji wizji wielokulturowej biblioteki. Cele, które prezentujemy poniżej, są przykładowe, służą jako inspiracja, a nie gotowy plan działania.

OBSZAR DZIAŁANIA	PRZYKŁADOWE CELE I DZIAŁANIA
<b>BIBLIOTEKA JAKO INSTYTUCJA</b>	
Planowanie działań	<p>Cel: W ciągu miesiąca zaplanowanie regularnych, kwartalnych spotkań z przedstawicielami mniejszości romskiej.</p> <p>Działanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› opracowanie planu działania wraz z analizą specyfiki kulturowej mniejszości romskiej.</li> </ul>
Kompetencje zespołu	<p>Cel: Do końca 2015 roku co najmniej dwie osoby z zespołu biblioteki wezmą udział w warsztacie antydyskryminacyjnym.</p> <p>Działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› przegląd oferty edukacyjnej darmowych warsztatów antydyskryminacyjnych, związanych z kompetencjami wielokulturowymi,</li> <li>› wybór zajęć i uczestnictwo.</li> </ul>

Partnerstwo	Cel: Do końca roku nawiązanie relacji i trwałej współpracy ze społecznością wietnamską.
	<p>Działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› nawiązanie współpracy z organizacją „Nomada”,</li> <li>› nawiązanie kontaktu z liderem społeczności wietnamskiej,</li> <li>› przygotowanie z biblioteką wspólnego działania dla wspólnoty wietnamskiej.</li> </ul>
Komunikacja i promocja	Cel: Do końca pierwszego półrocza opracowanie zakładki na stronie internetowej dla imigrantów zarobkowych przybyłych do naszego powiatu.
	<p>Działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› opracowanie treści zakładki w języku polskim,</li> <li>› opracowanie tłumaczenia na język angielski i wietnamski.</li> </ul>
Infrastruktura i przestrzeń	Cel: Do końca pierwszego kwartału dostosowanie czytelni dla dorosłych oraz czytelni komputerowej do potrzeb użytkowników anglo- i rosyjskojęzycznych.
	<p>Działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› zakup klawiatury komputerowej z cyrylicą,</li> <li>› ustawienie nowych języków w oprogramowaniu,</li> <li>› opracowanie wielojęzycznego oznaczenia regałów.</li> </ul>
<b>USŁUGI BIBLIOTEKI</b>	
Wiedza i informacja	Cel: Do końca pierwszego kwartału wyposażenie biblioteki w co najmniej 20 pozycji wielojęzycznych, w tym pozycji książkowych, filmowych i multimedialnych.
	<p>Działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› analiza potrzeb i przygotowanie listy zakupów,</li> <li>› zakup wydawnictw.</li> </ul>
Kultura	Cel: W ciągu roku zrealizowanie co najmniej jednego wydarzenia kulturalnego promującego osiągnięcia przedwojennej kultury żydowskiej.
	<p>Działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› zorganizowanie wystawy „(Nie)obecni mieszkańcy Białej”,</li> <li>› wypożyczanie, zbiórka zdjęć i pamiątek dokumentujących historię Żydów z regionu,</li> <li>› zorganizowanie towarzyszących wystawie warsztatów edukacyjnych na temat kultury żydowskiej i historii regionu – we współpracy z Muzeum Historii Żydów Polskich.</li> </ul>

Edukacja	<p>Cel: Opracowanie scenariusza dwugodzinnych zajęć na temat wielokulturowości dla gimnazjalistów w ramach edukacji regionalnej.</p> <p>Działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› wybór treści do zajęć,</li> <li>› przygotowanie scenariusza i materiałów do zajęć wspólnie z wolontariuszami z mniejszości niemieckiej i ukraińskiej,</li> <li>› pilotaż zajęć,</li> <li>› przeprowadzenie co najmniej 10 zajęć dla okolicznych gimnazjów.</li> </ul>
Integracja społeczności	<p>Cel: W ciągu roku co najmniej 20 uczniów polskich i czeczeńskich wyrazi chęć uczestnictwa w klubie zainteresowań i zaproponuje wspólne działanie.</p> <p>Działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› nawiązanie współpracy ze szkołami, w których uczą się czeczeńscy uczniowie,</li> <li>› nawiązanie współpracy ze starszyzną Czeczenów z ośrodka dla uchodźców,</li> <li>› inauguracja zajęć, integracja uczniów,</li> <li>› ustalenie wspólnego działania realizowanego przez uczniów.</li> </ul>

#### IV. Zasoby

Jakich zasobów potrzebujemy, żeby móc zrealizować plan?

**Partnerzy:** Kto jest nam potrzebny? Z kim powinniśmy współpracować, żeby móc osiągnąć założone cele i zrealizować nasze wielokulturowe działania?

Na tym etapie przyglądamy się rezultatom naszej wcześniejszej pracy, zarówno analizie i diagnozie (organizacje, grupy i osoby, które pojawiły się w analizie „Cztery ważne pytania”), jak i określaniu celów i planowaniu działań. Sprawdzamy, z kim powinniśmy współpracować, aby móc zrealizować nasze plany. Być może ten krok będzie jedynie podsumowaniem dotychczasowej pracy, a być może okaże się, że potrzebujecie nawiązać współpracę z kimś, o kim wcześniej nie myśleliście.

**Pieniądze:** Ile potrzebujemy pieniędzy? Czy zaplanowane działania mieszczą się w dotychczasowym budżecie, czy potrzebujemy dodatkowych pieniędzy (i na co)?

Jeżeli zaplanowaliście dodatkowe działania, zwłaszcza działania specjalne i skierowane do grup mniejszościowych, koniecznie zastanówcie się (i policzcie!), czy pojawią się jakieś koszty wynikające z różnic kulturowych i specyfiki grup mniejszościowych.

**Inne zasoby:** Co jeszcze oprócz partnerów i pieniędzy jest wam potrzebne, żeby móc wdrożyć model wielokulturowej biblioteki?

## SCENARIUSZ: PLANOWANIE WSPÓLNYCH DZIAŁAŃ

Założmy, że jesteście już po analizie otoczenia, podjęliście decyzję i chcecie, aby biblioteka była bardziej dostępna dla społeczności romskiej. Dzięki zaangażowaniu pracownika biblioteki i trzech wolontariuszek (dwóch Polek i jednej Romki) udało wam się zebrać sporo informacji o samej grupie i jej potrzebach. Macie kilka pomysłów na działania, ale zupełnie nie wiecie, czy wasze pomysły są trafione. Zaprzyjaźniona Romka też nie umie w tej kwestii pomóc, po prostu nie wie, co się w bibliotece dzieje i co w ogóle można by tu zorganizować. Zgodnie z filarami 4W uważamy, że w dobór działań powinno się zaangażować samych zainteresowanych – potencjalnych użytkowników z grupy mniejszościowej. Nie zawsze będzie to łatwe. W powyższym fragmencie chcieliśmy pokazać, jakie są potencjalne trudności: osoby, które nie mają częstego kontaktu z polskimi instytucjami, mogą nie wiedzieć, jakie usługi są w ogóle dostępne, jaki jest repertuar działań i możliwości. Prośba, by grupy te wymyślały, co powinno się wydarzyć w bibliotece i co zaspokoi ich potrzeby, może być zadaniem niewykonalnym (w kulturach, w których liczy się honor i zachowanie twarzy, może to być wręcz zniechęcające i prowadzić do zerwania współpracy – pytają mnie o coś, na co nie umiem odpowiedzieć, wypadnę blado w oczach bibliotekarki, stracę twarz, trzeba więc zerwać kontakt z biblioteką, by się na to nie narażać). Ponadto dopytywanie grup mniejszościowych o ich potrzeby, pomysły, wizje, aczkolwiek bardzo ważne i konieczne dla realizacji filarów 4W, nie jest jednak łatwe. Często przedstawiciele grup mniejszościowych, mimo że zapewne wiedzą i czują, co jest dla nich dobre, a co nie, nie mają doświadczenia w mówieniu o tym, szczególnie na forum publicznym. Uczulamy na fakt, że powszechnym doświadczeniem grup mniejszościowych jest raczej bycie niewystuchiwanych i deprecjonowanych niż traktowanych z uwagą i szacunkiem. Jeśli dana społeczność posiada przebojowego i wytrenowanego lidera czy liderkę – to oni wypowiadają się w imieniu grupy. Gdy takiej osoby zabraknie, głos mniejszości może być niesłyszany.

W scenariuszu tym proponujemy więc metodę pracy z grupą mniejszościową (Romami, Wietnamczykami, Nigeryjczykami...), ale i Polakami, która do pewnego stopnia pomaga nam przełamać przedstawione powyżej bariery. Zamiast tradycyjnie prowadzonego spotkania opartego na dyskusji, zapraszamy do nieco bardziej wyrafinowanego przedsięwzięcia, które może stać się bardzo angażującym i integrującym spotkaniem.

### Cele

- › Poznanie oferty biblioteki i wypracowanie nowych pomysłów działań (w tym skrojonych wedle potrzeb grup mniejszościowych).
- › Nauka dyskutowania, wymiany poglądów, wyciągania wniosków w zróżnicowanej grupie z osobami o różnym poziomie doświadczenia partycypacji społecznej i o różnej znajomości biblioteki jako instytucji.
- › Skonfrontowanie własnych pomysłów z ideami innych, twórcze inspirowanie się.
- › Wytworzenie poczucia wspólnoty pomiędzy osobami zaangażowanymi w pracę i wzmocnienie współpracy międzygrupowej/międzykulturowej.

### Grupa docelowa

Spotkanie może zostać zorganizowane dla grupy od kilku do kilkudziesięciu osób (maksymalnie 50–60 osób). Metoda, w zależności od liczebności grupy, wymaga nieznaczących modyfikacji.

## Materiały

Praca będzie odbywała się najprawdopodobniej w czterech grupach. Przygotowując materiały, podaną niżej liczbę pomnóż przez cztery, by uzyskać łączną liczbę tego, co będzie ci potrzebne:

- › papier typu flipchart – blok papieru na grupę tematyczną,
- › kolorowe kartki A4 lub mniejsze: żółte (po 50 na grupę), niebieskie (po 20 na grupę), czerwone (po 20 na grupę), zielone (po 15 na grupę),
- › grube flamastry (markery) – po 15 na grupę,
- › kartki samoprzylepne (najlepiej małe kropki lub kwadraciki) – po 5 na osobę,
- › taśma klejąca lub taśma malarska – po jednej na grupę,
- › koperty – po jednej na grupę.

## Przygotowanie

Do przeprowadzenia spotkania potrzebna jest jedna większa sala, w której możliwa będzie praca zarówno w całej grupie, jak i w podgrupach lub parach.

W idealnych warunkach potrzeba kilku osób do zorganizowania i poprowadzenia tego wydarzenia (osoba prowadząca i 2–3 osoby współpracujące, także z grupy kulturowej, z którą zamierzamy planować działania). Można jednak „pociągnąć” całe wydarzenie samodzielnie, po dobrym przemyśleniu i przygotowaniu struktury pracy i kolejnych zadań. Jedna z osób – najlepiej z biblioteki – będzie pełniła rolę osoby prowadzącej, a współpracownicy będą odpowiedzialni za usprawnianie pracy, szczególnie w mniejszych grupach. Osoba prowadząca musi przygotować się do pracy, ustalić porządek, przemyśleć dokładnie wszystkie punkty programu, wyznaczyć ramy czasowe oraz zaplanować i omówić przebieg spotkania z osobami współpracującymi.

## Przebieg

### 1. Rozpoczęcie

- › Powitanie na forum (zdecyduj wcześniej, czy spotkanie ma się odbywać w grupie różnorodnej kulturowo czy monokulturowej – obie opcje są możliwe). Przedstaw siebie i swoją rolę podczas spotkania. Powiedz kilka zdań o bibliotece tak, by wszyscy swobodnie się poczuli. Jeśli masz do czynienia z kulturą hierarchiczną i ceremonialną, pamiętaj o oddaniu szacunku i o podkreślaniu statusu i ważności (swojej i innych osób).
- › Krótka prezentacja osób biorących udział w spotkaniu (przy grupach od kilku do kilkunastu osób możliwe jest, by każdy mógł się krótko przedstawić, przy większych grupach pomyśl nad taką formułą, która każdemu pozwoli zaistnieć, ale nie będzie trwała zbyt długo, np. osoby przedstawiają się tylko imieniem).
- › Przedstawienie celów: poznanie oferty biblioteki i wypracowanie nowych pomysłów działań interesujących dla wszystkich i dla każdego.
- › Przedstawienie idei: w parach, małych grupach i na forum będziemy dyskutować, wymieniać się pomysłami i inspirować, by powstał zarys oferty dostosowany do potrzeb różnych osób (efekty pracy będzie można wykorzystać, planując harmonogram, przy

składaniu wniosku o dofinansowanie do grantodawcy zewnętrznego lub podczas prezentacji na radzie gminy).

- › Przypomnij o swojej roli, przedstaw współpracowników i skrótowy plan pracy: trzy etapy pracy w małych grupach, pomiędzy nimi spotkania grup na forum, galeria wyników (obejrzenie rezultatów pracy pozostałych grup), podsumowanie na forum (ewentualnie poczęstunek). Praca będzie odbywała się najprawdopodobniej w czterech grupach.
- 2. **Wprowadzenie na temat biblioteki:** Osoba prowadząca opowiada krótko o ofercie biblioteki. Prezentuje działalność w podziale na cztery obszary: wiedza i informacja, kultura, edukacja, integracja społeczności. Postaraj się to zrobić jak najbardziej przystępnie, bez sugerowania jednak konkretnych pomysłów, które mogą być realizowane w bibliotece. Każdy z tych obszarów będzie potem tematem przewodnim do pracy dla poszczególnych grup.
- 3. **Podział na grupy lub pary:** Osoby uczestniczące w spotkaniu dzielimy na kilkusobowe grupy lub pary. Zależnie od liczebności całej grupy, ostatecznie powinny powstać cztery podgrupy lub osiem podgrup (do pięciu–sześciu osób w jednej grupie).
- 4. **Dobór tematów:** Odbywa się losowanie tematów przewodnich dla grup lub ich dobór w zależności od zainteresowań każdej z grup (namawiamy na losowanie). Jeśli powstaną cztery grupy lub pary, to każda otrzymuje jeden temat: (1) wiedza i informacja, (2) kultura, (3) edukacja, (4) integracja społeczności. Jeśli grup jest osiem, to każdy z tematów jest dublowany.
- 5. **Wyjaśnienie zadania 1 pt. „Pomysły”:** Osoba prowadząca przedstawia instrukcję: osoby dostają żółte kartki i wypisują pomysły na działania, jakie im się kojarzą z danym tematem. Jedną myśl zapisują na jednej kartce. Chodzi o to, by pomysłów było jak najwięcej, warto więc zapisywać wszystko, co przychodzi do głowy, nie oceniać i nie cenzurować. Metoda nawiązuje do tzw. „burzy mózgów” – przygotowując się do spotkania, można zapoznać się z jej ideą i zasadami.
- 6. **Praca w grupach lub parach – etap 1:** Grupy z przydzielonym opiekunem rozchodzą się, zajmując wygodne miejsce (mogą to być miejsca wcześniej przygotowane, np. poprzez ustawienie stołu i krzeseł w różnych częściach pomieszczenia lub miejsca dowolnie wybrane przez grupę).

Osoby w grupie wzajemnie się poznają (imię oraz jedna podstawowa informacja o sobie). Wszyscy przystępują do realizacji zadania. W międzyczasie opiekun albo główny prowadzący mogą dołączać też swoje propozycje. Ważne tylko, by pomysły biblioteki nie zdominowały twórczej atmosfery grupy.

Opiekun przez cały czas przypomina, że ważny jest każdy temat, zachęca, aby każda osoba z grupy wypisała przynajmniej kilka pomysłów, by się ośmieliła i napisała, co jej przychodzi do głowy. W ten sposób „nakręca się” wspólne inspirowanie do nowych pomysłów i skojarzeń, rozwija się coraz bardziej twórcze i niesztampowe pomysły, ale też zabezpiecza przed ujawnianiem hierarchii, dominacji w grupie, która może przeszkadzać swobodzie wypowiedzi i włączaniu się osób na równych prawach. Na zakończenie wszystkie kartki z pomysłami przyklejamy w widocznym miejscu.

Grupa pracująca nad tematem „edukacja” będzie mogła wymienić np.: zajęcia z kultury polskiej dla Romów, zajęcia z adaptacji do polskiej szkoły, zajęcia dla Romów o historii/literaturze romskiej (uzupełnienie wiedzy, jakiej nie dostarcza polska szkoła, a rodzina i środowisko

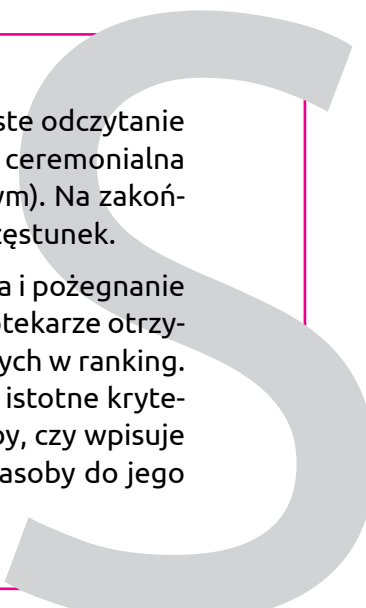


romskie też czasem nie potrafi jej przekazać), zajęcia dla Polaków o kulturze romskiej, zajęcia z obsługi komputera, konferencję/seminarium na temat literatury romologicznej, warsztaty antydyskryminacyjne dla Polaków, szkolenie dla innych instytucji w gminie o specyfice pracy/kontakt z Romami, szkolenie z pisania wniosków o dotacje z uwzględnieniem wiedzy o funduszach przeznaczonych dla Romów, lekcje języka polskiego dla romskich dzieci czy naukę czytania dla dorosłych Romów i Romek.

- 7. Forum: wyjaśnienie zadania 2 pt. „Porządkowanie”:** Osoba prowadząca prosi wszystkich, by spotkali się na forum i wyjaśniali, na czym polega drugi etap zadania. Wybrana osoba z grupy (może to być współpracownik osoby prowadzącej lub osoba wybrana z grupy) odczytuje wszystkie wywieszono skojarzenia i pomysły. Następnie wszyscy grupują, łączą, zbierają powtarzające się idee, dzielą je na kategorie, nazywają dany wątek i przydzielają mu tytuł.

Pomysły można podzielić na kilka kategorii: działania kierowane do Romów (np. kurs języka polskiego lub czytania, zajęcia o historii romskiej, kurs komputerowy), usługi dla użytkowników biblioteki o pochodzeniu tylko polskim (zajęcia o kulturze romskiej, warsztaty antydyskryminacyjne) oraz romskim i polskim łącznie (kurs komputerowy, pisania wniosków), dla innych niż użytkownicy biblioteki grup Polaków, np. dla pracowników współpracujących instytucji (szkolenie, jak współpracować z Romami) lub dla ekspertów w tematach romskich (seminarium literaturoznawcze).

- 8. Praca w grupach lub parach – etap 2:** Grupy rozchodzą się i przystępują do wykonania zadania. W sali najprawdopodobniej zapanuje twórczy chaos, bo wszyscy będą chodzić, czytać, odklejać i przyklejać. To dobrze: ma być bowiem dynamicznie i twórczo. Kiedy powstaną podgrupy pomysłów składających się na typ działania, grupa wspólnie nadaje im tytuły i zapisuje na niebieskich kartkach.
- 9. Forum: wyjaśnienie zadania 3 pt. „Ranking”:** Na forum osoba prowadząca informuje, że w dalszej części każdy z uczestników w danej grupie dostanie pięć samoprzylepnych karteczek. Każda osoba będzie podchodzić do tablicy z tytułami i przyznawać punkty według tego, co jest dla danej osoby najważniejsze, najatrakcyjniejsze i wydaje się najbardziej adekwatne do potrzeb jej grupy. Punkty każdy może rozłożyć w dowolny sposób: wszystkie pięć punktów przyznać tylko jednemu pomysłowi, po jednym dla tematu, po dwa i trzy dla dwóch różnych tematów. Na zakończenie należy zliczyć punkty przydzielone każdemu pomysłowi czy kategorii.
- 10. Praca w grupach lub parach – etap 3:** Powrót do swoich grup i przydzielanie punktów. Osoba prowadząca lub ochotnik zliczają punkty i ustawiają ranking: od pomysłu, który zdobył najwięcej punktów do zagadnienia wybieranego najrzadziej.
- 11. Prezentacja list z pomysłami:** Po skończeniu pracy w grupach (tu należy pamiętać o synchronizacji i wcześniejszym określeniu ram czasowych) wracamy na forum, każda grupa tematyczna przynosi swój ranking i umieszcza na ścianie. Robimy galerię list, po której wszyscy spacerują, czytając wypracowane rezultaty. Przed każdym plakatem z listą pomysłów powinna zostać umieszczona skrzynka, koperta lub koszyk, do której zwiedzający mogą włożyć zapisane na zielonej kartce uwagi, komentarze, pytania. Następnie jeszcze w grupach tematycznych odczytywane są kartki zielone i przyczepiane do listy jako wnioski plenarne.

- 
- 12. Oficjalne zamknięcie spotkania przez głównego organizatora:** uroczyste odczytanie wszystkich list, podziękowanie wszystkim za wspólną pracę (im bardziej ceremonialna kultura, tym bardziej warto ten moment uczynić uroczystym i przyjemnym). Na zakończenie można wszystkich zaprosić do pamiątkowego zdjęcia albo na poczęstunek.
  - 13. Praca nad rankingami pomysłów:** Zakończenie oficjalnej części spotkania i pożegnanie z osobami biorącymi w nim udział nie oznacza pożegnania z listami. Bibliotekarze otrzymali bogaty materiał: listy najróżniejszych pomysłów, działań, idei ułożonych w ranking. Teraz do nich będzie należał wybór działań do zrealizowania w oparciu o istotne kryteria, np. czy pomysł jest realny, czy odpowiada na zdiagnozowane potrzeby, czy wpisuje się w wizję biblioteki, czy biblioteka ma kompetencje, pieniądze i inne zasoby do jego zrealizowania.

## Krok 4 – Wdrażanie planu przez kompetentny zespół

Pamiętasz przykład polsko-czeczeńskiej Wigilii, opisywany w części dotyczącej planowania działań wielokulturowych w bibliotece? Za pomysłem i planem kryły się naprawdę dobre intencje. Zaangażowanie organizatorek w przygotowania pokazuje wysoki poziom motywacji i szczerą chęć. Sama motywacja to jednak za mało, by z sukcesem wdrożyć model wielokulturowej biblioteki czy nawet zrealizować pojedyncze wielokulturowe działanie. Tak jak podkreślałyśmy przy opisie zespołu i kompetencjach międzykulturowych, postawy i motywacja są bardzo ważne, jednak kontakt z przedstawicielami różnych grup kulturowych i organizacja wydarzeń wielokulturowych wymagają przygotowania merytorycznego oraz zdobycia pewnych umiejętności. Form kształcenia w tej tematyce jest wiele, a i okazji coraz więcej. Wielokulturowość jako dyscyplina akademicka i praktyczna zaczyna nabierać znaczenia.

Jeśli chcesz podnosić swoje kompetencje lub kompetencje zespołu, masz trzy dostępne ścieżki:

1. Uczenie się w ramach systemu edukacji formalnej, czyli w oficjalnym systemie edukacyjnym.

Jako osoba dorosła możesz zgłębiać różne podejścia do wielokulturowości na takich kierunkach studiów jak: kulturoznawstwo, etnologia i etnografia, psychologia międzykulturowa, socjologia, zarządzanie, nauki polityczne, stosunki międzynarodowe i inne. Do wyboru są również kursy językowe kształtujące kompetencje komunikacyjne.

2. Uczenie się w ramach edukacji nieformalnej, na którą składają się wszelkie programy edukacji skonstruowane w taki sposób, by poszerzać wiedzę, kształtować postawy i uczyć nowych umiejętności.

To działania podejmowane przez organizacje pozarządowe, instytuty kultury i inne instytucje, realizujące swoją misję w nieformalnym trybie kształcenia: kursów, szkoleń, warsztatów.

Ta oferta jest coraz bardziej imponująca, a uczestnicy szkoleń i warsztatów coraz częściej stwierdzają, że zyskały one bardzo na jakości w ostatnich latach. Wśród warsztatów dotyczących wielokulturowości można znaleźć:

- › warsztaty wrażliwości i/lub kompetencji międzykulturowych,
- › warsztaty antydyskryminacyjne i równościowe,
- › warsztaty dotyczące określonych tematów (kontakt z klientem, rozwiązywanie konfliktów, partnerstwo i współpraca) i pojedynczych kultur różnie definiowanych (dotyczących świata muzułmańsko-arabskiego, kultury romskiej, Azji Południowo-Wschodniej i wielu innych),
- › warsztaty przygotowujące do pobytu za granicą (akulturacyjne) lub powrotu z zagranicy (dotyczące radzenia sobie z szokiem powrotnym),
- › warsztaty dla migrantów i cudzoziemców na temat rozumienia kultury polskiej,
- › warsztaty wzmacniające dla osób z mniejszościowych grup etnicznych i narodowych,
- › warsztaty readaptacyjne dla uchodźców i repatriantów,
- › warsztaty antyromofobiczne, antyislamofobiczne itp.

3. Uczenie się w ramach edukacji pozaformalnej rozumianej jako trwający przez całe życie proces, w trakcie którego – dzięki codziennym doświadczeniom oraz materiałom zdobytym we własnym środowisku – kształtowane są postawy, wartości, rozwijane umiejętności i wiedza.

To wszelkie incydentalne spotkania, rozmowy z ludźmi o innym pochodzeniu, wartościach, kulturze. „Nauczycielami” stają się w tym procesie rodzice, sąsiedzi, koledzy i koleżanki; także zabawa, telewizja czy praca mogą być pośrednikami w uczeniu się. Do najatrakcyjniejszych form takiej nauki należą dłuższe wyjazdy zagraniczne lub dobrze zorganizowane wizyty studyjne i wymiany międzynarodowe.

Zależnie od celu, potrzeb, zainteresowania i możliwości (czasowych, finansowych) czy dostępności można zacząć od dowolnej ścieżki uczenia się. Budowanie zespołu kompetentnego wielokulturowo oznaczać może zarówno czerpanie z potencjału osób zatrudnionych lub współpracujących z biblioteką, a pochodzących z różnych grup kulturowych (najefektywniejszy przykład edukacji incydentalnej), jak i podjęcie studiów zawierających wielokulturowy element (ścieżka edukacji formalnej). Najłatwiej chyba dostępną, a z drugiej strony całkiem efektywną formą są szkolenia, warsztaty i treningi. Jako forma pośrednia zawierająca zarówno elementy struktury formalnej (podobnie jak studia, szkoła), jak i korzystająca z incydentalności i wymiany między ludźmi, może być dobrym początkiem ścieżki edukacyjnej w obszarze wielokulturowości. Warto sprawdzać ofertę szkoleń organizowanych przez organizacje pozarządowe (listę znajdziesz na końcu publikacji) i wziąć w nich udział (większość szkoleń odbywa się w ramach dotowanych projektów, więc udział w nich jest bezpłatny). A może zdecydujesz się zorganizować szkolenie w swojej bibliotece?

Zanim jednak wkroczysz na drogę uczenia się formalnego, pozaformalnego lub nieformalnego, proponujemy kilka ćwiczeń samorozwojowych, które możesz wykonać samodzielnie, zaczynając choćby i zaraz. Zobacz, jakie zadania postawiłyśmy przed tobą w poniższym scenariuszu.

## SCENARIUSZ: ROZWIJANIE KOMPETENCJI WIELOKULTUROWYCH

Przed tobą kilka zadań inspirowanych filmem z wystąpieniem Chimamandy Ngozi Adichie – nigeryjskiej pisarki – podczas konferencji TED. Tylko jedno z zadań dotyczy bezpośrednio nagranego wystąpienia oraz skupia się na Afryce i Nigerii. Wszystkie pozostałe zadania, choć inspirowane filmem, pozwalają wykroczyć znacznie dalej. Zapraszają do rozpoczęcia poszukiwań na temat innych krajów, kultur, religii i kontynentów. Celem proponowanych ćwiczeń jest zarówno poszerzanie wiedzy za pomocą różnych metod i źródeł, jak i kształtowanie postaw przez autorefleksję. Projektowałyśmy je też z myślą o zachęceniu do ćwiczenia umiejętności międzykulturowych, które następnie można zastosować w działaniach w bibliotece.

Proponowane zadania wymagają różnego stopnia zaangażowania w temat, pracy własnej, poszukiwań oraz nawiązania współpracy i kontaktów. Zadania są różnej długości, niektóre z nich możesz wykonać w ciągu godziny–dwóch, inne zapraszają do pracy rozłożonej na kilka tygodni. Sam film trwa niecałe 19 minut. Chcemy jednocześnie przypomnieć, że rozwijanie kompetencji międzykulturowych to nie kwestia jednego ćwiczenia, szkolenia, studiów, wyjazdu zagranicznego, przeczytanej książki, rozmowy z cudzoziemcem. To raczej niekończąca się podróż, zadanie na lata. Część zadań możesz wykonać samodzielnie lub – choć nie piszemy o tym w instrukcji – w parze lub w grupie współpracowników w bibliotece. Możecie się wymieniać informacjami, dyskutować. Przy niektórych zadaniach warto, a czasem trzeba nawiązać współpracę międzykulturową. Wykonując zadania, niezależnie od instrukcji i poleceń, szukaj zastosowań do tego, co się dzieje w bibliotece, zastanawiaj się, jak wykorzystać to doświadczenie, wiedzę, materiały do tego, co robisz w pracy, do potrzeb użytkowników, z jakimi się spotykasz.

Zapraszamy do obejrzenia filmu – na portalu TED wyszukaj przemówienie: Chimamanda Ngozi Adichie, *The danger of a single story* i włącz polskie podpisy (kliknij ikonę *Subtitles* tuż pod filmem i wybierz *Polish*)<sup>23</sup>.

### Zadanie 1

- › Po obejrzeniu filmu zapisz na kartce myśl, przesłanie lub przekaz, które były dla ciebie najważniejsze, najbardziej inspirujące w tym wystąpieniu.
- › Jak ten przekaz odnosi się do twojej dotychczasowej pracy, do funkcjonowania całej biblioteki?
- › W jaki sposób możesz wykorzystać ten przekaz w swojej pracy w przyszłości, przy realizacji zadań w obszarze wielokulturowości, a może nie tylko w tym temacie?
- › Zachęcamy też do poszukania informacji o autorce i jej książkach. Co najmniej kilka stron internetowych w języku polskim i znacznie więcej w języku angielskim prezentuje sylwetkę pisarki i jej twórczość.

### Zadanie 2

1. Obejrzyj film ponownie, w kilku krótkich fragmentach, wykorzystaj możliwość robienia pauzy. Oglądając film, wypisuj wszystkie informacje, jakie przekazuje pisarka o Nigerii i Afryce.

<sup>23</sup> Ch. N. Adichie, *The danger of a single story*, [www.ted.com/talks/chimamanda\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story#t-1075368](http://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story#t-1075368) (dostęp: 17.08.2014).

Wypisz je w dwóch kolumnach:

Wszystko, co stereotypowe, powierzchowne, krzywdzące, denerwujące, zbyt proste, z czym autorka walczy, czemu się przeciwstawia.

Wszystko, co pokazuje Nigerię i Afrykę zróżnicowaną, wieloraką, wieloaspektową – w różnorodnym świetle, przyjemne i trudne, negatywne i pozytywne.

2. Po obejrzeniu filmu i stworzeniu listy, postaw znak plus przy tych informacjach, które były ci już znane, a znak zapytania przy kwestiach nowych, o których wcześniej nie wiesz/nie wiedziałaś. Policz pluse i znaki zapytania. Co ten wynik mówi o twojej wiedzy na temat Nigerii i Afryki? Co mówi o powszechnych przekonaniach Polaków na temat tego kraju i kontynentu?
3. Zastanów się i wypisz, skąd czerpiesz wiedzę, jak i gdzie zdobywałeś/zdobywałaś informacje o Nigerii i Afryce.

Czy są wśród tych źródeł podręczniki szkolne?

To, jak Afryka jest przedstawiana w podręcznikach szkolnych, zostało zbadane przez Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA) i opisane w raporcie *Wielka nieobecna*, który możesz znaleźć na stronie internetowej stowarzyszenia TEA na podstronie Publikacje<sup>24</sup>. Wyniki badań zostały przedstawione także w formie infografik. Prace możesz obejrzeć na stronie TEA na podstronie Projekty/Dyskryminacja a edukacja. Zwróć uwagę na prace M. Nosek, M. Nowak i K. Łagody<sup>25</sup>.

4. Pomyśl, czy znasz książki, które mogą uzupełniać braki w podręcznikach. Czy masz takie książki w swojej bibliotece? Spróbuj wyszukać kilka tytułów, które można polecić osobie zainteresowanej Afryką czy Nigerią.
5. Poszukaj informacji o Nigeryjczykach w Polsce. Co o nich wiesz, czego możesz się jeszcze dowiedzieć?
6. Jeśli nie znasz twórczości Chimamandy Ngozi Adichie, to może warto sięgnąć po którąś z jej książek? Czy książki te znajdują się w twojej bibliotece? Czy można zorganizować spotkanie poświęcone autorce albo dyskusję wokół którejś z jej książek? Być może takie spotkanie mógłby rozpoczynać pokaz jej wystąpienia podczas konferencji TED?

### Zadanie 3

1. Chimamanda Ngozi Adichie opowiada o początkach własnej twórczości: o swoich pierwszych książkach, które napisała i zilustrowała w dzieciństwie, i których wierną czytelniczką była jej mama. Dzieli się poziomem wiedzy i perspektywą dziecka korzystającego z dostępnej literatury i mówi o tym, jakie postacie kreowała. Opowiada także o wzorcach z brytyjskiej literatury i o nieprzystawalności realiów z książek, które czytała, do tego, kim była, czym żyła i co ją otaczało. Jeśli nie pamiętasz tego fragmentu jej opowieści, obejrzyj ponownie początek filmu. Szczególnie owocna może być praca bibliotek

<sup>24</sup> *Wielka nieobecna – o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, pod red. M. Abramowicz, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011, [www.tea.org.pl/userfiles/file/Wielka\\_nieobecna\\_raport.pdf](http://www.tea.org.pl/userfiles/file/Wielka_nieobecna_raport.pdf) (dostęp: 17.08.2014).

<sup>25</sup> „Dyskryminacja a edukacja” – wyjątkowa wystawa TEA, [www.tea.org.pl/pl/SiteContent?subitem=dyskryminacja\\_a\\_edukacja](http://www.tea.org.pl/pl/SiteContent?subitem=dyskryminacja_a_edukacja) (dostęp: 17.08.2014).

z najmłodszymi przedstawicielami większości nad tym, jak postrzegają inne, obce kultury, ale też z dziećmi z mniejszości nad tym, jakie są, a jakie powinny być ich wzorce, gdzie szukać książek z ich kultury i wyobrażeń adekwatnych do tego, kim one same są. Dzieci są bardzo podatne na wpływ czytanych lektur, a biblioteka może czy wręcz powinna być miejscem dostarczającym wielu różnych opowieści o świecie.

2. Myśląc o swojej bibliotece, o jej zbiorach i o młodych czytelnikach, zastanów się, jakie postacie i realia kreowałiby, wzorując się na dostępnej literaturze. O jakim świecie czytają w dostępnych książkach? Jaki świat budowałiby, bazując na tych opisach? Może spróbuj zorganizować zajęcia albo konkurs, by się tego dowiedzieć?

Z kim mogłyby utożsamiać się dzieci romskie, wietnamskie, niemieckie, czeczeńskie, młodzi Polacy, którzy mają kuzynów w Anglii, wybierają się na wakacje do Turcji, spotykają na podwórku Roma? Czy znasz książki godne polecenia, w których przeczytaliby o sobie, o ludziach do siebie podobnych, o rzeczywistości, która ich otacza albo do której niedługo się przeniosą?

3. Być może jesteś już po diagnozie wielokulturowości swojego otoczenia albo jest to jeszcze przed tobą. Pomyśl, jakie grupy kulturowe mieszkają w okolicy biblioteki, które z tych grup korzystają z zasobów biblioteki? Jakie grupy kulturowe warto przedstawić za pomocą literatury dzieciom polskim?
4. Wypisz, przypomnij sobie, odszukaj tytuły książek dla dzieci i młodzieży, które przedstawiają różne kultury, narody, grupy etniczne, religie. Zastanów się, czy możesz je kupić, a jeśli tak, to wyposaż w nie bibliotekę. Podpowiedzi możesz szukać na różnych stronach internetowych, na przykład odwiedzając stronę [www.eduglob.silesius.org.pl](http://www.eduglob.silesius.org.pl) (zakładka Czytelnia), która powstała w ramach projektu „Edukacja globalna dzieci zmienia nasz świat” realizowanego przez Dom Spotkań im. Angelusa Silesiusa (DAS)<sup>26</sup>.

Przeczytaj te książki albo jedną wybraną z nich. Pomyśl, jakie zajęcia można przygotować na jej podstawie. Na stronie DAS-u (zakładka Scenariusze zajęć) znajdziesz materiały dydaktyczne i programy zajęć przygotowane przez nauczycielki ze szkół i przedszkoli<sup>27</sup>. Wykorzystaj je lub przygotuj własny scenariusz i zrealizuj zgodnie z nim lekcję biblioteczną.

#### Zadanie 4

1. Wypisz na kartce wszystko, co wiesz o konkretnej mniejszości etnicznej, narodowej, religijnej czy językowej, na przykład takiej, z którą współpracujesz bądź takiej, która cię interesuje.
2. Pomyśl, jaki obraz tej grupy się wyłania? Czy jest on bliższy pojęciu „jednej historii” (*single story*) z wystąpienia pisarki Chimamandy Ngozi Adichie, czy przedstawia tę grupę wieloaspektowo?
3. Przez kolejne dwa tygodnie spróbuj uzupełniać ten obraz, poszukuj kolejnych historii, faktów, przekazów, informacji o wybranej grupie kulturowej. W wolnych chwilach

<sup>26</sup> Edukacja globalna dzieci zmienia nasz świat. Czytelnia, [www.eduglob.silesius.org.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17&Itemid=125](http://www.eduglob.silesius.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=125) (dostęp: 17.08.2014).

<sup>27</sup> Edukacja globalna dzieci zmienia nasz świat. Scenariusze zajęć, [www.eduglob.silesius.org.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=19&Itemid=112](http://www.eduglob.silesius.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=112) (dostęp: 17.08.2014).



przeszukuj Internet, przeczytaj książkę autora tej narodowości, artykuł w gazecie, obejrzyj jakiś film dotyczący tej grupy, reżysera z niej pochodzącego albo wystąpienie na TED osoby reprezentującej tę grupę. A może masz możliwość bezpośredniej rozmowy z przedstawicielem tej mniejszości? Poszukaj różnych, także nieoczywistych, zaskakujących źródeł informacji o danej grupie. Poznaj treści, zgłębiaj informacje, ale też obserwuj wygląd, strój, zachowanie, styl komunikacji, mimikę ludzi z tej grupy. Po dwóch tygodniach na kolejnej kartce wypisz wszystkie „historie”, wątki, informacje.

4. Porównaj obie kartki (tę z początkową wiedzą o danej grupie z kartką z informacjami pogłębionymi). Możesz powtarzać to ćwiczenie dowolną liczbę razy, zagłębiając się coraz bardziej w wiedzę na temat tej samej grupy lub wybierając co dwa tygodnie inną grupę. Rok ma około 52 tygodnie. Możesz poznać nawet 26 różnych grup etnicznych, narodowości, religii, jeśli będziesz wykonywać to ćwiczenie przez cały rok.
5. Spróbuj zidentyfikować, które z odszukanych przez siebie przekazów i informacji są krzywdzące, nieprawdziwe, choć rozpowszechnione.
6. Wymyśl aktywność, którą można przeprowadzić w bibliotece, aby zmienić wyobrażenia o tej grupie, wzbogacić wiedzę o niej, zaprzeczyć uproszczonym i niesłusznym, czasem niesprawiedliwym wizerunkom i przekazom. Czy to mogłaby być wystawa? Konkurs wśród czytelników na zdjęcie, opowiadanie, infografikę? Spotkanie Dyskusyjnego Klubu Książki? Wykład? Warsztat? Prowokacja inspirowana przykładem ze Starych Juch? A może masz pomysł na coś zupełnie innego?
7. Nawiąż współpracę z wybraną grupą, organizacją pozarządową, profesorem akademickim, inną biblioteką i skonsultuj swój pomysł na działanie. Zastanów się, jak jeszcze możesz wykorzystać zdobytą wiedzę do działań w bibliotece.

### Zadanie 5

1. Obejrzyj ponownie fragment filmu, w którym pisarka opowiada o swoim kontakcie z koleżanką z akademika podczas studiów w Stanach Zjednoczonych. Przywołaj jeszcze raz pytania, jakie dziewczyna zadawała Nigeryjce. Pomyśl, jaka kultura ciebie interesuje.
2. Spróbuj nawiązać kontakt z osobą z tej kultury (własne znajomości, przez znajomych, organizację pozarządową, Facebook, ambasadę, instytut kulturowy danego kraju, szkołę językową, w inny jeszcze sposób). Umów się z tą osobą na rozmowę (spotkanie osobiste, via Skype, telefon, wymiana maila).
3. Przygotuj się do rozmowy. Pomyśl, jakie zadać pytania. Miej w głowie pytania Amerykanki i reakcję Nigeryjki na nie. Staraj się poszukać głębiej, szerzej, tak by zyskać dostęp do mniej powierzchownych, bardziej nieoczywistych historii, informacji. Pamiętaj o różnicach kulturowych w komunikacji – przywołaj wskazówki ze scenariusza dotyczącego przeprowadzania badań fokusowych i komunikacji międzykulturowej.
4. Przeprowadź rozmowę, a po uzyskaniu odpowiedzi i informacji, zapytaj rozmówcę lub rozmówczynię o wrażenia. Które z pytań zdziwiło, było najbardziej oczywiste, z którym często się spotyka, które było najprzyjemniejsze, najciekawsze? A może jakieś pytanie nie padło, może czymś jeszcze warto się podzielić? Czy są jakieś pytania, których dana osoba nie lubi?

5. Pomyśl, jak z tej rozmowy możesz skorzystać w pracy. Co ona wnosi do wielokulturowych działań, jak ją wykorzystasz przy budowaniu partnerstw, badaniu potrzeb, komunikacji z różnymi użytkownikami biblioteki?

#### Zadanie 6

Zastanów się, jaki jest twój własny pomysł na wykorzystanie filmu i wystąpienia nigeryjskiej pisarki.

## Krok 5 – Ewaluacja

Krok piąty to ostatni etap wdrażania modelu wielokulturowej biblioteki. To czas na refleksję i podsumowanie naszych działań z perspektywy czasu. To często pomijany, choć bardzo ważny etap – dzięki refleksji, zwłaszcza prowadzonej wspólnie z partnerami i użytkownikami, możemy dowiedzieć się, co już umiemy, co nam dobrze wychodzi, co jest naszą dobrą praktyką, a co jeszcze wymaga poprawy, rozwinięcia kompetencji, zmiany sposobu działania. Również ten krok powinien być realizowany zgodnie z duchem czterech filarów: współpracy, włączania, wzmacniania i widoczności. Co to oznacza? Podobnie jak przy planowaniu, tak i przy ewaluacji ważna jest perspektywa naszych partnerów, zwłaszcza tych reprezentujących mniejszości kulturowe. Włączenie ich w proces ewaluacji będzie dla nas nie tylko szansą poznania innej perspektywy, ale także formą docenienia kompetencji naszych partnerów.

W przypadku ewaluacji ważne jest, aby szczególnie zadbać o sposób, w jaki włączamy w nią przedstawicieli mniejszości. Na czym powinna polegać nasza uważność? Pisałyśmy już, że ankieta jest metodą całkiem skuteczną w kulturach ceniących precyzyjny przekaz werbalny, ale zapewne będzie narzędziem mało trafionym przy współpracy z kulturami ceniącymi komunikację pośrednią. Tu chcemy jeszcze podkreślić, że kultury różnią się też swoim stosunkiem do oceniania i przekazywania informacji zwrotnej. O ile w niektórych z nich jest to rozumiane jako ważny element uczenia się i kształtowania relacji (np. kultura USA), o tyle w innych kulturach prośba o ocenę działań będzie z bardzo różnych powodów nastrożać trudności i wywoływać dyskomfort. Weźmy chociażby wymiar hierarchiczności – prawie niemożliwe jest, by osoba o niższym statusie, stanowisku, pozycji oceniała osobę stojącą wyżej w hierarchii społecznej (jak więc uczestnik zajęć czy użytkownik biblioteki ma ocenić działania dyrekcji czy samej bibliotekarki darzonej często estymą społeczną?). Mając na uwadze to, że w niektórych kulturach harmonia społeczna i dobro grupy są najważniejsze (kultury kolektywistyczne), trudno się dziwić, że dla osób wywodzących się z tych kultur szczerą oceną czyjegoś zachowania nie będzie łatwym zadaniem. Wypowiedzenie wprost niepochlebnej oceny mogłoby naruszyć harmonię, a tylko wypowiedź pozytywna jest gwarantem pożądanego ładu społecznego. Od osób z takich kultur trudno uzyskać zatem odpowiedzi neutralne czy negatywne, dotyczące trudności, braków czy niedociągnięć. Są też takie kultury, które cechuje zjawisko nazwane negatywną normą myślenia społecznego, co w praktyce oznacza większą kulturową skłonność do narzekania niż u innych narodów (Polacy są w tej grupie). Nie ma co się spodziewać od przedstawicieli kultur, które charakteryzuje asymetria w wyrażaniu poglądów negatywnych i wspierających, informacji o tym,

co było dobre, co działało. Przygotuj się na niewspółmierną do rzeczywistości listę mankamentów i braków.

Poprzez te wybrane trzy wymiary kulturowe (hierarchiczność, bezpośredniość, narzekanie) chcieliśmy uzmysłowić, że uzyskanie potrzebnych informacji (np. co działa, a co jest do zmiany) może być nie lada wyzwaniem. Dlatego ważne jest, aby ankietę, jeśli jest konieczna, przeprowadzać jako wywiad ankieterski, gdzie kluczowa będzie osoba przeprowadzająca rozmowę, notująca dodatkowe spostrzeżenia, reakcje, obserwacje i która będzie gwarantem spotkania człowieka z człowiekiem. Jeśli to możliwe, ankietę warto jednak zastępować rozmową.

Zwłaszcza na początku naszej przygody z wielokulturowymi działaniami dobrze jest, oprócz ewaluacji na zakończenie projektu czy ewaluacji rocznego planu wdrażania, regularnie spotykać się i podsumowywać każdą aktywność. To nie muszą być długie spotkania, ale bez tej chwili refleksji trudno nam będzie nabrać wprawy w realizacji czterech filarów wielokulturowej biblioteki. A im bardziej nam coś nie wyszło, tym bardziej warto zastanowić się, co możemy zmienić, zamiast zniechęcać się do wielokulturowych działań. Przywołajmy ponownie przykład z organizacją Wigilii dla dzieci polskich i czeczeńskich. Organizatorki wydarzenia dostały informację zwrotną od tłumacza, który brał udział w wydarzeniu i który – tłumacząc różnice kulturowe – wskazał wyraźnie, co było fajne i angażujące, a co warto byłoby zmienić następnym razem. To, czy organizatorki skorzystają ze wskazówek, zależy tylko od nich. Ewaluacja bywa trudna, zwłaszcza jeśli mimo naszego zaangażowania i wielu nakładów, nie udało się nam uzyskać zamierzonego efektu. Jeżeli czujesz przede wszystkim frustrację i zmęczenie, nie zaczynaj rozmowy ewaluacyjnej, poczekaj na lepszy moment, kiedy emocje opadną i będziesz mieć rzeczywistą gotowość wysłuchania innych opinii niż twoje. Udzielając i przyjmując informacje zwrotne, zadbaj o równowagę między podejściem krytycznym i doceniającym. Wydaje się, że to akurat uniwersalna potrzeba człowieka – być widzianym w całej swojej różnorodności, zarówno w odniesieniu do naszych sukcesów, jak i porażek.

## SCENARIUSZ: LISTA SPRAWDZAJĄCA

To już ostatni etap wdrażania modelu. W scenariuszu piątym prezentujemy narzędzie – listę sprawdzającą, które pomoże ci ocenić działania po zakończeniu wyznaczonego okresu wdrażania modelu wielokulturowej biblioteki. Prezentowana lista sprawdzająca ma trzy części: część przeznaczoną dla biblioteki, do wypełnienia wewnątrz zespołu, część przeznaczoną dla partnerów wielokulturowych współpracujących z biblioteką oraz część przeznaczoną dla użytkowników – zarówno tych z grup mniejszościowych, jak i tych z grupy większościowej. Najważniejsze w każdej części są pytania, a nie forma przeprowadzania ewaluacji. Decyzja o formie ewaluacji: czy będzie to ankieta (forma pisemna), czy bezpośrednia rozmowa, zależy powinna przede wszystkim od potrzeb i adresatów, a także czasu, jaki możecie poświęcić na refleksje. Mając na uwadze specyfikę różnych kultur, staraj się tak często, jak tylko możesz, przeprowadzać jednak rozmowy. Camilla Sørbye z Biblioteki Okręgowej w Buskerud mówi, że choć przeprowadzane u nich w bibliotece wywiady z imigrantami miały przede wszystkim zebrać odpowiedzi na przygotowane wcześniej pytania, to rozmowy z przedstawicielami różnych krajów były dla pracowników cenną okazją do lepszego poznania kultur i do samorozwoju. Zaprezentowane poniżej pytania przygotowałyśmy tak, by wskazywały ogólny kierunek rozmowy. Pytania dla użytkowników to ogólne pytania ewaluacyjne, które możemy zadać każdemu użytkownikowi, nie tylko reprezentującemu mniejszość kulturową. Warto jednak odpowiedzi zbierać w podziale na grupy kulturowe, z wyróżnieniem grup mniejszościowych i większościowych. Pozwoli to dodatkowo zbadać stosunek obu grup do zmian proponowanych w bibliotece oraz reakcje na to, że biblioteka jest lub staje się wielokulturowa. Od naszej otwartości i wrażliwości oraz uważnego dopytywania i oddzielnego analizowania odpowiedzi poszczególnych grup zależy to, czy dostrzeżemy ich specyfikę.

### Część dla bibliotek

	PYTANIA EWALUACYJNE
DECYZJA	<ul style="list-style-type: none"><li>› Z perspektywy czasu, czy decyzję o podjęciu działań na rzecz wielokulturowości uważasz za słuszną?</li><li>› Dlaczego tak?</li><li>› Dlaczego nie?</li></ul>
ANALIZA I DIAGNOZA	<ul style="list-style-type: none"><li>› Czy przeprowadzona przez was diagnoza była wystarczająca do prowadzenia działań? Czy w trakcie działań okazywało się, że nie uwzględniliście ważnej informacji?</li><li>› Jeżeli tak, to jakie informacje należy uwzględnić podczas prowadzenia kolejnej diagnozy?</li><li>› Czy w prowadzoną diagnozę zaangażowaliście przedstawicieli mniejszości kulturowych?</li><li>› Jakie były konsekwencje włączenia lub niewłączenia przedstawicieli mniejszości na etapie diagnozy?</li></ul>

WIZJA I CELE	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Czy w wyniku zrealizowanych działań wielokulturowych zmienia się wasza wizja wielokulturowej biblioteki? Jeżeli tak, to w jaki sposób? Co należy zmienić, dodać, odjąć?</li> <li>› Czy udało się wam zrealizować cele określone w planie wdrażania? W jakim stopniu? Dlaczego się udało? Jakie były przyczyny niepowodzenia?</li> </ul>
DZIAŁANIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Czy prowadzone przez was działania uwzględniały filary wielokulturowej biblioteki?</li> <li>› W jaki sposób uwzględnialiście poszczególne filary: 1. współpraca, 2. włączanie, 3. wzmacnianie, 4. widoczność?</li> </ul>
EWALUACJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Czy i jakie widzisz korzyści z prowadzonych przez was działań?</li> <li>› Czy i jakie widzisz negatywne konsekwencje prowadzonych przez was działań?</li> <li>› Czego się nauczyliście dzięki prowadzeniu wielokulturowych działań?</li> <li>› W jaki sposób zmieniła się biblioteka i jej postrzeganie przez lokalną społeczność?</li> </ul>

#### Część dla partnerów wielokulturowych

PYTANIA EWALUACYJNE	
DECYZJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Z perspektywy czasu, czy uważacie, że biblioteka podjęła słuszną decyzję, angażując się w wielokulturowe działania?</li> <li>› Dlaczego tak?</li> <li>› Dlaczego nie?</li> </ul>
ANALIZA I DIAGNOZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Czy uważacie, że biblioteka była w wystarczającym stopniu przygotowana do prowadzenia działań wielokulturowych? W jakim zakresie tak, w jakim nie?</li> <li>› Czy czuliście się w wystarczającym stopniu zaangażowani w tworzenie planu wdrażania wielokulturowej biblioteki? Dlaczego tak, dlaczego nie?</li> </ul>
WIZJA I CELE	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Czy udało się wam osiągnąć zakładane wspólnie cele? W jakim stopniu?</li> <li>› Dlaczego się udało? Jakie były przyczyny niepowodzenia? Co należy zmienić w waszej współpracy w przyszłości?</li> </ul>

<b>DZIAŁANIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Czy prowadzone przez bibliotekę działania odpowiadały na wyrażane przez was potrzeby?</li> <li>› Czy sposób, w jaki biblioteka z wami współpracowała, zachęcał was do dalszego zaangażowania w działania biblioteki?</li> <li>› Czy czuliście, że wasza perspektywa jest ważna i brana pod uwagę w wystarczającym stopniu?</li> </ul>
<b>EWALUACJA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Czy w wyniku działań wielokulturowych zmieniło się wasze postrzeganie biblioteki? Jeżeli tak, to w jaki sposób?</li> <li>› Czy i jakie widzisz korzyści z prowadzonych przez bibliotekę działań?</li> <li>› Czy i jakie widzisz negatywne konsekwencje prowadzonych przez bibliotekę działań?</li> </ul>

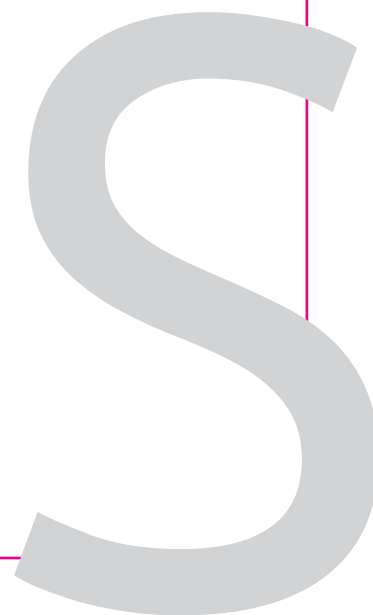
### Część dla użytkowników

Poniższe pytania możesz kierować i do mniejszości kulturowych, i do grup dominujących. Pamiętaj, by zbierać i analizować odpowiedzi w podziale na grupy kulturowe oraz – tam, gdzie jest to potrzebne – dostosować pytania do specyfiki działań prowadzonych w twojej bibliotece. Zastanów się, czy będziesz ewaluować działania kierowane do grupy mniejszościowej, większościowej czy do obu grup.

PYTANIA EWALUACYJNE	
Pytanie ogólne dotyczące odbioru biblioteki i jej wielokulturowych działań	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Jak w kilku zdaniach można opisać naszą bibliotekę i jej działania dotyczące przedstawicieli różnych grup kulturowych z naszego regionu?</li> </ul>
Pytania dotyczące oferty biblioteki i gotowości do korzystania z niej	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Jak Pan/i znalazł/a bibliotekę? Dlaczego Pan/i trafił/a do niej po raz pierwszy?</li> <li>› Co by musiało się stać, żeby Pan/i przychodził/a tu częściej?</li> <li>› Czego Pan/i oczekiwał/a, szukał/a, potrzebował/a od biblioteki na samym początku?</li> <li>› Które z oferowanych działań są dla Pana/i najbardziej przydatne?</li> <li>› Jakie jeszcze działania mogłaby podejmować biblioteka, żeby ułatwić Panu/Pani życie i mieszkanie w tej społeczności, w naszym mieście, regionie?</li> </ul>



<p>Pytania o działania wielokulturowe i ich organizację</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Na które z działań kierowanych do poszczególnych grup kulturowych lub dotyczących poszczególnych grup kulturowych przyszedłby Pan/przyszłaby Pani jeszcze raz? Dlaczego?</li> <li>› Które z nich warto komuś polecić? Komu? Dlaczego?</li> <li>› Na które z działań kierowanych do poszczególnych grup kulturowych lub dotyczących poszczególnych grup kulturowych nie przyszedłby Pan/nie przyszłaby Pani drugi raz i których nie poleciłby Pan/nie poleciłaby Pani nikomu? Dlaczego?</li> <li>› Co myśli Pan/i o promocji i informacji o wydarzeniach wielokulturowych oraz o ofercie działań kierowanych do danej grupy kulturowej lub o danej grupie kulturowej?</li> <li>› Czy dobrze się Pan/i czuje w bibliotece? Czy organizacja przestrzeni i wyposażenie biblioteki odpowiadają na Pana/i potrzeby? Dlaczego tak? Czego brakuje?</li> <li>› Czy wielokulturowość jest widoczna w tym, jak biblioteka jest zorganizowana i wyposażona? Dlaczego tak? Czego brakuje?</li> <li>› Co sądzi Pan/i o sposobie pracy osób zatrudnionych w bibliotece oraz ich kompetencjach w obszarze wielokulturowości? Jakie ich zachowania, postawy pomagają, a jakie utrudniają pracę w obszarze wielokulturowości?</li> </ul>
<p>Pytanie o uzupełnienie, o wolne wnioski</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Co jeszcze powinniśmy wiedzieć, jeśli chcemy, żeby nasza biblioteka była coraz bardziej otwarta, przyjazna dla różnych grup kulturowych mieszkających w naszym regionie?</li> </ul>





2

Inspiracje



# Wstęp

autorki: Maja Branka, Dominika Cieślikowska, Lena Rogowska<sup>28</sup>

W tej części zapraszamy do zapoznania się z inspiracjami – wielokulturowymi działaniami już prowadzonymi przez biblioteki polskie i norweskie. Te przykłady z jednej strony pokazują, jak praktycznie wdrażać model wielokulturowej biblioteki, podpowiadają konkretne pomysły i rozwiązania, z drugiej zaś odstawiają kulisy i trudności, z którymi biblioteki musiały się zmierzyć przy wielokulturowych inicjatywach.

W ramach polskich inspiracji pokazujemy historie pięciu bibliotek, z których cztery (oprócz wrocławskiej Mediateki) – uczestniczyły w projekcie FRSI „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur”. Zapewne jest w Polsce znacznie więcej takich bibliotek, które prowadzą wielokulturowe działania, choćby Gminna Biblioteka Publiczna w Ryjewie, która odkrywając lokalne korzenie poprzez badanie miejscowego języka, wydała wspólnie z partnerami *Knafle, szneki, topki... czyli mały słownik ziemi ryjewskiej*. Nie sposób opisać wszystkich działań i pomysłów.

Na przykładzie działania biblioteki w Starych Juchach – „Prowokacji” – pokazujemy, w jaki sposób można uczyć siebie i społeczność otwartości na wielokulturowość w małej miejscowości, w której nie ma imigrantów ani innych grup kulturowych. Działania biblioteki w Gorlicach pokazują, na czym polega istota partnerstwa i współdziałania z mniejszościami tradycyjnie zamieszkującymi dany region oraz dbania o obecność i widoczność grupy mniejszościowej. „Pogaduchy” organizowane przez bibliotekę w Opolu to z kolei przykład organizowania zajęć kierowanych specjalnie do cudzoziemców – w tym przypadku studentów ukraińskich studiujących w Opolu. Poprzez inspirację z Kędzierzyna-Koźła chcieliśmy pokazać, jak organizować zajęcia polsko-romskie przybliżające kulturę Romów – grupy wyjątkowo w Polsce stygmatyzowanej, a zamieszkującej przecież wiele regionów Polski, rzadko za to obecnej w polskich bibliotekach. Doświadczenie bibliotekarek z Kędzierzyna-Koźła pokazuje, że nie jest to proste zadanie, że wymaga przede wszystkim własnej otwartości, gotowości do uczenia się i oddawania decyzyjności grupie mniejszościowej, co stanowi przecież istotę międzykulturowego doświadczenia. Inicjatywa „Żywa biblioteka” wrocławskiej Mediateki to natomiast przykład odważnego działania prowadzonego z rozmachem już w skali ogólnopolskiej. To działanie, które angażuje wielu partnerów, stawia nietuzinkowe pytania, podważa stereotypy i uprzedzenia – uczy dialogu, który „grozi zrozumieniem”, jak informuje plakat jednej z edycji „Żywej Biblioteki”.

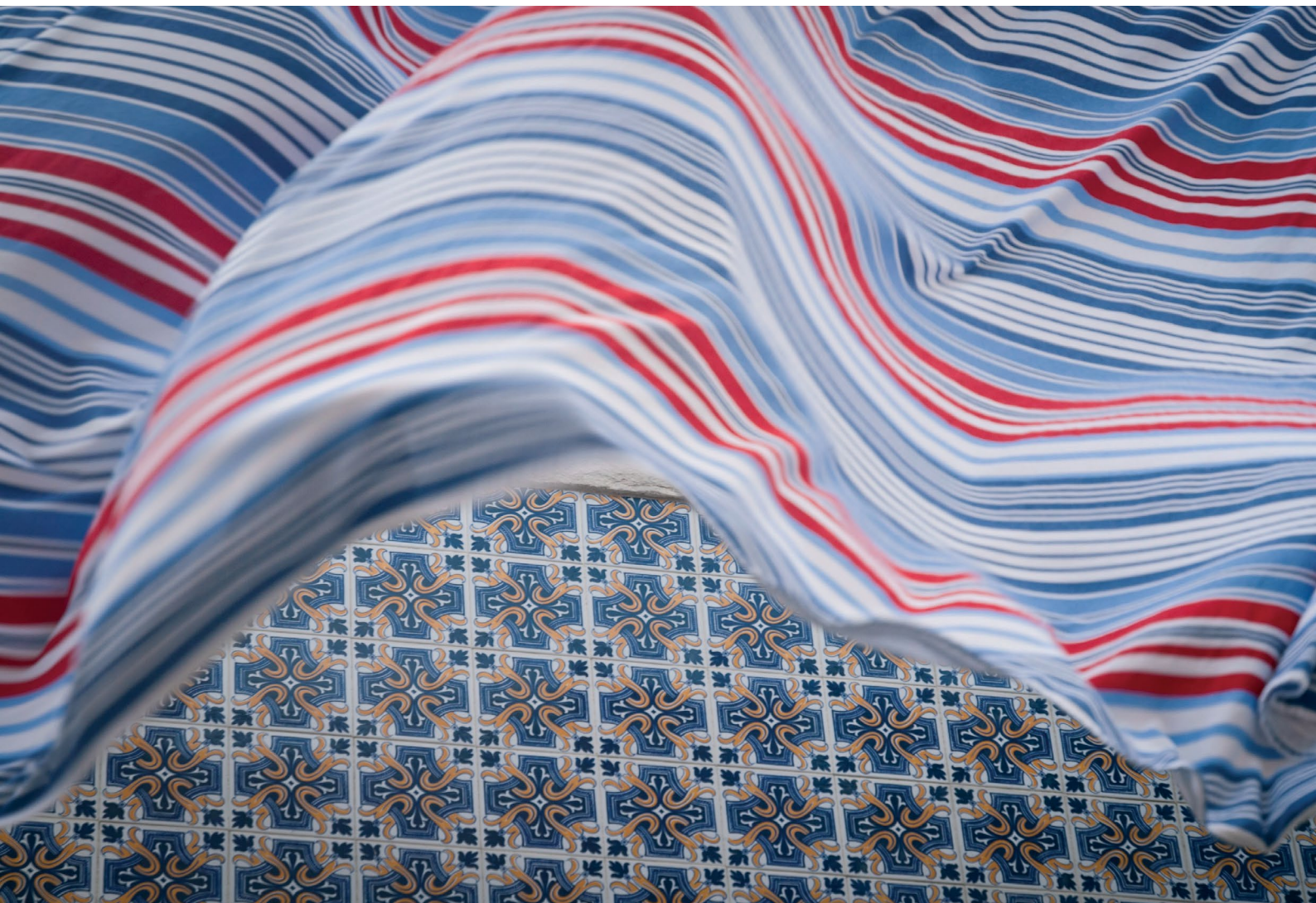
<sup>28</sup> Autorki inspiracji: M. Branka: inspiracja z Gorlic, D. Cieślikowska: inspiracje norweskie oraz inspiracje z Opolu, Kędzierzyna-Koźła i Wrocławia, L. Rogowska: inspiracja ze Starych Juch.

W części poświęconej inspiracjom norweskim przedstawiamy krótkie informacje o Norwegii i norweskim systemie bibliotecznym jako tło dla trzech inspiracji z bibliotek w Oslo, okręgu Buskerud i Bergen. Przykłady te pochodzą z trzech różnych typów bibliotek: (1) biblioteki centralnej mającej ogólnokrajowy zasięg działania i kierującej swoje usługi tylko do innych bibliotek, (2) biblioteki okręgowej o zasięgu regionalnym, której grupami docelowymi są zarówno inne biblioteki (w okręgu), jak i bezpośrednio indywidualni użytkownicy oraz (3) biblioteki najniższego szczebla struktury norweskich placówek – gminnej biblioteki publicznej dedykującej swoją działalność bezpośrednio mieszkańcom miasta. Każdy z przykładów dotyczy też innego typu usługi: wymiany międzybibliotecznej wielojęzycznych zbiorów, organizowania w bibliotece i na stronie internetowej specjalnych stref z informacjami i wsparciem dla nowo przybyłych oraz kursu komputerowego dla migrantów. Chciałyśmy, by ten wachlarz inspiracji pokazywał skalę możliwych usług, zależnych zarówno od możliwości bibliotek, jak i potrzeb ich odbiorców. To, co wielu polskich bibliotekarzy szybko zauważa jako istotną różnicę pomiędzy Polską a Norwegią, to odmienność kontekstu wielokulturowego w obu krajach. Skandynawia jest przede wszystkim regionem przyjmującym imigrantów, dlatego szereg usług jest skierowanych właśnie do tej grupy. Polski kontekst wiąże się bardziej z tradycyjnymi mniejszościami etnicznymi i narodowymi żyjącymi w kraju od dawna, co z jednej strony implikuje inne potrzeby i działania niż norweskie, z drugiej zaś wskazuje sytuacje i grupy, dla których praktyka norweska może być bardzo adekwatna. Przykładem są Romowie – tradycyjna mniejszość etniczna, znajdująca się jednak w sytuacji podobnej do migrantów, obca kulturowo i wyizolowana z życia społecznego, nieznająca języka polskiego lub znająca go bardzo słabo, często mało zorientowana, podobnie jak inne grupy mniejszościowe, w swojej własnej sytuacji prawno-społecznej. Drugą kwestią odróżniającą system norweski od polskiego jest koncentracja na sprawach językowych. Usługi dla grup mniejszościowych często dotyczą kompetencji językowych, co wynika z polityki migracyjnej kraju i dużego nacisku na znajomość języka norweskiego przez osoby mieszkające w Norwegii, niezależnie od kraju ich pochodzenia. Widać to zarówno w typach oferowanych usług (kafejki językowe, literatura wielojęzyczna), jak i w używanej nomenklaturze – Norwegowie częściej używają określenia „wielojęzyczna społeczność miasta” niż „wielokulturowa społeczność”.

Pomimo różnic pomiędzy Polską a Norwegią, uważamy, że praktyki ze Skandynawii mają zastosowanie w polskim kontekście. To, czego możemy się uczyć od Norwegów na ogólniejszym poziomie, to kwestia kompetencji. W przytoczonych przykładach widać, że Norwegowie kładą nacisk na kształcenie kompetencji międzykulturowych i posiadanie wyspecjalizowanych pracowników lub współpracowników w tej dziedzinie. Patrząc z perspektywy finansowej, mimo że Norwegia jest bogatszym krajem, to w praktyce biblioteki też borykają się z podobnymi problemami – mają ograniczone budżety, w których mało jest pieniędzy na działania kierowane do mniejszości. Dlatego właśnie biblioteki starają się łączyć siły: ze sobą nawzajem (wymiana międzybiblioteczna, konsultacje, szukanie dobrych praktyk i wprowadzanie pomysłów sprawdzonych na innym gruncie) oraz z partnerami lokalnymi – innymi instytucjami, z którymi uzupełniają się kompetencyjnie i obszarowo.

Zapraszamy do lektury i czerpania z inspiracji polskich i norweskich!





## CHARAKTERYSTYKA MIEJSCOWOŚCI

Gmina Stare Juchy jest gminą rolniczo-turystyczną, leży na terenie Pojezierza Etckiego wśród lasów, jezior, pagórków i dolin. Stare Juchy to jedna z najstarszych miejscowości na Mazurach, jej powstanie datuje się na 1461 rok. Ludność gminy to w większości potomkowie osób przesiedlonych z Suwalszczyzny, Podlasia i Mazowsza po II wojnie światowej oraz (w znacznej mniejszości) potomkowie Mazurów. Kilka osób należy do działającego na terenie Etku Stowarzyszenia Mniejszości Niemieckiej. Większość społeczności jest wyznania rzymsko-katolickiego, kilka osób jest wyznania prawosławnego i protestanckiego. Na terenie gminy działa jeden kościół katolicki i jeden kościół ewangelicko-metodystyczny.

Biblioteka w Starych Juchach działa od 1949 roku. Obecnie jest w trakcie reorganizacji. Nowa instytucja powstanie po połączeniu biblioteki i ośrodka kultury pod nazwą Biblioteka Centrum Informacji i Kultury Gminy Stare Juchy. Biblioteka współpracuje z organizacjami pozarządowymi, a w 2013 roku zdobyła I miejsce w wojewódzkim konkursie „Biblioteka z dobrym klimatem społecznym”.

## CHARAKTERYSTYKA BIBLIOTEKI

## PARTNERZY BIBLIOTEKI

Gminna Biblioteka Publiczna w Starych Juchach, Klub Wolontariusza w Starych Juchach, Wolontariacki Ośrodek Wsparcia z Etku, Stowarzyszenie na rzecz rozwoju Gminy Stare Juchy, Stowarzyszenie MUKSZTYW.

W „Prowokacji” udział wzięli:

- › Bibliotekarka z Gminnej Biblioteki Publicznej w Starych Juchach, koordynatorka całej akcji: Beata Klaus-Gramacka,
- › Wolontariuszki z Etku: Aleksandra Kozikowska (jako Harrisa), Anna Polakowska, Nicol Kurzynowska,
- › Klub Wolontariusza w Starych Juchach: Patryk Mazurek, Karol Malinowski, Adrian Milewski, Magdalena Zdancewicz,
- › Trenerka prowadząca szkolenia w ramach projektu „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur”, która wcieliła się w tłumaczkę Harrisy: Lena Rogowska,
- › Mieszkańcy Starych Juch.

## ZAANGAŻOWANI W DZIAŁANIE

# Prowokacja w Starych Juchach

---

*Z daleka jak to zobaczyłem, to byłem przerażony wręcz, dlatego że to obce, na co dzień tego się nie widzi. Mówiłem chłopakom, że gdyby to było błękitne lub niebieskie, czyli jasne, to może by nie było takie przerażające. A to ze śmiercią mi się kojarzy, bo czarne.*

Harrisa Darram pojawiła się w Starych Juchach 21 maja 2014 roku przed dziesiątą rano, w czasie, gdy we wsi jest największy ruch przed sklepem i urzędem gminy. Była muzulmanką ubraną w czarny nikab, pochodziła z Libanu. Chciała kupić w Starych Juchach ziemię, najlepiej położoną tuż przy jeziorze. Nie potrafiła mówić po polsku, porozumiewała się z innymi przez towarzyszącą jej tłumaczkę.

Harrisa nie istnieje naprawdę. Jej postać została stworzona przez bibliotekarki z Gminnej Biblioteki Publicznej w Starych Juchach oraz skupioną wokół biblioteki grupę młodzieży. Została wymyślona po to, by zbadać stosunek mieszkańców Starych Juch do „obcych” i otworzyć dyskusję o wielokulturowości. Było to jedno z pierwszych działań wielokulturowych podjętych przez bibliotekę.

## Prowokacja

*Pomysł na działanie zrodził się podczas warsztatów (prowadzonych w ramach projektu „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur”) – opowiada Beata Klaus-Gramacka, bibliotekarka i koordynatorka „Prowokacji”. Rozmawialiśmy o tym, że kiedy w Ełku idzie ulicą osoba odróżniająca się wyglądem od normy, ludzie się za nią odwracają. Przyglądają się, komentują. Pojawia się ciekawość, ale nie wiadomo, co za nią stoi. Czy ludzie, którzy tu mieszkają, są otwarci? Czy są otwarci na osoby spoza Polski, które wyróżniają się już na pierwszy rzut oka? Nie chcieliśmy organizować oficjalnej dyskusji czy spotkania. Chcieliśmy zobaczyć reakcje ludzi na żywo. To miała być nasza prowokacja. Chcieliśmy zbadać spontaniczne reakcje. I to chyba było najważniejsze. Kilka osób było wtajemniczonych w akcję od początku: dyrektor szkoły, pani wójt. Od nich dużo zależało, bo gdyby byli zamknięci, to nie udałoby się zorganizować akcji. Cieszę się, że był taki pozytywny odzew. Już na pierwszym etapie wiedzieliśmy, że jest zielone światło, że oni chcą to z nami zrobić.*



## Reakcje

*Bałam się, że ludzie źle na mnie zareagują – opowiada Aleksandra Kozikowska, która wcieliła się w Harisę. Kiedy szłyśmy ulicą, to każdy zwracał na mnie uwagę, patrzył. Pokazywali – o, idzie taka odmienna trochę, inna od nich. Takie wielkie „o”! Jedna pani w sklepie uciekała ode mnie wzrokiem. Ja patrzę na nią, a ona gdzieś po ścianach. Ale kiedy wyszłyśmy z urzędu gminy, to wszyscy ludzie stali w oknie i patrzyli. Wszyscy do okna, żeby jeszcze dojrzeć, co się stanie. Nie pytali, skąd jesteśmy albo jak się tu znalazłyśmy. Tylko patrzyli.*

Karol, gimnazjalista: *Najlepszy był wzrok ludzi wszystkich wkoło, czyli nie tylko osób badanych, ale też przechodniów. Wzrok podążający za Harissą. Wzbudzała ciekawość.*

— *Z daleka jak to zobaczyłem, to mnie przeraziło wręcz, dlatego że to obce, na co dzień się tego nie widzi – opowiada pan Mieczysław, mieszkaniec Starych Juch. Ale kwestia kilku dni i byłaby normalna sprawa, nie?*

— *A co by pan pomyślał, gdyby to była pana sąsiadka?*

— *Normalne, jestem tolerancyjny dla wszelkich nacji, nawet i dla gejów, i lesbijek, dla mnie wsio ryba, aby jeden drugiemu nie przeszkadzał, w drogę nie wchodził. Lepiej z takim żyć, niż jak ludzie do kościoła chodzą, a przeszkadza jeden drugiemu i świnię podkłada pod nogi.*

W urzędzie gminy pierwsza urzędniczka, zapytana o dostępność ziemi na sprzedaż, serdecznie i kompetentnie udzieliła dziewczynom wyczerpujących informacji. Pokazała na mapie wolne działki na sprzedaż i zaoferowała, że może tam z nimi pojechać, oprowadzić je po terenie. Dziewczyny podziękowały i powiedziały, że przyjdą następnego dnia. Harrisa z tłumaczką odwiedziły jeszcze jeden sklep i szkołę.

*W tym jednym sklepie było gorzej – opowiada koordynatorka. Tę panią ktoś obcy kiedyś okradł i ona teraz jest tak nastawiona. Kiedy dziewczyny weszły do sklepu, to ona się do nich w ogóle nie uśmiechała. To dziwne, prawda? Zazwyczaj ludzie automatycznie się do nas uśmiechają, kiedy my się do nich uśmiechamy. A ona nic. Po prostu rejestrowała dziewczyny, żeby opisać to później policji. Tak powiedziała: że jakby trzeba było portret pamięciowy przedstawić potem, to Harissę potrafiłaby nawet narysować.*

Harrisa: *Ona tak patrzyła, jakby chciała nas zabić.*

Aby sprawdzić, czy sprzedawczyni w ogóle nie uśmiecha się do ludzi, do sklepu został wysłany Patryk.

Koordynatorka: *Ale wszedł po was Patryk i od razu była uśmiechnięta. Pozytywnie się do niego odniosła, do mnie też. To mamy porównanie.*

## Zmiana

*Na początku była przede wszystkim ciekawość, bo kto wie, co byłoby potem – opowiada o reakcji dzieci na Harisę nauczycielka plastyki z Zespołu Szkół Samorządowych w Starych Juchach. Dzieci pytały, czy Harrisa jest na Facebooku, chciały ją od razu dodać do znajomych. Myślę, że gdyby pojawiła się tu prawdziwa Harrisa, to od razu zasypałyby ją pytaniami, żeby zapoznać się z historią, kulturą, żeby cokolwiek dowiedzieć się na jej temat.*

Harrisa: *Pierwszy komentarz, kiedy weszłam do klasy, brzmiał: „ale ona ma ładne oczy”.*

Bibliotekarka: *A co mieli powiedzieć? Że masz fajną kieckę? Ja bym sama też nie skomentowała, że masz ładną kieckę. Nie wiadomo, czy to jest stosowne.*

Harrisa: *Wcześniej interesowałam się różnymi kulturami, ale nie kulturą muzulmańską. Po tym doświadczeniu chcę się dowiedzieć więcej. Szczególnie o kobietach w tamtych kulturach, jak one tam żyją, jak wkładają na głowę te hidżaby albo inne chustki, jak je wiążą.*

Patryk: *Fajnie się bawiłem, ciekawy eksperyment, nigdy nie słyszałem o czymś w takim stylu. Kiedy mówią w mediach o muzulmanach, to tylko o zamachach itp., dlatego taki jest stereotyp muzulmanów wśród ludzi. Moim zdaniem to są normalni ludzie. Chociaż nigdy nikogo takiego nie poznałem, ale chciałbym poznać. Reakcje ludzi były różne, zazwyczaj pozytywne albo neutralne. Czy we mnie coś się zmieniło? Myślę, że skłoniło mnie to do refleksji.*

Karol: *Cała akcja wywołała dużo śmiechu, ale też przemyśleń. Rozmawialiśmy, jak to ugryźć. Pomysłów było dużo. Miało być dużo postaci. Muzulmanin, hinduska, punk, skin. W końcu zdecydowaliśmy się na jedną osobę. I to było trafne, bo nie zrobiliśmy wokół siebie zbyt dużo szumu, a wnioski z badania i tak możemy wyciągnąć. To działanie na pewno zmieniło nasze podejście do muzulmanów. Na pewno. Czy podejście u osób badanych się zmieniło? Chyba nie. Ale myślę, że jeśli komuś pojawiły się przemyślenia, że przecież naprawdę taki ktoś mógłby tu być, to też ważne. Wychodząc na Juchy wieczorem, na pewno będę słyszał od znajomych komentarze na temat dzisiejszej akcji. Przez trzy dni będą gadać. Najlepsza diagnoza będzie. To był czysty spontan, ale teraz trzeba opracować materiały. Chcemy zrobić prezentację multimedialną i puścić ją w świat. Fanpage Harysy na Facebooku można by zrobić. Dużo młodych osób było badanych i wszystkie opinie można by było skupić w jednym miejscu, bo można by było ich tam zaprosić. Mógłby to być kolejny sposób na diagnozę. Ludzie mogliby się tam wypowiadać o filmie i o całej akcji.*

## Z perspektywy biblioteki

Koordynatorka: *Jestem zadowolona ze współpracy, cieszę się, że przyjechali młodzi ludzie z Etku. I uważam, że akcja poszła dobrze. Z góry założyłam, że będzie pozytywnie. Dopiero po rozmowach na szkoleniu pomyślałam, że może być różnie, że mogą być inne reakcje. Nie do końca też wiedzieliśmy, jak to zastosujemy, trochę poszliśmy na żywioł. Nie było tak, że wszystko co do szczegółu dopracowaliśmy. Przygotowałam akcję z młodymi ludźmi i się cieszę. W scenariuszu były pewne niedociągnięcia, ale dobrze, że oni to zrobili. Czy to na nich jakoś wpłynęło? Co oni teraz myślą o muzulmanach? W zasadzie o tym nie rozmawialiśmy. Myślę, że oni sami mają matą wiedzę o kulturze muzulmańskiej, o religii. Jutro chcemy obejrzeć film *Dziewczyna w trampkach* i o nim porozmawiać. Sami chcemy się w temat zagłębić. Przyznam się, że też za dużo nie wiem. Wiem, że to jest coś innego, odmiennego i chyba zawsze bałam się wiedzieć więcej. Nie wiem też, czy byłabym otwarta, pewnie bym zareagowała jak wszyscy ci ludzie. Pozytywnie, ale jednak gdzieś granice by były. To jest trochę taki temat tabu. Nie wiem, czy to wydarzenie wpłynęło jakoś na osoby, które zaczepiliśmy dzisiaj. Czy to im dało do myślenia? Nie wiem. Spróbuję z nimi pogadać za jakiś czas. Ale to działanie pokazało mi, że możemy pracować dalej. Były pozytywne reakcje i zainteresowanie. Możemy wyświetlić film, przeprowadzić dyskusję i dalej pójść w kierunku poznawania różnych kultur. I jeszcze nad jedną rzeczą się zastanawiam. Harrisa była taka trochę nierealna, jak z innego świata albo z telewizji. Pytanie, co by się stało, gdyby zamiast muzulmanki była Romka? Nie aktorka, tylko prawdziwa Romka.*

## Opis metody

### CELE

1. Przybliżenie grupie zaangażowanej w działanie innej kultury (tej, z której pochodzić będzie postać).
2. Zbadanie reakcji lokalnej społeczności na „obcych”, stworzenie minidiagnozy środowiska lokalnego.
3. Rozpoczęcie rozmowy o wielokulturowości, wstęp do innych działań wielokulturowych.

### PRZEBIEG

#### 1. Wprowadzenie postaci

Harrisa (ubrana w czarny nikab) z tłumaczką szły przez wieś, rozmawiając ze sobą i przyglądając się zabudowaniom.

#### 2. Prowokacja, interakcje z mieszkańcami

Harrisa z tłumaczką odwiedziły sklep spożywczy. Tam tłumaczka łamaną polszczyzną zapytała panią sprzedawczynię o możliwość zakupu ziemi. Sprzedawczyni skierowała je do urzędu gminy. Dziewczyny odwiedziły urząd gminy i jeszcze jeden sklep spożywczy, wszędzie pytając o możliwość zakupu ziemi. Odwiedziły też szkołę. Tam – wprowadzone do wybranej klasy przez wtajemniczonego w akcję dyrektora szkoły – rozmawiały z uczniami i nauczycielką. Harrisa (poprzez tłumaczkę) opowiadała, że przeniosta się z Libanu do Polski i zastanawia się nad wyborem szkoły. Pytała uczniów, jak im jest w szkole, czy trzeba się dużo uczyć i czy osoby innego wyznania niż katolickie są w szkole dobrze traktowane.

#### 3. Wyjaśnienie, na czym polegała prowokacja, przeprowadzenie wywiadów

Przejście Harrisy z tłumaczką przez wieś oraz ich interakcje ze spotkanymi osobami były dokumentowane fotograficznie i filmowo. Po interakcji w każdym z miejsc następowało ujawnienie „Prowokacji”. Na miejsce przychodziła ekipa dokumentująca i koordynatorka, wracały też Harrisa z tłumaczką. Koordynatorka wyjaśniała osobom, co się wydarzyło i czemu miała służyć „Prowokacja”. Osoby dokumentujące akcję nagrywały wywiady ze świadkami i mimowolnymi aktorami akcji, pytając o pierwsze reakcje, emocje, myśli, stosunek do innych kultur i narodowości. Można też było zrobić sobie pamiątkowe zdjęcie z Harrisą.

#### 4. Opracowanie i prezentacja rezultatów (w formie wystawy multimedialnej, filmu, słuchowiska itd.)

Krótki film (6 minut) z przebiegu „Prowokacji” przygotowany przez bibliotekę możesz obejrzeć na portalu YouTube, wpisując w wyszukiwarkę hasło Prowokacja w Starych Juchach<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Film dostępny pod adresem: [www.youtube.com/watch?v=nZdbSoN1DAg](http://www.youtube.com/watch?v=nZdbSoN1DAg) (dostęp: 10.09.2014).

1. Przygotuj dokładnie historię postaci. „Afrykanka” lub „muzułmanka” to bardzo ogólne określenia (jak „Europejka”). Ustal dokładnie, z jakiego kraju, miasta lub wsi pochodzi dana postać. Poczytaj o historii i kulturze danego kraju na wypadek, gdyby któraś z osób niewtajemniczonych zadała postaci pytanie w trakcie akcji.

- › Zadbaj, żeby osoba wcielająca się w postać nie została rozpoznana przez mieszkańców. Jeżeli przygotowujesz prowokację w małej miejscowości, do odegrania roli zaproś osobę z innej miejscowości.
- › Ważne jest też przygotowanie osoby wcielającej się w rolę. Od kwestii aktorskich (jak postać chodzi, siada, w jaki sposób się odzywa, co robi z rękami, kiedy stoi, gdzie kieruje spojrzenia, jaką ma mimikę twarzy) poprzez przećwiczenie potencjalnych dialogów (sprawdzenie, czy osoba wcielająca się w postać potrafi odpowiedzieć na pytania, które mogą się pojawić).
- › Osoba wcielająca się w rolę nie musi być ekspertem od wielokulturowości. Ważne jednak, żeby poszukała wcześniej informacji o kraju, z którego pochodzi postać.

2. Dowiedz się:

- › jakie są realia życia codziennego w kraju, z którego pochodzi postać, jak ubierają się kobiety i mężczyźni, czy strój różni się w zależności od regionu kraju lub czy inaczej ubierają się ludzie na wsi i w małych miastach, a inaczej w stolicy,
- › w jakim języku porozumiewają się ludzie w danym kraju, jakiego alfabetu używają, jakie imiona noszą,
- › jaka jest sytuacja polityczna w kraju, z jakiego powodu postać znalazła się w Polsce.

3. Unikaj powielania stereotypów, zarówno w trakcie przygotowywania postaci, jak i podczas akcji. Pamiętaj, żeby nie pokazywać postaci w sposób groteskowy, przesadzony, ośmieszający. Pokazuj ją z szacunkiem. Unikaj sytuacji, które mogą pogłębiać stereotypy lub wywoływać niechęć do przedstawianej postaci wśród osób oglądających. W trakcie przygotowywania akcji w Starych Juchach pojawił się pomysł, żeby pokazać parę muzułmańską i żeby muzułmanka szła za muzułmaninem. Pomysł ten został odrzucony, ponieważ takie przedstawienie muzułmańskiej pary mogłoby utwierdzić przypadkowych widzów w stereotypowym poglądzie, że wszystkie muzułmanki są źle traktowane przez swoich mężów.

4. Zadbaj o realistyczny strój postaci. Celem akcji jest stworzenie wrażenia, że postać pochodzi z innej kultury lub innego kraju. Nie mogą to być teatralne stroje narodowe, bo stworzą wrażenie, że postać jest członkiem lub członkinią zespołu folklorystycznego. Obejrzyj zdjęcia, filmy z kraju, który cię interesuje. Zadbaj o szczegóły.



5. Znajdź sojuszników, zadbaj o bezpieczeństwo. Prowokacja w Starych Juchach była udana również dzięki temu, że za bibliotekarkami stała pani wójt i dyrektor szkoły. Byli wtajemniczeni w przebieg akcji i w razie nieprzyjemnych sytuacji mogli służyć wsparciem. Dobrą praktyką jest włączenie i wtajemniczenie w akcję ważnych i decyzyjnych osób w społeczności (np. ksiądz, dyrekcja szkoły, władze lokalne).

6. Zadbaj o dobrą dokumentację (foto, audio, wideo) drugiej części działania. Pamiętaj, aby zapytać o zgodę na nagrywanie dźwięku lub filmowanie, zanim zaczniesz to robić. Dokładnie wyjaśnij, dlaczego chcesz nagrywać rozmowy, gdzie nagranie zostanie wykorzystane i czy przed publikacją dana osoba będzie mogła mieć w nie wgląd. Przed publikacją zdjęć lub filmów zapoznaj się z przepisami dotyczącymi ochrony wizerunku i zdobądź niezbędne zgody na jego rozpowszechnienie.



## CHARAKTERYSTYKA MIEJSCOWOŚCI

Gorlice to powiatowe miasto w Małopolsce (Beskid Gorlicki). Powiat zamieszkuje ponad 110 tysięcy osób, z czego w samych Gorlicach mieszka ponad 28 tysięcy osób. Jest to powiat wielokulturowy i wielowyznaniowy – mieszkają tu Polacy, Łemkowie, Ukraińcy, a do II wojny światowej mieszkali tu również Żydzi. Wśród mieszkańców są katolicy, prawosławni, grekokatolicy oraz protestanci i świadkowie Jehowy. Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz języku regionalnym uznaje Łemków za jedną z czterech mniejszości etnicznych w Polsce (obok Karaimów, Romów i Tatarów), a Ukraińców za mniejszość narodową.

Na terenie powiatu znajduje się aż pięć obiektów wpisanych na listę Światowego Dziedzictwa Kulturowego UNESCO: trzy cerkwie (w Kwiatoniu, Brunarach i Owczarach) i dwa kościoły (w Sękowej i Binarowej).

Biblioteka w Gorlicach działa od 1948 roku, jest biblioteką miejską pełniącą rolę biblioteki powiatowej, pracuje w niej 25 osób. Prawie co trzeci gorliczanin jest użytkownikiem biblioteki (28% mieszkańców Gorlic). Biblioteka od wielu lat prowadzi działania podkreślające wielokulturowość regionu. W 2009 roku Kapituła Nagrody Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej, działająca pod patronatem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego i Polskiego Komitetu ds. UNESCO, przyznała gorlickiej bibliotece wyróżnienie w kategorii samorządowych instytucji kultury za działalność na rzecz integracji narodowościowej.

Biblioteka gorlicka ma w swoich zbiorach regionalnych, tzw. Galicjanach, bogaty dział poświęcony kulturze i sztuce Łemków. Najcenniejsze zbiory regionalne pochodzą z końca XIX wieku i początku XX wieku. Kolekcja ta została zdigitalizowana i udostępniona szerokiemu gronu odbiorców. W efekcie biblioteka nawiązała kontakty z Łemkami ze Stanów Zjednoczonych i z Kanady, którzy obecnie przesyłają bibliotece książki. W konkursie Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego (FRSI) na projekty polsko-norweskie pomysł partnerstwa gorlickiego został najwyżej oceniony przez międzynarodowe jury i zajął pierwsze miejsce w Polsce.

## CHARAKTERYSTYKA BIBLIOTEKI

### PARTNERZY BIBLIOTEKI

- › Miejska Biblioteka Publiczna im. Stanisława Gabryela w Gorlicach,
- › Gminna Biblioteka Publiczna w Ropie,
- › Gminna Biblioteka Publiczna w Sękowej,
- › Ośrodek Kultury Gminy Gorlice: biblioteki w Dominikowicach i Kobylance,
- › Stowarzyszenie Ruska Bursa,
- › Zjednoczenie Łemków
- › oraz liczni niezrzeszeni artyści i działacze łemkowscy.

## ZAANGAŻOWANI W DZIAŁANIE

# Partnerstwo w Gorlicach

---

*Bardzo dobrze nam się pracuje w tym partnerstwie. Szybko się dogadujemy i wymyślamy rzeczy, które nie polegają na tym, że planujemy zrobienie jednej lekcji bibliotecznej, żeby odfajkować temat. Myślimy o tym szeroko, mamy plan trzyletni, a dodatkowo chcemy wspólnie opracować program edukacji regionalnej i wdrażać go całościowo. Dużo rzeczy udało nam się wypracować, a jednocześnie staramy się nie wchodzić na miny, bo oczywiście one są. Staramy się je omijać, ale to nie powoduje fałszywej poprawności. Rozmawiamy, szukamy rozwiązań. Osobiście uważam, że to jest na razie największa wartość tego partnerstwa.*

Latem 2013 roku w Gorlicach zawiązało się powiatowe partnerstwo bibliotek i organizacji łemkowskich. Impulsem do powołania partnerstwa był projekt Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego – „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur”. W ciągu kilku miesięcy trwania projektu partnerstwo miało już na swoim koncie kilka osiągnięć: wygrało polsko-norweski konkurs na projekt, zaangażowało w działania kilka organizacji i kilkanaście osób. Śmiało możemy powiedzieć, że gorlicki sposób działania jest praktycznym przykładem uwzględniania czterech filarów wielokulturowej biblioteki. Partnerstwo nawiązało i rozszerza **współpracę** z organizacjami łemkowskimi, aktywnie **włącza** w swoje działania przedstawicieli Łemków, czerpiąc z ich zasobów i kompetencji, **wzmacnia** organizacje łemkowskie, dzieląc się wiedzą na temat profesjonalnego opracowywania zbiorów, planuje i realizuje działania, które w niestereotypowy sposób wzmacniają **widoczność** różnych grup kulturowych zamieszkujących region.

## Trudne początki

Historia polsko-łemkowska jest skomplikowana, a w kilku miejscach bardzo bolesna dla wszystkich stron. Obecnie, w wyniku przesiedlenia, większość Łemków zamieszkuje zachodnie województwa Polski, część jednak pozostała na Łemkowszczyźnie, czyli między innymi na obszarze powiatu gorlickiego.

W grudniu 2012 roku, podobnie jak przez ostatnie kilka lat, biblioteka gorlicka, szanując i celebrując wielokulturowość regionu, rozesała dwujęzyczne życzenia świąteczne – po polsku i łemkowsku. Nieoczekiwanie, podczas grudniowej sesji rady miasta jeden z radnych zaproteutował przeciwko dwujęzyczności życzeń i zażądał dyscyplinarnego ukarania dyrektorki biblioteki za złamanie ustawy o języku polskim. Podczas styczniowej sesji rada miasta stanęła w obronie dyrektorki i wielokulturowości, dyrektorka nie została ukarana, a radny stracił stanowisko przewodniczącego komisji. Ta historia mogłaby się na tym zakończyć, jednak wystąpienie radnego wywołało dyskusję na lokalnych forach internetowych, która eskalowała do sporego konfliktu w społeczności. *Najgorszy był miesiąc między sesją grudniową a styczniową, między świętami katolickimi a prawosławnymi. To był czas, kiedy wszyscy sobie skoczyli do gardeł, pierwsze wpisy dotyczyły kartek świątecznych, ale później to już pojawiało się wszystko, od rzezi na Wołyniu po akcję „Wisła”. Bardzo wiele osób się w to zaangażowało. To, co się działo, przeraziło mnie, te wpisy były obrzydliwe. Nawet nie sądziłam, że tak mnie to obejdzie. To było bardzo trudne doświadczenie* – opowiada Magda Miller, dyrektorka biblioteki w Gorlicach.

## Partnerstwo

*Parę miesięcy później, kiedy mogłam już spokojnie myśleć, przeczytałam ogłoszenie o naborze do projektu i pomyślałam, że musimy się zgłosić, bo wielokulturowość jest tematem, w którym jest bardzo, bardzo wiele rzeczy do zrobienia. Chciałam, żeby to nie był przedmiot sporu, ale żeby można było rozmawiać, szukać argumentów, żeby trochę zasypać to, czego się i tak już nie zmieni* – kontynuuje Magda Miller.

Latem 2013 rozpoczyna się realizacja projektu „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur”. Gorlice przystępują do projektu, mimo że województwo małopolskie początkowo nie zostało uwzględnione w projekcie. Na prośbę biblioteki FRSI zwraca się do Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego (operatora programu, w ramach którego realizowany jest projekt) o zmianę. Ministerstwo wyraża zgodę.

Maja Branka: *Miałas jakieś obawy?*

Magda Miller: *Bardzo się bałam dwóch rzeczy. Po pierwsze tego, czy uda nam się zaprosić łemków do współpracy, a po drugie, jaka będzie reakcja otoczenia.*

Biblioteka gorlicka zaprasza do współpracy w projekcie biblioteki z tych gmin, w których mieszka mniejszość łemkowska oraz obie działające w powiecie organizacje łemkowskie (skonfliktowane ze sobą) – Zjednoczenie łemków i Stowarzyszenie Ruska Bursa. Obawy dyrektorki się nie potwierdzają, większość przyjmuje zaproszenie, niektórzy reagują entuzjastycznie, inni czują, że nie mogą odmówić, tylko jedna z gmin nie wyraża zainteresowania. Każda z bibliotek zaprasza do współpracy osoby reprezentujące mniejszość łemkowską. Jedna z bibliotekarek, która okazuje się być łemkinią, zaprasza do współpracy swojego brata – pełnomocnika starosty ds. mniejszości. Partnerstwo pączkuje – ostatecznie jest w nim kilka instytucji i kilkanaście osób gotowych działać na rzecz wielokulturowości.

MB: *Po co powstało to partnerstwo?*

Magda Miller: *Mamy dwa główne cele. Po pierwsze, chcemy opracować i udostępnić unikatowe regionalia będące własnością stowarzyszeń łemkowskich. Po drugie, poprzez działania edukacyjne chcemy wzmocnić i poprawić dobrosąsiedzkie relacje na gruncie lokalnym.*



Partnerstwo gorlickie spotyka się regularnie przez kilka miesięcy podczas czterech szkoleń organizowanych przez FRSI w ramach projektu. Między szkoleniami przygotowywany jest plan, który ma być formalnym rezultatem udziału w projekcie. To wymóg, ale partnerstwo mierzy wyżej. W wyniku spotkań podczas i między szkoleniami partnerstwo wypracowuje trzyletni plan działania, wygrywa konkurs na wielokulturowy projekt polsko-norweski (jesienią 2014 roku przyjeżdżają do Gorlic Norwegowie a członkowie partnerstwa jadą do Norwegii) oraz opracowuje materiały promocyjne – krótkie klipy promujące wielokulturowość regionu oraz prezentację promującą partnerstwo .

Magda Miller: *Bardzo dobrze nam się pracuje w tym partnerstwie. Szybko się dogadujemy i wymyślamy rzeczy, które nie polegają na tym, że planujemy zrobienie jednej lekcji bibliotecznej, żeby odfajkować temat. Myślimy o tym szeroko, mamy plan trzyletni, a dodatkowo chcemy wspólnie opracować program edukacji regionalnej i wdrażać go całościowo. Dużo rzeczy udało nam się wypracować, a jednocześnie staramy się nie wchodzić na miny, bo oczywiście one są. Staramy się je omijać, ale to nie powoduje fałszywej poprawności. Rozmawiamy, szukamy rozwiązań. Osobiście uważam, że to jest na razie największa wartość tego partnerstwa.*

## Plany

Trzyletni plan działania i projekt polsko-norweski, który wspólnie wypracowano metodą „burzy mózgów”, zakładają różnorodne działania odpowiadające na potrzeby zdiagnozowane przez partnerstwo.

Małgorzata Krzemińska, bibliotekarka z Dominikowic: *Dotychczas prowadziliśmy działania wielokulturowe, ale teraz wchodzimy głębiej. Do tej pory było miło, lekko i przyjemnie, bardzo zabawowo. Teraz patrzemy dokładniej.*

Mariola Zagórska, bibliotekarka z Łosia: *Na terenie naszej gminy w ogóle nie jest realizowana edukacja regionalna. Kiedy zapytałam dyrektora gimnazjum, jak to wygląda, bo chciałam zorganizować wycieczkę do zagrody maziarskiej w Łosiu i do cerkwi, żeby młodzież mogła się dowiedzieć o kolegach Łemkach, to okazało się, że nic się nie dzieje. Nie dziwię się, że później nic nie wiedzą o sąsiadach. Myślę, że większość dzieci nigdy nie była w cerkwi, chociaż są tutaj w każdej miejscowości.*

Chcą dotrzeć do wszystkich grup wiekowych i wyjść poza jednorazowe akcje artystyczne typu koncerty i wystawy. Zastanawiają się, jak zapewnić trwałość rezultatów – stąd pomysł na opracowanie i publiczne udostępnienie zbiorów unikatowych regionalistów, które mają w swoich zasobach organizacje łemkowskie.

Magda Miller: *Zależało nam na działaniach, które nie są pojedynczymi wydarzeniami, jak koncerty czy wystawy, co już robimy i będziemy dalej robić. Zależało nam na działaniach, które będą procesem.*

Plany gorlickiego partnerstwa:

**1. Opracowanie regionalistów łemkowskich** – biblioteki partnerskie we współpracy i przy wsparciu językowym przedstawicieli mniejszości opracują i udostępnią unikatowe regionalia, które są własnością organizacji łemkowskich. Zbiory organizacji zostaną wprowadzone do systemu SOWA, którym posługują się wszystkie biblioteki w powiecie. Dzięki temu użytkownicy będą mieli do nich wgląd za pomocą katalogu online oraz możliwość wypożyczeń poprzez bibliotekę gorlicką. Najcenniejsza część zbiorów zostanie zdigitalizowana



i włączona do Gorlickiej Biblioteki Cyfrowej. Ponadto, biblioteki partnerskie podpiszą z obydwooma stowarzyszeniami umowy o stałej współpracy w zakresie zakupów i sprowadzenia do Gorlic rzadkich regionalistów.

**2. Akcja „Trzy alfabety”** – działanie artystyczne pokazujące wielokulturowość regionu poprzez trzy alfabety tradycyjnie spotykane na tych ziemiach: łaciński, cyrylicę i hebrajski. Wydane będą zakładki dla czytelników z trzema alfabetami, na których znajdą się słowa charakterystyczne dla każdej z trzech kultur.

**3. Bajki regionalne: pogórzańskie i łemkowskie** – będą prezentowane w różnych formach: czytania, dramy, teatru ulicznego, a nawet japońskiego teatru ilustracji *kamishibai*.

**4. Dyskusje w gimnazjach i bibliotece wokół filmu „Niebieskoocy”** – film dokumentalny, będący zapisem warsztatu antydyskryminacyjnego prowadzonego przez Jane Elliott, będzie prezentowany we wszystkich gimnazjach, w gminach biorących udział w projekcie.

W dalszych planach jest opracowanie programu edukacji regionalnej, który byłby spójnie wdrażany w całym powiecie.

## Wiarygodność

### **Maja Branka: Co pozwoliło wam się dogadać?**

Irena Kocur, Łemkini: Po prostu była chęć współpracy. Dużą rolę tutaj odegrała dyrektor biblioteki, to, że była postrzegana jako wiarygodna osoba, nie było dwuznaczności w jej postrzeganiu. Biblioteka organizowała też już wcześniej różne inicjatywy, wysyłała dwujęzyczne kartki z życzeniami – to ważne. W każdym działaniu musi być koordynator, a Magda miała pomysł, wiarę i chęć działania, a przy tym nie budzi kontrowersji co do intencji. Żeby się zaangażować, trzeba uwierzyć, że to ma sens.

Julia Doszna, pieśniarka łemkowska: Biblioteka poruszyła do działania i współdziałania nasze środowisko łemkowskie, które jest podzielone. Magda grała czasami rolę mediatora i bufora. Biblioteka stała się tym miejscem, które jest neutralne, które współpracuje z każdą stroną i daje możliwość spotkania wszystkim na neutralnym gruncie. To bardzo ważne.

Roman Korbicz, lider łemkowskiego zespołu „Serencza”: Myślę, że wspólną bazą były książki, każdy zauważył, że to jest dobry kierunek, że są różne antypatie, ale każdy może coś wnieść.

Małgorzata Krzemińska: Poza tym, po prostu fajni ludzie się spotkali. Magda potrafiła wszystkich zjednoczyć.

Magda Miller: Co było podstawą naszego sukcesu? Myślę, że dobra wola wszystkich, którzy chcieli zrobić coś sensownego bez naprawiania całego świata. Coś dla siebie, środowiska, coś dla użytkowników biblioteki, coś dla społeczności, w której żyją. Gdyby nie było w grupie woli, żeby przemilczeć pewne rzeczy, zostawić na boku i Wołyń, i akcję „Wisła”, to myślę, że moglibyśmy się rozperzchnąć po pierwszym spotkaniu.

Bartek Kiettyka, pracownik biblioteki gorlickiej: Dla mnie te spotkania i wspólna praca pokazały to, że jednak można się dogadać i współpracować, że nie trzeba sobie ciągle wypominać i przerzucać się najtrudniejszymi faktami z niechwalebnej wspólnej historii – to już

było, tego już nie „odstaniemy”. To istnieje, ale jest obok. Teraz zajmujemy się tym, żeby zrobić razem coś fajnego, żeby stworzyć razem nową jakość, załączek nowego myślenia. Może w końcu odetniemy się od tej historii i popatrzymy razem do przodu.

#### **MB: Czy partnerstwo przetrwa?**

Irena Kocur: Trudno powiedzieć. Na pewno ma szanse, jeśli Magda będzie kolejne lata dyrektorem i będzie podsyciała to zaangażowanie.

Natalia Hładyk, Zjednoczenie Łemków: Szczerze? Jeśli Magda będzie, to tak, bo to też się opiera na personaliach i przychylności władz lokalnych, np. gdybyśmy chcieli zrobić trzyjęzyczne oznakowania ulic. W odniesieniu do mniejszości narodowych, czy Łemków, czy Żydów, czy Cyganów często jest takie myślenie, że fajnie jest, kiedy tańczą i śpiewają, ale jak chcą czegoś więcej, to już jest dużo trudniej.

Roman Korbicz: Jeżeli uda nam się zrealizować wszystkie te działania, które są zaplanowane, to te relacje jeszcze bardziej się zacieśnią.

## Opis metody

Bibliotece w Gorlicach udało się stworzyć partnerstwo i zaprosić do współpracy sporą grupę ludzi, którzy chcieli działać wspólnie na rzecz wielokulturowości. Tym samym pokazali, że nawet w regionach, w których wielokulturowość jest tematem trudnym, mogącym być zarzewiem konfliktu, można podjąć konstruktywne działania. Wydaje się, że sukces gorlickiej biblioteki wynika z następujących założeń i zasad, o których warto pamiętać:

- 1. Wiarygodność biblioteki** – partnerzy biblioteki zgodnie podkreślali, że kluczowe znaczenie, zarówno w przystąpieniu do partnerstwa, jak i w dalszych pracach miała wiarygodność biblioteki jako instytucji. Biblioteka jest postrzegana jako partner wiarygodny (prowadziła wcześniej działania dobrej jakości), bezstronny (zaprasza do współpracy wszystkie strony) oraz neutralny (nie opowiada się po żadnej ze stron). Zajęcie i utrzymanie takiej pozycji pozwoliło bibliotece, w sytuacjach trudniejszych, na odgrywanie roli bufora i mediatora.
- 2. Przywództwo** – uczestnicy partnerstwa zgodnie podkreślali ważną rolę dyrektorki biblioteki: była postrzegana, podobnie jak biblioteka, jako wiarygodna i neutralna. Miała wizję tego, co powinno się wydarzyć w ramach partnerstwa, i jasno ją komunikowała.
- 3. Kierunek: Przyszłość** – mimo trudności i niesprzyjającego kontekstu historycznego partnerstwo skupiło się na działaniach, które dotyczą teraźniejszości i przyszłości. To był świadomy wybór. Zaakceptowano trudną historię i zdecydowano się iść dalej, przyjmując, że nie ma jednej obiektywnej prawdy, są za to różne perspektywy.
- 4. Wspólny cel** – uczestnicy partnerstwa podkreślali, że początkowe skupienie się na celu, którym było opracowanie unikatowych regionalistów znajdujących się w zasobach organizacji łemkowskich, stanowiło neutralną, jasną dla wszystkich, korzystną bazę. Opracowanie i udostępnienie książek było świetnym punktem wyjścia, który ułatwił dalsze prace.

**5. Wspólne korzyści** – wszystkie zaangażowane strony korzystają na tym rozwiązaniu i jednocześnie żadna ze stron nie mogłaby samodzielnie zrealizować tego działania. Przynosi ono korzyści nie tylko zaangażowanym podmiotom (biblioteka poszerza kolekcję regionalistów, organizacje łemkowskie mają profesjonalnie opracowaną część zbiorów i uczą się, w jaki sposób to robić), ale przede wszystkim użytkownikom biblioteki i osobom zainteresowanym regionalną kulturą i historią Gorlic.



## CHARAKTERYSTYKA MIEJSCOWOŚCI

Opole to miasto wojewódzkie w południowo-zachodniej Polsce, leżące nad rzeką Odrą, liczy ponad 120 tysięcy mieszkańców. Jest jedną z historycznych stolic Górnego Śląska i jednym z najstarszych jego miast. Na dzisiejszy obraz Opola i regionu wpływ miał trudny spłot wydarzeń związany z historią pogranicza polsko-czesko-niemieckiego, na terenie którego leży dzisiejsze województwo. Region wyróżnia się wielowiekową tradycją wielokulturowości stanowioną przez Polaków, Niemców, Czechów, ludność pochodzenia żydowskiego, romskiego, Kresowiaków – Polaków ze Wschodu przybyłych na tzw. ziemie odzyskane oraz Ślązaków. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego w 2011 roku wskazały, że w województwie opolskim najliczniejsze identyfikacje narodowo-etniczne inne niż polska to śląska i niemiecka. Władze regionu starają się obecnie przyciągnąć zagranicznych inwestorów, promując jego wielokulturowość. W efekcie wielokulturowy i wieloreligijny krajobraz miasta wzbogacili imigranci i reemigranci z różnych stron świata. Dziś Opolszczyzna to – poza tradycyjnymi mniejszościami żyjącymi na terenie województwa od dawna – także jej nowi wielokulturowi mieszkańcy.

Miejska Biblioteka Publiczna w Opolu (14 placówek) jest instytucją z długą historią (została utworzona blisko 70 lat temu) i nowoczesnym wizerunkiem. Opolska biblioteka to jedna z najnowocześniejszych bibliotek w Polsce, nie tylko pod względem wyglądu (imponujący nowy budynek wypożyczalni centralnej i mediateki), ale także programu i nowatorskiego podejścia do zadań biblioteki realizowanych w najróżniejszych formach. Biblioteka opolska umacnia i inspirowa zainteresowania czytelnicze oraz promuje uznanie dla literatury i sztuk pięknych.

## CHARAKTERYSTYKA BIBLIOTEKI

# Pogaduchy w Opolu

---

## Tu i teraz

Szelest przewracanych kartek przerywa ciszę wypełnioną skupieniem, determinacją i zaangażowaniem. Grupa ukraińskich studentów siedzi wokół stołu w dość sporej sali biblioteki i przewraca kolejne strony podręcznika języka polskiego dla obcokrajowców. Chwile samodzielnej pracy. Rzadkie. Większość spotkania to rozmowy, pytania, a także wybuchy śmiechu.

— *Dlaczego w poprzednim zdaniu jest „pójdę do muzeum”, czyli tak jak mianownik?*

— *No właśnie. Słowo muzeum w języku polskim w liczbie pojedynczej właściwie się nie odmienia: mianownik, dopełniacz, celownik.... Tylko muzeum, muzeum, muzeum.*

— *O, fajnie! To ja lubię to „muzeum”.*

Raz na jakiś czas, zazwyczaj co tydzień, w bibliotece organizowane są „Pogaduchy”. To spotkania ze studentami z Ukrainy, poświęcone nauce języka polskiego i polskiej kulturze. Nie ma stałego dnia, godziny, formuły ani tematu zajęć. Zainteresowane osoby co tydzień wymieniają z bibliotekarkami maile i umawiają dogodną porę, najczęściej na początku tygodnia, między poniedziałkiem a środą. Tak chcieli sami studenci. Choć mają ustalony grafik zajęć na uniwersytecie, to często zdarzają im się dodatkowe konsultacje, randka, rozmowa o pracę czy inne zdarzenia, które uniemożliwiałyby udział w spotkaniach. Ale grupa też nie jest stała. Dla czterech bibliotekarek z działu promocji opolskiej biblioteki to również dobre podejście. Zajęcia organizują dodatkowo, poza swoimi codziennymi obowiązkami. Nie narzekają, bo dzięki nim czują powiew nowości, jedna z nich mówi, że zajęcia ją uskrzydliły.

## Przeszłość

*To ja się do tego zapaliłam – mówi Martyna Czekąła z działu promocji opolskiej biblioteki. Uparłam się, żeby w to wejść. (...) Biegałam na Uniwersytet Opolski i dopytywałam o Erasmusa, strukturę, liczby. Bo mnie interesują inne kultury, szczególnie języki. Lubię się ich uczyć. (...) Największe zainteresowanie miałam Hiszpanami, bo kiedyś uczyłam się języka hiszpańskiego. (...) Ze studentami z Hiszpanii umawiam się już od dwóch miesięcy, ale hiszpańskie poczucie czasu utrudnia nam spotkanie się [śmiech].*



Danuta Łuczak, starszy kustosz, kierowniczką działu promocji: *Szukałyśmy inspiracji, żeby robić coś nowego. Jak Letnia Szkoła Języka na Uniwersytecie Opolskim. W naszej filii w Grudziach (dzielnica Opola – przyp. aut.), gdzie mieszka dużo „typowych” Ślązaków, jest bibliotekarka, która ma bardzo dobre relacje ze środowiskiem, bo sama stamtąd pochodzi i jest jedną z nich. Zna działaczki, artystki, robi Olimpiadę Gwary Śląskiej. (...) A my szukałyśmy czegoś innego, czegoś bardziej dla nas, co nas wyróżni. Przeglądanie prasy doprowadziło nas do wniosku, że jest wielu cudzoziemskich studentów w Opolu i że ich liczba rośnie w tutejszych uczelniach. (...) Uniwersytet Opolski zaproponował nam, byśmy włączyli się w organizowaną przez nich Szkołę Letnią dla Ukraińców. W naszym budynku odbyło się spotkanie o Grotowskim i prezentacja biblioteki. Po tym wydarzeniu podjęłyśmy z Ukraińcami dalszą współpracę w formie „Pogaduch”. (...) Pomysł zajęć wyłynął z ankiety. Nie było założenia, co to będzie. Byłyśmy gotowe robić też coś zupełnie innego.*

Do rozmowy przeprowadzanej z bibliotekarkami zaangażowanymi w projekt włącza się koleżanka z pokoju, Aleksandra Wieczorek: *U nas jest dobra atmosfera do bezpiecznego działania. Pani Dyrektor daje wsparcie „odjechanym” pomysłom. Nie boi się ryzyka. Mamy zadanie uczyć się na błędach: testować, próbować, sprawdzać i poprawiać. To nas popycha do przodu. (...) A wielokulturowość to jest coś nowego i dlatego jest ogromnym eksperymentowaniem. Chcemy nadążyć za zmianami, jakie zachodzą.*

Tak też było z „Pogaduchami”. Początkowa idea, która wyłynęła z ankiet oraz rozmów z Ukraińcami z dwóch opolskich uczelni i z koordynatorkami uczelnianej wymiany międzynarodowej, czyli organizowanie nieformalnych spotkań poświęconych kulturze (o świętach w obu kulturach, ślubach, rodzinie, miastach pochodzenia), przeistoczyła się w zajęcia *stricte* językowe. Tak zdecydowali studenci uczestniczący w „Pogaduchach”, bo choć mają lekcje języka polskiego na uczelniach (1-3 godziny tygodniowo w początkowym okresie), nie wystarcza im to do studiowania w języku polskim, do zdawania egzaminów. Część z nich chce także iść dalej, szukać pracy w Polsce. *Hitem były zajęcia o dopełniaczu. Bardzo intensywna lekcja, z której byli bardzo zadowoleni* – wspomina jedna z bibliotekarek. Choć zmieniły się poruszane zagadnienia, nie zrezygnowano z formuły: nieoficjalnej atmosfery, przy ciastkach i kawie, wokół stołu, wszyscy są po imieniu. Studenci przychodzą do nich też po zajęciach, opowiadają o sobie, problemach. Jednej Ukraince udało się już pomóc w poszukiwaniu zatrudnienia. Dostała propozycję poprowadzenia zajęć w bibliotece, a ponadto przekierowano ją do organizacji pozarządowej, która pomaga w znalezieniu pracy. Pracownicy biblioteki tłumaczyły, jak wygląda rynek pracy w Polsce, jak najlepiej szukać zatrudnienia, uprzedzały o trudnościach i dawały wskazówki dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej. Choć „Pogaduchy” przyjmują formę lekcji języka polskiego organizowanych wokół jakiegoś tematu przewodniego, na przykład kina i teatru, to ich oddziaływanie jest znacznie szersze.

## Przyszłość

*Ukraińska powszechnie kojarzy się z dziewczyną pracującą na ulicy. (...) Dzięki zajęciom dowiedziałam się, że też podlegam stereotypom, wpływom grupy. (...) Dopiero teraz patrzę na nich inaczej, zapraszam na wydarzenia w bibliotece, do korzystania z oferty kulturalnej i widzę, że kiedy wchodzi (na wernisaż, na spotkanie z pisarzem – przyp. aut.), to się uśmiechają. Nikt się tak nie uśmiecha jak oni* – tak o Ukraińcach mówi Danuta Łuczak, głównodowodząca całego przedsięwzięcia. Nie chce zatrzymywać się na lekcjach. Poszukuje nowych pomysłów

na działania. Tak widzi misję swoją i biblioteki: *Przecież możemy wyjść z tym poza bibliotekę, bardziej do przestrzeni publicznej, by pokazać ich i ich kulturę szerszej publiczności.* W planach na najbliższą przyszłość jest: bliższa współpraca z Letnią Szkołą Językową Uniwersytetu Opolskiego, tym razem być może współprowadzenie zajęć; nowe zajęcia w ofercie wakacyjnej biblioteki prowadzone przez Ukrainkę; Dni Ukraińskie – pięciodniowe wydarzenie kulturalne z pełnym zaangażowaniem Ukraińców i wykorzystaniem ich talentów (okazało się, że wśród nich są artyści, biznesmeni, całe rodziny gotowe przygotować coś na festiwal); wizyty studyjne polskich bibliotekarek w Norwegii i współpraca międzynarodowa (biblioteka jest laureatką w konkursie na polsko-norweskie projekty). A to dopiero początek...

## Korzyści

### Perspektywa studentów:

- › Przede wszystkim integrują się między sobą i z pracownikami biblioteki.

Część z nich, zależnie od cech osobowości, znajomości języka i polskich realiów, ale też etapu ich adaptacji kulturowej i towarzyszącemu temu samopoczuciu, może mieć trudności z wchodzeniem w kontakty zarówno z Polakami, jak i z Ukraińcami. Studenci zagraniczni są grupą ryzyka, jeśli chodzi o negatywne konsekwencje szoku kulturowego, który może prowadzić do izolacji, samotności, a nawet chorób psychosomatycznych.

- › Ćwiczą struktury gramatyczne na materiale wrażliwym kulturowo – rozmawiając o kinie, teatrze itp.

Pozwala im to przygotować się lepiej do zajęć na uczelni, do egzaminów, do codziennego życia i komunikacji z Polakami. W perspektywie daje szansę na atrakcyjniejszą pracę, co w jakimś stopniu może zmniejszyć ryzyko wykluczenia z rynku pracy, z czym boryka się wielu cudzoziemców decydujących się na zamieszkanie w Polsce.

- › Pogłębiają wiedzę na temat kultury polskiej.

– *A w ogóle znacie polskie filmy?*

– *Tak. Taki jeden z 1937 roku i jeszcze „Trędowatą”. I „Znachora”.*

Podczas nauki języka studenci poznają współczesną kulturę polską, to, co się aktualnie dzieje w filmie, teatrze, literaturze. Omawiają codzienne zdziewienia międzykulturowe, na przykład to, że zagraniczne filmy w polskiej telewizji nie są, jak w większości krajów, dubbingowane, ale czytane przez lektora. Omawianie różnego rodzaju niespodzianek wynikających z różnic kulturowych i bieżące ich wyjaśnianie pomaga migrantom w łagodniejszym przechodzeniu przez szok kulturowy i zwiększa ich zdolność adaptacyjną do życia w nowym kraju na emigracji.

- › Zdobywają praktyczne informacje o mieście, kraju i codziennym funkcjonowaniu.

W trakcie lekcji języka polskiego wykorzystującej kontekst filmu i teatru studenci otrzymali od bibliotekarek wskazówki do topografii miasta – gdzie znajdują się kina, teatry, informacje o bieżącym repertuarze. Ponadto, samo przychodzenie do biblioteki pozwala im oswoić się z miejscem, poznać całą ofertę, wziąć udział w innych działaniach poza lekcjami. I nabrać zaufania do biblioteki, i być może także innych instytucji polskich.

- › Wzmacniają wiarę w siebie i własne kompetencje.

Zajęcia pokazują im samym, jak wiele uczą się z lekcji na lekcję, jak poprawia się ich znajomość języka polskiego (coraz trudniejsze zajęcia, nowe obszary wiedzy, większa swoboda wypowiedzi, lekcje początkowo prowadzone dwujęzycznie po pewnym czasie przeobraziły się w spotkania jedynie po polsku). Są też okazją dla pojedynczych osób, by podzielić się swoimi umiejętnościami pozajęzykowymi. Jedną ze studentek, która sama jest scenografką i stażowała w różnych opolskich teatrach, opowiedziała o swoich doświadczeniach i wiedzy z tego obszaru. Mogła poczuć się ekspertką kulturową, która pochodzi z Ukrainy, ale pokazuje innym, gdzie są instytucje kulturalne i jak funkcjonują. Dysponowała bogatą wiedzą wykraczającą poza to, co wiedziały Polki.

### **Perspektywa bibliotekarek:**

- › Zdobywają nowe kompetencje i rozwijają się.

Angażowanie się w nowe obszary działania to wyzwanie dla instytucji i pracowników. Nieoczywista ścieżka rozwoju i wychodzenie ze strefy komfortu pomagają uniknąć wypalenia zawodowego. Nowe zadania, choć wymagają nakładów czasowych, energetycznych, rozwijania kompetencji, przynoszą wiele osobistych korzyści.

- › Rozbudowują ofertę i spełniają ważną rolę społeczną.

Nowe działania uatrakcyjniają ofertę biblioteki, czyniąc ją bardziej nowoczesną, otwartą i ważną w środowisku, co z kolei potwierdza, że biblioteka jest wiarygodną instytucją odpowiadającą na istotne potrzeby społeczne i włączającą się w rozwiązywanie realnych lub potencjalnych problemów społecznych. Prowadząc lekcje języka polskiego dla cudzoziemców, biblioteka realizuje wiele celów wykraczających poza jej własny interes. Są wśród nich cele praktyczne: nauka języka, zwiększanie kompetencji, integracja cudzoziemców między sobą i z Polakami, wsparcie w adaptacji kulturowej i przejściu przez różne etapy szoku kulturowego itp. Wyróżnić można także cele strategiczne, takie jak przeciwdziałanie wykluczeniu cudzoziemców z życia społecznego i z rynku pracy oraz zapobieganie lub minimalizowanie niepożądanych skutków adaptacji kulturowej na poziomie personalnym (np. wycofanie, obniżenie nastroju, psychosomatyka, kłopoty z codziennym funkcjonowaniem) i społecznym (ryzyko niepożądanych zachowań, które mogłyby szkodzić zarówno samym cudzoziemcom, jak i społeczeństwu przyjmującemu). Istotnym celem strategicznym jest także edukowanie grupy większościowej o mniejszości kulturowej – przełamywanie dystansu, stereotypów, niechęci i uprzedzeń.

- › Rozbudowują sieć kontaktów i zdobywają nowych użytkowników.

Organizacja zajęć, poprzedzona odpowiednim rozeznaniem w środowisku, przynosi korzyść w postaci nowych kontaktów osobistych i instytucjonalnych przekładających się na współpracę i potencjalne partnerstwa, np. z uczelniami i koordynatorkami akademickiej współpracy zagranicznej, oraz nowych użytkowników, takich jak studenci, ale także inne związane z nimi osoby przebywające w Polsce i chcące uczyć się polskiego: partnerzy, członkowie rodzin, współpracownicy, znajomi, inne osoby – Ukraińcy, którzy nieformalną drogą dowiedzieli się od studentów o ofercie biblioteki.

## Opis metody

*Na pierwsze zajęcia poszliśmy bardzo zestresowane – przyznaje Martyna Czekąła – i powiedziałyśmy im o tym. No i zaczęła się licytacja, kto się bardziej stresuje. Bo studenci też się bali, nie byli pewni, nie wiedzieli, czego się spodziewać. Teraz bibliotekarki zajęcia prowadzą już bez stresu, przygotowują się zazwyczaj dzień wcześniej, indywidualnie, a na półtorej godziny przez spotkaniem ustalają szczegóły.*

Zespół tworzą cztery osoby – dwie na stałe zaangażowane w projekt, obecne na każdym zajęciu, dwie pozostałe dołączają, jeśli tylko pozwalają im na to inne obowiązki. Skład zespołu to przykład współpracy między działami biblioteki. Z inicjatywą wyszły osoby z działu promocji, ale potrzebowały kogoś, kto dobrze zna rosyjski lub ukraiński, bo ich znajomość tych języków była niewystarczająca. Nie chciały kogoś z zewnątrz, szukały fachowca wśród pracowników biblioteki. *Z nieba spadła nam Asia, która jest rusycystką – mówi Martyna Czekąła. Właśnie zaczęłam tu pracę i to, że mogłam używać mojego wyuczonego języka, to mnie uskrzydliło – dodaje Joanna Żółtowska z działu informacji.*

Bibliotekarki nie mają przygotowania pedagogicznego, ale skorzystały przy planowaniu zajęć z materiałów organizacji pozarządowej pomagającej pracować z cudzoziemcami. Ponadto, wykorzystują własne doświadczenie uczenia się języków obcych. *Staram się wyobrazić sobie, jakbym to ja była obcokrajowcem i co bym chciała od nauczyciela – mówi Joanna Żółtowska.*

Nie mają, póki co, żadnego dodatkowego budżetu na zajęcia. Pieniądze na poczęstunek, odbitki materiałów, materiały papiernicze mieszczą się w wydatkach działu promocji. Podręcznik bibliotekarka prowadząca zajęcia zakupiła sama, z własnych pieniędzy, bo choć biblioteka dysponuje jedną książką do uczenia języka polskiego jako języka drugiego, to wolała inny, który znalazła w Internecie i bardziej jej się spodobał.

Działanie realizowane w bibliotece w Opolu uwzględnia wszystkie filary biblioteki wielokulturowej:

- › Opiera się na **współpracy** z Ukraińcami (koordynatorkami uczelnianymi – Ukrainkami, ale przede wszystkim z samymi studentami pochodzącymi z Ukrainy) przy decydowaniu o tym, jakie działania będą podejmowane w bibliotece (nie tylko „Pogaduchy”, ale też inne wydarzenia: zajęcia wakacyjne, festiwal kulturowy, wystawa) i co będzie ich treścią.
- › Polega na **włączaniu** Ukraińców w życie biblioteki, ale i w życie miasta – zarówno w działania skrojone specjalnie pod potrzeby tej grupy (kurs językowy i przygotowanie kulturowe), jak i w inne działania będące w ofercie biblioteki.
- › W zajęciach i szerszej współpracy z cudzoziemcami chodzi nie tylko o **wzmocnienie** kompetencji językowych Ukraińców, ale też ich wiary w siebie i kompetencji przywiezionych z kraju pochodzenia (talenty, umiejętności).
- › Zarówno same „Pogaduchy” organizowane w bibliotece, jak i plany wyjścia w miejsca bardziej publiczne zwiększają **widoczność i obecność** Ukraińców w przestrzeni społecznej. To ważny element edukacji międzykulturowej, przygotowującej do współżycia różnych grup w środowisku lokalnym, z większą świadomością i wiedzą o sobie nawzajem.







## CHARAKTERYSTYKA MIEJSCOWOŚCI

Kędzierzyn-Koźle to miasto w województwie opolskim, zamieszkałe przez 64 tysiące osób, reklamujące się jako ośrodek miejski o specyficznym położeniu geograficznym w centralnej części Europy, w stosunkowo niedalekiej odległości od sześciu stolic europejskich: Warszawy, Berlina, Pragi, Wiednia, Bratysławy i Budapesztu. Różne źródła informacji o mieście (oficjalna strona internetowa Urzędu Miasta, artykuły i notki na innych stronach) podkreślają bogatą współpracę międzynarodową miasta z partnerami z całej Europy, za którą zostało ono nagrodzone w roku 2007 oraz w 2008 w konkursie „Partnerstwo bez granic”. W odróżnieniu od informacji o kontakcie międzynarodowym, nie ma łatwo dostępnych informacji o lokalnej wielokulturowości. Z diagnozy biblioteki wynika jednak, że grupą obecną w społeczności, z którą i na rzecz której szczególnie warto działać, są Romowie.

Miejska Biblioteka Publiczna w Kędzierzynie-Koźlu z jej ośmioma oddziałami to jedna z ważniejszych instytucji miasta, odpowiedzialna nie tylko za działania *stricte* biblioteczne, organizowane wokół książek, ale także za aktywność kulturalną. Oddział dziecięcy filii numer 5 to przyjazne i otwarte miejsce z bogatą ofertą dla najmłodszych użytkowników. Za jej atmosferę odpowiedzialna jest bibliotekarka Barbara Górnik, nagrodzona przez uczniów z Kędzierzyna-Koźla „Gwiazdą Szeryfa Praw Dziecka” jako osoba zaangażowana lokalnie w propagowanie i ochronę praw dzieci (pomysłodawcą nagrody jest Polski Komitet Narodowy UNICEF). Udział w projekcie „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur” potwierdza także jej zainteresowanie prawami i sytuacją dzieci romskich.

## CHARAKTERYSTYKA BIBLIOTEKI

# Romowie w bibliotece w Kędzierzynie-Koźlu

---

To miała być inspiracja pod tytułem „Wspólne czytanie bajek romskich”. Miała być, ale wyszło nieco inaczej, co nie zmienia faktu, że warto pokazać, co zrobili Romowie i bibliotekarki w kędzierzyńskiej placówce. Jest to dobra praktyka, która powinna być inspiracją dla współpracy międzykulturowej włączającej, wzmacniającej i uwidaczniającej grupę mniejszościową w instytucji publicznej. W Kędzierzynie-Koźlu bibliotekarki nie bały się oddać inicjatywy w ręce Romów. I wszyscy dobrze na tym wyszli.

Filia numer 5 Miejskiej Biblioteki Publicznej w Kędzierzynie-Koźlu zaprosiła realizatorów projektu „Biblioteka miejscem spotkań wielu kultur” na polsko-romskie bajanie na podstawie baśni Jana Mirgi. Jako współautorki publikacji wieńczącej projekt podróżowałyśmy w tym czasie do różnych bibliotek w całej Polsce, by przyglądać się działaniom wielokulturowym wartym opisaniam jako inspiracja. Przyjęłyśmy zatem z radością zaproszenie do Kędzierzyna-Koźla – nie na samo czytanie bajek, ale na spotkanie z organizatorkami, które odbyło się kilka dni później. Miała to być okazja do porozmawiania na temat wydarzenia i dalszych wielokulturowych planów. Do samej idei czytania romskich baśni miałyśmy jednak pewien dystans – kultura romska jest kulturą mówioną, przez lata nie była spisywana i upubliczniana po to, by ją uchronić przed Gadziami – nie-Romami. Dziś bajki i inne wytwory kultury są już publikowane, ale sama idea czytania utworów literackich nie wywodzi się z romskiej kultury i jest Romom obca. Ciekawe byłyśmy, czy czytanie romskich bajek zostanie opatrzone takim komentarzem.

Zaraz po naszym przybyciu do biblioteki zaczęła się wartka rozmowa z organizatorkami – trzema Polkami i Romką. Rozmowa dotyczyła głównie udziału zespołu biblioteki i współpracowników w szkoleniach w ramach projektu FRIS. Panie mówiły, co zrobiły na nich największe wrażenie, o roli trenerki, o współuczestnikach. Dopiero po około 40 minutach przeszłyśmy do omawiania czytania bajek. Nieśmiało i z pewną obawą bibliotekarki przyznały, że czytania bajek nie było. Uff, co za ulga! Z naszej strony radość, bo do pomysłu nie miałyśmy przecież przekonania. Okazało się, że zamiast czytania baśni były zajęcia z Inną Mirgą – szkolną asystentką edukacji dzieci romskich, lokalną liderką romską oraz jej córkami: Semilianą, Natalią i Karoliną, uczennicami szkoły podstawowej. Spotkanie było pełne atrakcji: film o Romach ze zbiorów Muzeum Okręgowego w Tarnowie i rozmowa o nim (pytania o film, o historię Romów, ale także o muzeum i stałą wystawę poświęconą Romom), taniec jednej z córek, prezentacja strojów estradowych, przymierzanie ich, opowieść o fladze romskiej i kolorowanki, wystawa książek romskich i po romsku. *Biblioteka nie ma*

w swoich zbiorach takich pozycji, to przywiozłam: poezję Jana Mirgi, „Romano Atmo” – czasopisma o tematyce romskiej wydawane przez Związek Romów Polskich z siedzibą w Szczecinku, komiks wydany we Wrocławiu i przedstawiający dzieje Romów od średniowiecza po czasy współczesne, Encyklopedię Nowego Roma, Akademię Przedszkolaka i wiele innych. Z tego powstała wystawa, która zagościła na tydzień w bibliotece – chwali pomysł Inga Mirga.

To był strzał w dziesiątkę. Dzieci były zachwycone. Doszło do prawdziwej rozmowy i poznania się. Kolor skóry, różnice w karnacji przestały być problemem. Liczyły się zupełnie inne rzeczy. Inga Mirga, przedstawiając swoje dwie córki, zapytała, co je różni (wiedziała, że wyróżnialną cechą może być ich kolor skóry – jedna ma śniadą, ciemną cerę, druga zupełnie jasną). Dzieci wskazywały wiele różnic: w ubraniu, w uczesaniu, w tym, jak się zachowują dziewczyny, ale nie wspomniały o kolorze skóry. Dla edukatorki to był sygnał, na czym polegają spotkania międzykulturowe i poznawanie drugiej kultury: *Od tego momentu zmienia się podejście do Romów. Nie wrzucają wszystkich do jednego worka, ale widzą między Romami różnice.*

O samych zmianach w programie spotkania mówi tak: *Romowie to taborowe życie. Spontaniczni. Ciągłe się coś zmienia. Pomysł na spotkanie też się zmienił w ostatniej chwili, bo tacy są Romowie.* Inga Mirga razem z Tobiaszem Kucą – drugim asystentem edukacji dzieci romskich podpowiedzieli, że zamiast czytania bajki lepiej zorganizować nieformalnie spotkanie, by zbliżyć do siebie dzieci polskie i romskie.

Inga Mirga: *Samo czytanie nic o Romach nie powie. Tyle, że mamy bajki. A to, że jesteśmy podobni, ale i różni trzeba powiedzieć. Nawet jeśli by Romka czytała, to nic im nie powie to o niej, o jej kulturze, kim jest. Kiedyś też już mnie poproszono, żebym czytała bajki w przedszkolu mojej córki. Zgodziłam się. Czytałam, ale tylko część dzieci była zainteresowana, inni odpadali. To przeszłam na romski. To dopiero ich zaciekawiło. Obudzili się ze zdziwienia, ale nic nie rozumieli. Tylko moje dziecko z uśmiechem na twarzy, bo wreszcie było w przedszkolu coś w jego języku. I to dopiero wywołało ciekawość dzieci. Co to za język? Kim pani jest? Co znaczy Polka romskiego pochodzenia? itd. Romka mówi też o idei publikowania pozycji romskich: *Romowie mają swoje wiersze, spisane od dawna, ale bali się publikować. Jak Papusza. Jest lęk przed upowszechnianiem romskiej kultury.**

Bibliotekarki uzupełniają informacje o zmianie formuły spotkania. Przyznają, że książkę biblioteka zakupiła jeszcze przed projektem i przed spotkaniem ze współpracownikami romskimi. To był pomysł bibliotekarek. W trakcie szkoleń i przygotowywania wydarzenia doszło między nimi do – jak to same nazwały – rozłamu. Przyznają, że część grupy „wiedziała lepiej”, co Romom potrzebne, a część chciała poznać pomysły Romów. Zarówno udział w szkoleniach w ramach projektu, jak i dalsza współpraca to była trudna lekcja – trzeba się było nauczyć słuchania tego, co Romowie mają do powiedzenia. *Dla mnie to była nauka pokory – tak spuścić z tonu i po prostu postuchać* – przyznaje Barbara Górnik, pracownica działu dziecięcego biorąca udział w projekcie.

Rozłamów w rozumieniu idei współpracy było i jest nadal więcej. Z perspektywy Romki: *Biblioteka to miejsce publiczne, dla wszystkich, dla mniejszości też, ale bibliotekarze muszą się nauczyć kultury mniejszości. Na przykład: gdy grupka Romów stoi w bibliotece i rozmawia po swojemu, to bibliotekarki postrzegają to jako krzyk czy kłótnię, czyli coś niepotrzebnego, a muszą zrozumieć, że to jest tylko rozmowa.*

Sylwia Żelezik, pracownica Działu Instrukcyjno-Promocyjnego, stwierdza natomiast: *My się z Romami ścieramy na co dzień. Oni nie zawsze zachowują się zgodnie z naszymi oczekiwaniami i czasami źle odbierają nasze uwagi dotyczące ich zachowania.*

Dwie osoby, dwie kultury, dwie różne perspektywy. Współpraca Polek z Romami przy organizacji wydarzenia pokazała, że jedna i druga strona mają wobec siebie nawzajem oczekiwania, że postrzegają siebie wedle własnych wzorców i interpretują swoje zachowania przez swój pryzmat. *Wydawałoby się, że wszyscy widzimy to samo, a okazuje się, że różnimy się bardzo. Mały szczegół zmienia perspektywę* – dodaje Inga Mirga. Sylwia Żelezik w trakcie rozmowy przyznaje, że wiele trudności ze wzajemnym zrozumieniem, nawet na poziomie codziennej rozmowy i kontaktu, udało się przetłamać po szkoleniach i wspólnej współpracy. *Uczenie się tolerancji to ciągły proces* – mówi już nie z teorii, ale na podstawie osobistego doświadczenia udziału w projekcie Bożena Gruba, działaczka lokalna, wolontariuszka i sympatyczka biblioteki, mama dziewczynki biorącej udział w spotkaniu. Była gotowa namawiać nauczycielkę i rodziców uczniów z klasy swojej córki do przyścia na zajęcia organizowane przez bibliotekę, bo – jak mówi – na własnej skórze w trakcie szkoleń doświadczyła, jak się czują Romowie na co dzień, czym jest dyskryminacja i chce to przekazywać dalej. Nie musiała namawiać prawie nikogo, bo okazało się, że uczniowie i nauczycielka bardzo chętnie wezmą udział w warsztatach. Nie było żadnych innych przeciwników tego pomysłu poza... jej własną córką. Dziewczynka, wychowywana w duchu tolerancji i poszanowania dla innych kultur, dobrze znająca i lubiąca baśnie romskie czytane jej w domu, ku zdziwieniu mamy, nie chciała wziąć udziału w spotkaniu z Romami. Obudziły się w niej uprzedzenia, których żadna z nich – ani mama, ani córka – nie były wcześniej świadome. Udało się ją jednak namówić na udział w zajęciach, które oceniła jako wspaniałe.

# Opis metody

## SCENARIUSZ

1. Film ukazujący zapomniany świat cygańskich taborów oraz historię Romów, ich tradycję, kulturę i obrzędy od czasów dawnych po współczesne.
2. Krótki quiz na temat filmu (uczniowie bezbłędnie odpowiedzieli na każde pytanie).
3. Pokaz strojów romskich i przymiarki.
4. Prezentacja tańca romskiego w wykonaniu Karoliny Mirgi, najmłodszej córki Ingi.
5. Wystawa publikacji, w tym ukazujących grupę niestereotypowo i różnorodnie.

W międzyczasie prowadząca proponowała aktywności podnoszące koncentrację i energię w grupie (gry i zabawy z wykorzystaniem elementów kultury romskiej – flaga, kolorowanki, komiks na temat historii i inne).

## REKOMENDACJE ORGANIZATOREK

1. Przede wszystkim oddać wydarzenie w ręce Romów – wiedzą najlepiej, co i jak zaprezentować, by pokazać kulturę romską grupie większościowej, ale też by uwiarygodnić działania i przekonać do nich środowisko romskie.
2. Ustalić role i podział obowiązków – zarówno pomiędzy pracownikami i wolontariuszami biblioteki, jak i ze stroną romską.
3. Zacząć współpracę od „bezpiecznej” grupy – takiej, z którą ma się dobry kontakt, doświadczenie wcześniejszej współpracy, z którą będzie łatwiej pracować. Rozpoczynanie nowego typu działań potrzebuje zarówno sprawdzonej publiczności, jak i kadry przekonanej i pewnej siebie oraz swojego pomysłu. W bibliotece w Kędzierzynie-Koźlu była to grupa dzieci z zaprzyjaźnionej szkoły podstawowej. Poprzez uczniów biblioteka starała się dotrzeć z wielokulturowymi działaniami do rodziców. Na pierwszym etapie realizacji projektu ani biblioteka, ani Romowie nie byli gotowi na pracę wśród dorosłych.
4. Dla tematów potencjalnie trudnych, kontrowersyjnych albo za takie uważanych, warto zdobywać poparcie osób spoza biblioteki, mających wpływ na sytuację (tzw. agenci zmiany) – w omawianym przypadku była to lokalna działaczka, sympatyczka i wolontariuszka biblioteki, której córka chodzi do klasy zaproszonej na spotkanie polsko-romskie.
5. Same zajęcia powinny być różnorodne, dynamiczne dzięki szybko zmieniającym się aktywnościom, z elementem zaskoczenia, nieoczekiwanego działania (np. zmiana języka prowadzenia zajęć z polskiego na romani). Zapewni to zaciekawienie i gotowość udziału w uczeniu się przez doświadczenie. Jednocześnie trzeba też przeznaczyć czas na tłumaczenie kontekstu kulturowego, różnic, np. przy bajkach romskich wyjaśnić, czemu nie były spisywane, jak to było i jest z przekazem ustnym i pisemnym w kulturze romskiej. Należy promować niestandardowe postacie, życiorysy osób, które nie wpisują się w stereotypowe postrzeganie grupy. Niewyczerpanym źródłem takich sylwetek Romów i Romek współcześnie żyjących jest strona internetowa i materiały kampanii społecznej „Jedni z wielu”<sup>30</sup>.

30 Strona internetowa kampanii „Jedni z wielu”, [jednizwielu.pl/bohaterowie-kampanii](http://jednizwielu.pl/bohaterowie-kampanii) (dostęp: 20.08.2014).

Opisałyśmy powyższe przedsięwzięcie, ujawniając ewoluującą formułę spotkania oraz przytaczając różne wypowiedzi i opinie organizatorek, by pokazać, że prawdziwa **współpraca** między ludźmi z różnych kultur, szczególnie tych obarczonych dużym dystansem, nie jest zazwyczaj łatwa. Wszystkie uczestniczki rozmowy wielokrotnie mówiły: *bałam się*. Wielu rzeczy pewnie też nie wypowiedziały, nie chciały przyznać. Strach, obawy, dezorientacja, niepewność, wstyd to nieodłączne elementy współpracy z partnerami, których nie znamy, których kultury i stylu życia nie jesteśmy świadomi. A Romów w ogóle nie znamy. Opowieść o tym spotkaniu pokazuje jednak, że – mimo obaw i trudności – organizatorki wykazały się otwartością oraz gotowością do przezwyciężenia własnych uprzedzeń. Sukces przedsięwzięcia polegał na zaufaniu Romce, która od lat, na co dzień uczy Polaków kultury romskiej i oddaniu jej przywództwa w tym przedsięwzięciu. Inga Mirga nie tylko zaproponowała formułę i scenariusz spotkania, „psując” plan bibliotekarek, ale też wzięła odpowiedzialność za prowadzenie spotkania, dostarczyła materiały i artefakty kulturowe (film, flaga, kolorowanki, stroje i same publikacje). To istota **włączania** mniejszości w działania instytucji – przedsięwzięcie, w którym rolę wiodącą odgrywają osoby z grupy mniejszościowej. To także sedno **wzmacniania** – przekazanie decyzyjności, wpływu i odpowiedzialności, w tym przypadku w ręce Romów. Efektem tego działania była też wyraźna **widoczność i obecność** Romów w trakcie spotkania; Romowie pozostali widoczni w bibliotece także po wydarzeniu – w sposób symboliczny, za pomocą książek i czasopism. Taka obecność i widoczność Romów w miejscu publicznym ma uświadamiać Polakom – nie-Romom istnienie mniejszości, ale oddziałuje także na samą mniejszość. Do biblioteki przychodzą nieliczne dzieci romskie, korzystają z komputerów, spotykają się z kolegami z klasy, wypożyczają książki. Obecność literatury w ich języku może wywołać ich szczere uśmiechy, tak jak uśmiech córki Ingi Mirgi, gdy po raz pierwszy w przedszkolu słyszała bajkę czytaną w swoim języku.





## CHARAKTERYSTYKA MIEJSCOWOŚCI

Wrocław to czwarte pod względem liczby ludności miasto w Polsce (ponad 600 tysięcy mieszkańców) i piąte pod względem powierzchni. Wrocław jest również jednym z najstarszych miast Polski. Szczyci się wielowiekową tradycją wielokulturowości. Już pod koniec XII wieku, z racji położenia na przecięciu szlaków handlowych, stał się miejscem zamieszkania ludzi o różnych korzeniach. Tutaj mieszały się narodowości, języki, religie. Wrocław zamieszkiwali Polacy, Czesi, Niemcy, Żydzi, Walonowie i Rusini. Mieszkańcy wyznawali katolicyzm, kalwinizm, luteranizm i judaizm. Sytuacja zmieniła się diametralnie po II wojnie światowej. Miasto pozbawione zostało ludności żydowskiej, mieszkali w nim, ale coraz mniej licznie, Niemcy. Wielokulturowy krajobraz miasta zaczęli tworzyć osiedlający się we Wrocławiu przybysze z różnych części Polski. W ciągu trzech lat po wojnie nastąpiła niemalże całkowita wymiana ludności, w porównaniu z przedwojennym Wrocławiem, także za sprawą przymusowych przesiedleń ludności Lwowa. Na Dolny Śląsk, do miejscowości dziś włączonych do miasta, zaczęli przybywać Romowie. Dziś wielokulturowość miasta wzbogacają też obco-krajowcy przybywający do pracy, na studia, za sprawą zawieranych związków małżeńskich.

Mediateka jest filią Miejskiej Biblioteki Publicznej we Wrocławiu. 25 czerwca 2014 roku świętowała swoje dziesiąte urodziny. Reklamuje się jako pierwsza multimedialna biblioteka dla młodych czytelników, mająca w swojej ofercie zarówno bogaty księgozbiór, jak i multimedia. Bibliotekę wyróżnia MultiCentrum – interaktywne centrum edukacji oraz *Language Cafe* – bezpłatna kafejka językowa, prowadzona przez *native speakerów*. Jest to miejsce otwarte i tolerancyjne, angażujące się w różne projekty społeczne, takie jak Żywa Biblioteka czy Światowy Dzień Sprawiedliwego Handlu. Pracownicy Mediateki tworzą przestrzeń przyjazną dla ludzi młodych, gdzie można wymieniać myśli i poglądy, realizować ważne projekty oraz pogłębiać swoje pasje i zainteresowania.

## CHARAKTERYSTYKA BIBLIOTEKI

### ORGANIZATORZY ŻYWEJ BIBLIOTEKI

- › Mediateka – Miejska Biblioteka Publiczna
- › Stowarzyszenie Diversja
  
- › Haveasign Studio
- › Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne Wrocław

## WSPÓŁPRACA

# Żywa Biblioteka we wrocławskiej Mediatece<sup>31</sup>

---

## Pytania... i odpowiedzi

*Czy zastanawiałeś/aś się kiedyś...*

*... jak były bezdomny znalazł dom?*

*... czy niestyszący może nauczyć się mówić?*

*... czy były więzień ujawnia w CV pobyt w zakładzie karnym?*

*... czy zakonnice pływają w basenie?*

*... jak niewidomy się goli?*

*... jak to jest czuć się kobietą w ciele mężczyzny?*

*... czy każdy cygan jest romem?*

*... jak można poruszać się wózką inwalidzką po Wrocławiu?<sup>32</sup>*

Tak do wzięcia udziału w Żywej Bibliotece zachęcają ulotki dystrybuowane przed kolejnymi jej edycjami. Jest to wydarzenie sprzyjające zadawaniu najróżniejszych pytań. *Często masz po prostu w głowie taką blokadę, że nie wypada zapytać<sup>33</sup>* – przyznaje jedna z uczestniczek. W jeden weekend w roku, w Mediatece wrocławskiej, warto, a wręcz należy przełamać wstyd i zadać najróżniejsze pytania, których na co dzień wielu z nas nie mogłoby zadać muzulmance, Romowi, byłemu więźniowi, trzeźwiejącemu alkoholikowi, Żydówce albo singielce. Żywa Biblioteka we Wrocławiu była organizowana już siedem razy. To rodzaj przedsięwzięcia, które można przeprowadzić w bardzo różnych miejscach: na festiwalu, w parku, urzędzie gminy czy na łądce. Biblioteka wydaje się jednak przestrzenią naturalnie przysposobioną do organizowania tego typu wydarzenia. Na kilka godzin czy dni książki ożywają. Stali czytelnicy i czytelniczki biblioteki lub osoby, które przyszły wyłącznie na to wydarzenie, otrzymują do wglądu katalog książek, w którym znajdują się takie tytuły jak: Amerykanin, Arab, Ateistka, Antyfacet, Buddystka, Były Bezdomny, Były Więzień, Była Narkomanka, Osoba Homoseksualna, Osoba Transseksualna, Osoba Transgenderowa,

31 Na podstawie rozmowy z Anną Janus, kierowniczką Mediateki i członkinią stowarzyszenia Divercja oraz analizy materiałów i zasobów internetowych.

32 *Żywa Biblioteka Wrocław*, [issuu.com/haveasign/docs/\\_b\\_booklet\\_net2#](https://issuu.com/haveasign/docs/_b_booklet_net2#) (dostęp: 14.08.2014). Pisownia oryginalna – przyp. red.

33 Wypowiedź jednej z uczestniczek Żywej Biblioteki, [youtu.be/O7UQnTlkVc8](https://youtu.be/O7UQnTlkVc8) (dostęp: 14.08.2014).

Osoba Na Wózku, Feministka, Osoba Niewidząca, Osoba Niestyszająca, Osoba Ciemnoskóra, Muzułmanka, Ksiądz, Cyganka/Romka, Rodzic Dziecka Niepełnosprawnego, Rosjanin, Singielka, Trzeźwiejący Alkoholik, Poganka, Uchodźca, Wychowanka Domu Dziecka, Zakonnica, Żyd. Żywe Książki to osoby, które zgłosiły się do projektu, a pochodzą z grup narażonych na dyskryminację, doświadczających reakcji opartych na uprzedzeniach, w związku z tym, że poziom wiedzy o nich w społeczeństwie jest zazwyczaj niski, obarczony stereotypami i niechęcią. Czytelnik, po zapoznaniu się z katalogiem, wypożycza wybraną książkę na 30 minut, zasiada w dowolnym miejscu i rozmawia. Może poznać zarówno dane statystyczne, liczby, teorie na temat grupy, jak i indywidualne doświadczenia wybranej osoby. Zależy to od zadanych pytań i gotowości Żywej Książki do dzielenia się swoją wiedzą i przeżyciami. Żywa Biblioteka staje się przestrzenią, gdzie można spotkać się z wybraną osobą i dopytać, skonfrontować swoje wyobrażenia czy przekonania, uzupełnić wiedzę: od informacji, ile osób niepełnosprawnych ruchowo mieszka we Wrocławiu, po odpowiedź na pytanie, czy niepełnosprawny umie się całować. Wszystko po to, by w atmosferze dialogu i porozumienia poznać i zrozumieć sytuację osób z grup mniejszościowych, kształtując w sobie otwartość i akceptację wobec inności.

## Pomysł

*Byłam na długiej i naprawdę nudnej konferencji międzynarodowej. (...) wykłady, wykłady i wykłady, i żadnej akcji, działania, mobilizacji. Dopiero na sam koniec trafiłam na warsztat zatytułowany „Jak zorganizować Żywą Bibliotekę”. (...) I zajęło mi zaledwie 30 sekund, by zakochać się w tej idei. Po minucie wiedziałam, że będę kolejną organizatorką takiego wydarzenia – tak mówi o swoim spotkaniu z metodą edukacji związanej z nurtem praw człowieka Dorota Mołodyńska-Küntzel, dziś prezeska stowarzyszenia Diversja, koordynatorka Żywej Biblioteki we Wrocławiu.*

Dorota dowiedziała się, że metodę stworzyła grupa ludzi z Danii, którzy postanowili działać przeciwko przemocy motywowanej uprzedzeniami, po tym, jak jeden z ich znajomych został napadnięty. Pierwszą Żywą Bibliotekę zorganizowali na festiwalu muzycznym w Roskilde w Danii. Różne osoby w roli 75 Żywych Książek spotkały się z bawiącą się młodzieżą. To były początki ruchu, który rozprzestrzenił się globalnie. Dzięki Dorocie Mołodyńskiej-Küntzel – także do Wrocławia. Inicjatorka pierwszej wrocławskiej Żywej Biblioteki, pracująca wtedy w organizacji pozarządowej – Domu Spotkań im. Angelusa Silesiusa, zachęciła Mediatekę do podjęcia tematu. Dla Anny Janus, kierowniczkii filii MBP, a obecnie także członkini stowarzyszenia Diversja, projekt naturalnie wpisywał się w misję biblioteki jako miejsca otwartego, przyjaznego i gotowego stwarzać przestrzeń do wymiany myśli i doświadczeń. Oczywiście pojawiły się obawy, czy pomysł zostanie dobrze przyjęty przez władze i użytkowników biblioteki, a także, czy uda się zapewnić bezpieczeństwo ludzi biorącym udział w wydarzeniu.

Dziś Żywa Biblioteka to ważne wydarzenie w kulturalnej ofercie miasta. Patronatem honorowym obejmuje je Prezydent Miasta, uczelnie, media. Uczestnicy Żywej Biblioteki mówią: *To najważniejszy weekend w roku!*<sup>34</sup> Wokół wydarzenia pączkują kolejne inicjatywy: powstało stowarzyszenie Diversja pełniące rolę koordynatora Żywej Biblioteki; organizowane są

34 Wypowiedź jednej z uczestniczek Żywej Biblioteki, [youtu.be/O7UQnTlkVc8](https://youtu.be/O7UQnTlkVc8) (dostęp: 14.08.2014).

warsztaty dla różnych grup zawodowych (policjantów, pracowników socjalnych) i zajęcia w szkołach; odbywają się pokazy filmów. Na podstawie rozmów z czterema Żywymi Książkami powstały również publikacja i miniwystawa, będące pracą dyplomową w Akademii Sztuk Pięknych. Wreszcie, ustalono standardy przygotowywania i przeprowadzania Żywych Bibliotek oraz powołano ogólnokrajową sieć ich organizatorów. Inicjatorzy i organizatorzy Żywej Biblioteki we Wrocławiu pozostają w stałym kontakcie z twórcami metody i z międzynarodową organizacją Human Library Organization. Poszczególne edycje charakteryzuje dbałość o jakość przedsięwzięcia.

## Katalog

### „MUZUŁMANKA”

*W imię Boga Miłosiernego i Litościwego.../ To Ty mówisz po polsku?*

*Chwała Bogu, Panu światów.../ Naprawdę jest Pani moją studentką?*

*Miłosiernemu i Litościwemu.../ Na co Ci ta szmata na głowie?*

*Królowi Dnia Sądu.../ Zawsze myślałem, że muzulmanki są inne...*

*Oto Ciebie czcimy i Ciebie Prosimy o pomoc!/ O k\*\*\*! Al-Kaida!*

*Prowadź nas drogą prostą.../ Nie pijesz? Nic a nic?*

*Drogą tych których obdarzyłeś dobrodziejstwami; nie zaś tych, na których jesteś zagniewany, i nie tych, którzy błędzą... / Szkoda dziewczyny.*

*Amen*<sup>35</sup>.

### „AMERYKANIN”

*Chciałbym powiedzieć Tobie prawdę. A przynajmniej to, co jest prawdziwe z mojej perspektywy. Pochodzę z Imperium Amerykańskiego, imperium znanego z muzyki, telewizji, filmów, fast food-ów i jego wpływu na to co dzieje się na świecie. Ameryka owiana jest tajemnicą i ludzie często akceptują jej kulturę i idee bezkrytycznie, tzn. wszystko co amerykańskie jest dobre a wszystko co lokalne i tradycyjne złe. Staje się to swego rodzaju mitem. Są też ludzie, którzy twierdzą że Stany Zjednoczone są imperium zła i zakładają, że ja też jestem zły z powodu okropnych rzeczy, jakie robi mój kraj. Myślą że kocham i zgadzam się ze wszystkim co amerykańskie i zachowują się agresywnie wobec mnie, ponieważ uważają, że przyjechałem tutaj żeby ich oceniać. Jako Amerykanin mieszkający w Polsce, spotykam się zarówno z pozytywnymi jak i negatywnymi stereotypami. Życie w cieniu mojej ojczyzny, niemożność ucieczki od jej wpływu, jest frustrujące. Frustrujące jest ścieranie się z obrazem jaki ludzie mają na temat mojego kraju, pozytywnym lub negatywnym, ale bardzo dalekim od Ameryki jaką znam. Tak więc jeśli chcesz wiedzieć czy Ameryka naprawdę jest taka jak w filmach i w telewizji i dlaczego Amerykanin zdecydowałby się mieszkać w Polsce, uderz do mnie i porzućmy przypuszczenia, zamieniając je na krytyczne myślenie i szczerze spojrzenie na rzeczywistość*<sup>36</sup>.

35 Prolog Żywej Książki zaczerpnięty z katalogu z 2013 roku, [issuu.com/haveasign/docs/\\_b\\_booklet\\_net2#](http://issuu.com/haveasign/docs/_b_booklet_net2#) (dostęp: 14.08.2014). Pisownia oryginalna – przyp. red.

36 Prolog umieszczony w katalogu Żywych Książek w edycji Żywej Biblioteki we Wrocławiu w 2012 roku, [www.zywabiblioteka.pl/tl\\_files/doc/Prologi/Katalog%20Ksiazek/Katalog%20Ksiazek/Katalog%20Ksiazek/RAPORT/Katalog%20Ksiazek%20edycja%20specjalna\\_do%20](http://www.zywabiblioteka.pl/tl_files/doc/Prologi/Katalog%20Ksiazek/Katalog%20Ksiazek/Katalog%20Ksiazek/RAPORT/Katalog%20Ksiazek%20edycja%20specjalna_do%20)

## „ATEISTKA”

*Pozycja mająca ponoć jakiś brak, choć sama odnosi wrażenie, że to inni mają naddatek. Tym bardziej więc trudno jej się samej z tego braku tłumaczyć, ale chętnie odpowiada na pytania. Często miło zaskakuje Czytelników brakiem rogów i pazurów. Raczej łatwo się ją czyta, nie wchodzi w trudne zagadnienia filozoficzne, choć jest świadoma bilansu zysków i strat<sup>37</sup>.*

W katalogu wrocławskiej Żywej Biblioteki można corocznie znaleźć około 25–35 pozycji. Niektóre tytuły w danej edycji pojawiają się dwa lub trzy razy. Dobiera się po kilka osób reprezentujących grupy budzące szczególne zainteresowanie lub najsilniej stereotypizowane. Informacje na ten temat organizatorzy czerpią z doświadczeń poprzednich edycji, ankiet, rozmów z użytkownikami czy obserwacji debaty publicznej, lokalnych problemów i aktualnie ważnych kwestii. Anna Janus dzieli się informacjami o wrocławskich gustach czytelniczych: *U nas szczególną popularnością w pierwszych latach Żywej Biblioteki cieszyły się grupy religijne. Zapraszaliśmy po kilku Muzułmanów, Żydów. Aktualnym tematem w naszym regionie jest stereotyp Niemca. Kiedyś większe zainteresowanie było Trzeźwym Alkoholikiem i Byłym Więźniem, a obecnie Gejem, Lesbijką. Nowością czytelniczą, o jaką postaraliśmy się w ostatnim roku, była Mama Geja/Lesbijki czy Osoba Chora Na Schizofrenię.*

Nie każda Książka jest tak samo akceptowana. Zdarzyło się, że lokalne media odmówiły przeprowadzenia wywiadu z wybraną do tego zadania Żywą Książką – Lesbijką. Organizatorzy starają się, by wszystkie tytuły były zaprezentowane z takim samym szacunkiem i w podmiotowy sposób. Niektórym użytkownikom, także przedstawicielom i przedstawicielkom władz, trudno jest zaakceptować pomysł, że o ludziach mówi się w tym przedsięwzięciu „Żywe Książki”. Uważają, że to odbiera bohaterom i bohaterkom wydarzenia podmiotowość, człowieczeństwo, przeczy ideom praw człowieka. Anna Janus stoi jednak na straży podejścia: *to przyjęta przez nas i na świecie konwencja. Dla nas najważniejsze jest, że same Książki bardzo pozytywnie się do takiego nazewnictwa odnoszą. Ich zdaniem książka kojarzy się z czymś pozytywnym, bo zawiera piękne historie o ludziach, bo opisuje bardzo różne i złożone emocje, otwiera ludzi na świat, pozwala poznać coś nowego. Nie kojarzy się z przedmiotem, a bardziej z treścią, zawartością i funkcją. Jednym z naszych haseł przewodnich było: „Nie oceniaj książki po okładce”. Ten slogan bardzo spodobał się Żywym Książkom, niósł ważne przesłanie i odnosił się bezpośrednio do tego, na czym zależało osobom wcielającym się w poszczególne tytuły. Żywe Książki chętnie bawią się konwencją, mówią na przykład „Dobra, to ja wracam na półkę”.*

Bibliotekarze i osoby pracujące w Mediatece także korzystają z tej oferty. Chętnie sięgają po tytuły, które budzą ich zainteresowanie, „doczytują” wiadomości o grupach społecznych, które mniej znają, wobec których mają swoje stereotypy. A Ty którą Żywą Książkę chciałbyś/chciałabyś wypożyczyć?

---

[druku.pdf](#) (dostęp: 14.08.2014). Pisownia oryginalna – przyp. red.

37 Prolog umieszczony w katalogu Żywych Książek w edycji Żywej Biblioteki we Wrocławiu w 2011 roku, [www.zywabiblioteka.pl/tl\\_files/doc/Prologi/Katalog%20Ksiazek%202011.pdf](http://www.zywabiblioteka.pl/tl_files/doc/Prologi/Katalog%20Ksiazek%202011.pdf) (dostęp: 14.08.2014).

## OPIS METODY

*Żywe Biblioteki są metodą edukacji o prawach człowieka, szeroko pojętych, promujących szacunek dla każdego człowieka, a nie tylko wybranych grup. (...) Nie powinno się organizować Żywej Biblioteki tylko z udziałem np. grup narodowych. To byłoby wypaczenie idei. Należy dbać o różnorodność. (...) Nie powinno się też ulegać naciskom np. mediów lub władz, by z udziału jakichś grup rezygnować. (...) Za każdym razem dobór Żywych Książek powinien być solidnie przemyślany i dopasowany do lokalnej sytuacji. Powinny pojawić się Książki reprezentujące grupy, o których jest głośno w mediach, na temat których lokalnie funkcjonuje najwięcej stereotypów. Książki są najważniejsze. Ich dobór i przygotowanie to podstawa całego wydarzenia – podkreśla kilkakrotnie w rozmowie Anna Janus.*

### 1. Ile trwa przygotowanie katalogu i kto pomaga?

Katalog Żywych Książek jest budowany przez wiele miesięcy, przy wsparciu organizacji pozarządowych lub instytucji, które współpracują z różnymi grupami ludzi. Często zespół angażuje w poszukiwania znajomych i znajomych swoich znajomych. Niektórzy zgłaszają się sami.

### 2. Jak przygotować Żywe Książki?

Osoby, które mają wystąpić w roli Żywych Książek, przechodzą przez wieloetapowe przygotowania. Od rozmów o całej idei po szkolenia, podczas których ćwiczą swoje reakcje na pytania o bardzo prywatne i intymne kwestie czy agresywne zachowania niektórych wypożyczających. Każda z bibliotek, która zdecyduje się na pracę tą metodą, może takie szkolenia przeprowadzić we własnym zakresie albo zgłosić się po wsparcie do inicjatorów Żywej Biblioteki w Polsce (Mediateki – Miejskiej Biblioteki Publicznej we Wrocławiu i Stowarzyszenia Diversja).

### 3. Kto może być Żywą Książką?

*Dla nas kluczowym kryterium jest to, czy dana osoba pochodzi z grupy, wobec której istnieją stereotypy, uprzedzenia czy zachodzi dyskryminacja – mówi Dorota Mołodyńska-Küntzel. Cele i wartości Żywej Książki nie mogą być sprzeczne z celami Żywej Biblioteki. Żywa Książka nie może do niczego namawiać, prowadzić rekrutacji ani narzucać swoich przekonań<sup>38</sup> – między innymi takie zasady musi przyjąć każda Żywa Książka, by wziąć udział w projekcie. Większość osób się zgadza, bo podziela cele i misję przedsięwzięcia. Ale są i tacy, którzy rezygnują, z różnych powodów. Czasem to my nie nawiązujemy współpracy. Tak samo – powody są różne – opowiada bibliotekarka z Mediateki. Organizatorzy muszą zapewnić komfort i bezpieczeństwo Żywym Książkom. Samym sobie też wyznaczają wysokie standardy.*

### 4. Jak przygotować katalog?

Tytuły Żywym Książkom nadaje organizator, nie ujawniając danych personalnych. Natomiast przygotowanie notki o sobie, tzw. prologu, oddaje się w ręce Żywych Książek. W opisach, poza rzeczową informacją o sobie, można pokazać swoją osobowość, emocje, nastawienie do siebie i do innych. Prolog jest zaproszeniem do rozmowy.

<sup>38</sup> Standardy organizowania Żywej Biblioteki, [www.zywabiblioteka.pl/tl\\_files/doc/ZB\\_standardy.pdf](http://www.zywabiblioteka.pl/tl_files/doc/ZB_standardy.pdf) (dostęp: 14.08.2014).



## PIENIĄDZE

1. Żywa Biblioteka może być zorganizowana przy bardzo małych nakładach finansowych. Może i powinna być oparta o pracę wolontariacką, czy to po stronie organizatorów i organizatorek, czy Żywych Książek. To przede wszystkim inicjatywa społeczna. W Grecji na przykład jest to inicjatywa oddolna – uczestnicy organizują zbiórki pieniędzy wśród osób prywatnych biorących udział w wydarzeniach. Pierwsze wrocławskie Żywe Biblioteki były organizowane bez dodatkowych nakładów finansowych, w ramach dostępnego budżetu biblioteki. Obecnie, przy wielu towarzyszących imprezach, stowarzyszenie współpracujące z biblioteką ubiega się o pieniądze z grantów i dofinansowanie z budżetu miasta.

2. Pieniądze są potrzebne przede wszystkim na posiłki dla wolontariuszy – zwłaszcza gdy impreza trwa, tak jak we Wrocławiu, od godziny 12 do godziny 20 przez dwa dni. Warto też kupić koszulki dla wolontariuszy i dla Żywych Książek – powinny to być dwie grupy odróżnialne i widoczne w bibliotece. Obecnie jednak we Wrocławiu najwięcej pieniędzy pochłania promocja. Za cel postawiono sobie dotarcie z informacją o wydarzeniu do różnych odbiorców.

## PROMOCJA

Informując o wydarzeniu, organizatorzy we Wrocławiu korzystają już nie tylko z portali społecznościowych i strony internetowej, drukują też plakaty i ulotki. Dbają o wrażliwość wielokulturowo i antydyskryminacyjnie przekaz graficzny, dlatego zatrudniają odpowiednich projektantów. Plakaty służą nie tylko do przekazywania informacji organizacyjnych, ale także promują ideę przedsięwzięcia, jego cele i wartości. Chęć dotarcia do jak najszerszego grona odbiorców, nie tylko do osób żywo zainteresowanych tematem, skłania do poszukiwania najróżniejszych form promocji. Stąd w ostatnich latach organizatorzy Żywej Biblioteki wykorzystują m.in. wyświetlacze elektroniczne w mieście czy miejsca reklamowe w tramwajach.

## WARTO PAMIĘTAĆ

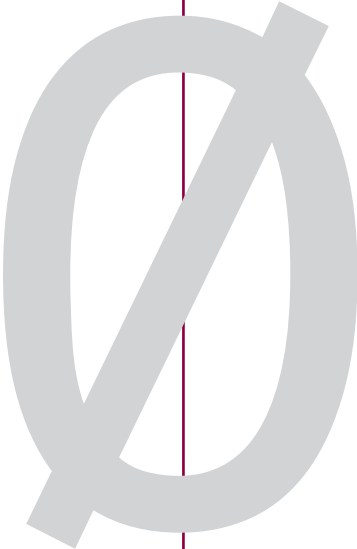
1. Przygotuj się – jeśli chcesz zorganizować Żywą Bibliotekę, najpierw dobrze to przemyśl. Przygotowania zacznij od przeczytania Standardów Organizowania Żywej Biblioteki. Wsparcie możesz też otrzymać, korzystając z zasobów strony internetowej [www.zywabiblioteka.pl](http://www.zywabiblioteka.pl) lub po prostu przyłączając się do sieci koordynowanej przez stowarzyszenie Diversja.
2. Dobrze zaplanuj harmonogram – sporo czasu pochłania pozyskiwanie i przygotowanie Żywych Książek, z jakimi chciałaby rozmawiać społeczność lokalna.
3. Pamiętaj o promocji – poszukaj pieniędzy na większą kampanię, by dotrzeć do nieoczywistych i nietypowych odbiorców, by trafić nie tylko do przekonanych, ale i do nieprzekonanych, do osób w różnym wieku, z różnych grup społecznych.

# Bibliografia

- › Standardy Organizowania Żywej Biblioteki:  
[www.zywabiblioteka.pl/tl\\_files/doc/ZB\\_standardy.pdf](http://www.zywabiblioteka.pl/tl_files/doc/ZB_standardy.pdf).
- › Broszura „Żywa Biblioteka Wrocław”: [issuu.com/haveasign/docs/\\_\\_b\\_booklet\\_net2#](http://issuu.com/haveasign/docs/__b_booklet_net2#).
- › Katalog Książek 2011: [www.zywabiblioteka.pl/tl\\_files/doc/Prologi/Katalog%20Ksiazek%202011.pdf](http://www.zywabiblioteka.pl/tl_files/doc/Prologi/Katalog%20Ksiazek%202011.pdf).
- › Katalog Książek 2012: [www.zywabiblioteka.pl/tl\\_files/doc/Prologi/Katalog%20Ksiazek/Katalog%20Ksiazek/Katalog%20Ksiazek/RAPORT/Katalog%20Ksiazek%20edycja%20specjalna\\_do%20druku.pdf](http://www.zywabiblioteka.pl/tl_files/doc/Prologi/Katalog%20Ksiazek/Katalog%20Ksiazek/Katalog%20Ksiazek/RAPORT/Katalog%20Ksiazek%20edycja%20specjalna_do%20druku.pdf).
- › Radosław Bednarski, *Żywa Biblioteka... w standardzie*:  
[dolnoslaskie.ngo.pl/wiadomosc/981962.html](http://dolnoslaskie.ngo.pl/wiadomosc/981962.html).
- › Film z wypowiedziami organizatorów, Żywych Książek i użytkowników:  
[youtu.be/O7UQnTlkVc8](http://youtu.be/O7UQnTlkVc8).
- › Wystąpienie Doroty Mołodyńskiej-Küntzel – inicjatorki i koordynatorki Żywej Biblioteki Wrocław: [youtu.be/TK9OTC17Cfk](http://youtu.be/TK9OTC17Cfk).

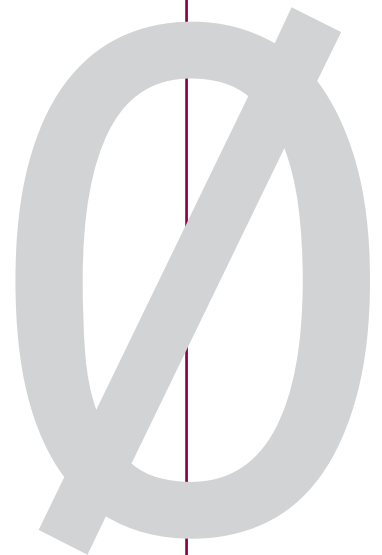


## CHARAKTERYSTYKA NORWEGII



Terytorium Norwegii zajmuje zachodnią część Półwyspu Skandynawskiego, ma łączną powierzchnię około 385 000 km<sup>2</sup> i liczy około pięciu milionów mieszkańców. Podzielone jest na 19 okręgów (norw. *fylker*), które dalej dzielą się na 428 gmin. Największą aglomeracją jest Oslo. Inne duże miasta Norwegii to Bergen, Stavanger, Trondheim, Tromsø i Drammen. Norwegia była i jest krajem przyjmującym imigrantów. Szacuje się, że ponad 14% populacji (700 tysięcy) obecnych mieszkańców Norwegii to imigranci lub dzieci urodzone w Norwegii w rodzinach migranckich. Imigranci zamieszkują wszystkie gminy w Norwegii. Do lat 60. XX wieku do Norwegii przybywali głównie mieszkańcy ościennych krajów, następnie zaczęli pojawiać się pracownicy z takich krajów jak Turcja, Maroko, Pakistan. W latach 70. wzrosła liczba uchodźców, którzy przyjeżdżali z Chile, Wietnamu, następnie z Afryki i Azji. Lata 90. to napływ ludzi z byłej Jugosławii, a obecnie, od 2005 roku, zwiększa się migracja zarobkowa przedstawicieli nowych krajów Unii Europejskiej (głównie z Polski, Litwy i Rumunii). Największą grupę etniczną, po Norwegach, stanowią obecnie Polacy (1,4% populacji), wyprzedzając Pakiśtańczyków (1,1%), Lapończyków (0,8%) i Szwedów (0,7%).

Funkcjonowanie bibliotek w Norwegii reguluje Norweski Akt Biblioteczny wraz z dyrektywami Ministerstwa Kultury. Na czele bibliotek norweskich stoi **Biblioteka Narodowa**, finansowana z budżetu państwa, odpowiedzialna za rozwój bibliotek jako aktywnych i znaczących instytucji w społeczeństwie norweskim. Norwegia składa się z 19 okręgów, w każdym z nich działa **biblioteka okręgowa**, finansowana przez dany okręg. Zadaniem bibliotek okręgowych jest doradztwo dla bibliotek lokalnych, wspieranie rozwoju kompetencji ich pracowników, inicjowanie i finansowanie projektów. Okręgi dzielą się na gminy – jest ich 430. Zgodnie z prawem, w każdej gminie musi funkcjonować przynajmniej jedna biblioteka gminna, finansowana przez gminę. Większość gmin prowadzi więcej niż jedną bibliotekę, stąd ogólna liczba bibliotek publicznych najniższego szczebla (gminnych i filii) bliska jest 780. **Biblioteki publiczne** wypożyczają książki i inne nośniki informacji, organizują imprezy, zapewniają bezpłatny dostęp do Internetu, prowadzą rozmaite kursy dla mieszkańców gminy i wiele innych działań. Ich zadaniem jest też inicjowanie projektów lub uczestnictwo w projektach na rzecz rozwoju bibliotek.



## NORWESKI SYSTEM BIBLIOTEK

## CHARAKTERYSTYKA MIEJSCOWOŚCI

Oslo to największe miasto Norwegii, a od 1299 roku stolica kraju. W samym Oslo mieszka ponad 634 tys. osób, to jest ponad 12% mieszkańców Norwegii. Liczba ta obecnie wzrasta w rekordowym tempie, czyniąc je jednym z najszybciej rosnących miast w Europie. 28% ludności Oslo wywodzi się ze środowiska imigrantów. Szacuje się, że w 2040 roku 47% mieszkańców miasta będzie mieć imigranckie korzenie. Oslo stanowi gospodarcze, naukowe, administracyjne i kulturalne centrum Norwegii. Jest siedzibą władz państwa, okręgu i gminy. Stolica Norwegii jest także siedzibą Komitetu Ministrów Rady Europy oraz programu Rady Europy i Komisji Europejskiej pod nazwą „Miasta Międzykulturowe”.

Biblioteka Wielojęzyczna jest ośrodkiem specjalistycznej wiedzy w zakresie wielojęzycznych usług bibliotecznych. To wewnętrzny departament Biblioteki Publicznej w Oslo, założony we wczesnych latach 70. XX wieku, zamknięty dla indywidualnych użytkowników. Funkcjonowanie tej instytucji rozpoczęło się od gromadzenia książek w języku tureckim, arabskim i urdu, w odpowiedzi na potrzeby przybywających w tamtym czasie imigrantów zarobkowych. W kolejnych latach zapotrzebowanie na książki w różnych językach rosło, dlatego postanowiono stworzyć oddzielną instytucję specjalizującą się nie tylko w tworzeniu zbiorów wielojęzycznych, ale także w dostarczaniu informacji i kształceniu kompetencji w obszarze wielojęzyczności. Obecne finansowanie Biblioteki Wielojęzycznej pochodzi w 80% z Ministerstwa Kultury i w 20% z budżetu miasta. Zbiory i usługi biblioteki dostępne są dla mieszkańców Norwegii za pośrednictwem bibliotek publicznych w całym kraju.

## CHARAKTERYSTYKA BIBLIOTEKI

# Zbiory w 57 językach w Oslo

---

## Usługi Biblioteki Wielojęzycznej

Biblioteka Wielojęzyczna w Oslo funkcjonuje przede wszystkim jako centrum wypożyczeń międzybibliotecznych. Podstawową usługą biblioteki jest kompletowanie i nieodpłatne wysyłanie swoich zbiorów innym bibliotekom w kraju. Biblioteka dysponuje bogatą kolekcją książek tradycyjnych i audiobooków, filmów, płyt z muzyką, gier komputerowych oraz kursów językowych na CD i DVD – łącznie to około 130 tysięcy pozycji w 57 językach.

Najmniejsza kolekcja to zbiór publikacji w języku shona (główny język Zimbabwe, używany także w Mozambiku, Zambii i Botswanie). Biblioteka zgromadziła siedem książek w tym języku. Jedną z największych kolekcji jest zbiór dzieł w języku arabskim – to ponad 14 tysięcy pozycji. Zróżnicowanie kolekcji w poszczególnych językach jest zatem bardzo duże i w znacznym stopniu wynika ze zgłaszanego zapotrzebowania. Najwięcej wypożyczeń w ostatnich latach miały książki w językach: urdu, rosyjskim i arabskim; liczba wypożyczeń książek polskich w ostatnich latach bardzo wzrosła i zajmuje obecnie czwarte miejsce.

Zakup poszczególnych pozycji opiera się na śledzeniu trendów i potrzeb: 13 pracowników z Norwegii, Polski, Argentyny, Pakistanu, Iraku i innych krajów dba o to, by w bibliotece znalazły się książki i inne pozycje ważne, aktualne w kraju pochodzenia imigrantów. Przy tworzeniu zbiorów pracownicy współpracują też z 25 ekspertami od poszczególnych języków, zatrudnianymi czasowo. Decyzja o zakupie konkretnych pozycji motywowana jest też potrzebami użytkowników: audiobookami zainteresowane są szczególnie osoby w drugim pokoleniu migrantów, które język swoich rodziców znają już słabiej. Dużą popularnością we wszystkich grupach narodowych i wiekowych cieszą się filmy z krajów pochodzenia imigrantów.

Biblioteka widzi bardzo duże zapotrzebowanie na stosunkowo drogie kursy języka norweskiego, dlatego też udostępnia ich bardzo dużo. Ponadto oferuje kursy nauki różnych języków: chińskiego, arabskiego, somalijskiego i innych.



Oprócz książek i mediów biblioteki mogą też wypożyczyć „wędrujące wystawy” poświęcone konkretnym tematom, takim jak: sport (wystawa o piłce nożnej), dorobek konkretnego pisarza (np. Astrid Lindgren), kraj lub region (Rosja, podróż po sztuce islamu). Każda wystawa składa się z wielojęzycznych książek na dany temat, a także dodatkowych artefaktów: przedmiotów, plakatów itp. Odbiorcami wystaw są zarówno Norwegowie, jak i imigranci. Celem wystaw jest bowiem uczenie się o sobie nawzajem, z naciskiem na poszukiwanie podobieństw.

Pracownicy biblioteki prowadzą także wykłady dla studentów o znaczeniu wielojęzycznych zbiorów, organizują coroczną konferencję na temat wielokulturowości i odwiedzają biblioteki norweskie wszystkich szczebli, prezentując swoją ofertę i zachęcając do współpracy.

## Gdzie postawić Koran?

rozmowa z Oddbjørnem Hansenem z Biblioteki Wielojęzycznej w Oslo

Biblioteka Wielojęzyczna ma długą tradycję oraz kompetentne i doświadczone grono pracowników i współpracowników z wielu krajów świata, dzięki któremu wypracowano kilka wartych naśladowania praktyk. Oddbjørn Hansen, starszy bibliotekarz, pracownik etatowy Biblioteki Wielojęzycznej w Oslo, w krótkim wywiadzie zaprezentował najbardziej praktyczne rozwiązania funkcjonujące w jego instytucji.

### **Dominika Cieślukowska: Jak dokonać zamówienia zbiorczego w Bibliotece Wielojęzycznej w Oslo?**

Oddbjørn Hansen: Biblioteki publiczne w całym kraju bezpłatnie wypożyczają nasze zbiory w imieniu swoich użytkowników. Dobrze jest, jeśli pracownicy gminnych placówek wiedzą konkretnie, czego potrzebują, ale z drugiej strony nie muszą orientować się, co w danym momencie czyta się w kraju pochodzenia imigrantów i co byłoby dla nich najciekawsze. Nasza usługa polega na skompletowaniu takiego zamówienia, które odpowiada nawet bardzo ogólnie sformułowanym oczekiwaniom. Typowy formularz zamówienia to tabela z kilkoma pytaniami. Prosimy w nim o zaznaczenie, w jakim języku potrzebne są zbiory i jaki ma być ich charakter (książki, płyty, wystawy itp.). W odpowiednich rubrykach zaznacza się: okres wypożyczenia, liczbę tytułów, a także wiek i płeć czytelników. Prosimy również o wszelkie komentarze, uwagi, sugestie, które mogą nam pomóc w skompletowaniu przesyłki. Przykładowe zamówienie jednej z bibliotek może wyglądać tak: 40 książek w języku polskim dla mężczyzn, w wieku od 18 do 60 lat, do wypożyczenia na trzy miesiące. W rubryce „komentarze” bibliotekarze mogą dopisać: dla mężczyzn, kryminały, książki historyczne, kucharskie i thrillery. To do nas, pracowników Biblioteki Wielojęzycznej, należy odpowiedni dobór książek wysyłanych do konkretnej biblioteki. Lokalna biblioteka, po otrzymaniu przesyłki z książkami, pobiera dane katalogowe każdej książki do swojego systemu, wystawia książki na półkę i wypożycza. Po trzech miesiącach ma za zadanie pozbierać książki i odesłać do Oslo, najczęściej wraz z kolejnym zamówieniem. Taki sposób działania jest bardzo wygodny dla lokalnych bibliotek. Ich pracownicy nie muszą znać się np. na polskiej literaturze i wiedzieć dokładnie, co chcą zamówić. Od tego jest pracownik Biblioteki Wielojęzycznej.

**DC: Skąd mam wiedzieć jako bibliotekarka, co wypożyczam czytelnikowi, jeśli książka jest w języku, którego nie znam?**

Oddbjørn Hansen: Nie trzeba znać wszystkich 57 języków, w jakich mamy książki w bibliotece. Pracownicy Biblioteki Wielojęzycznej wraz ze współpracownikami opracowują krótką notkę informacyjną, która umieszczana jest w każdej książce na tylnej okładce. W notce w języku norweskim znajdują się informacje dotyczące autora, zawartości i tematyki książki, nagród, jakie otrzymała itp. Informacje te pomagają pracownikom bibliotek publicznych, nieznającym wielu języków, w zorientowaniu się, o czym jest książka i co można o niej powiedzieć, by ją polecić i dopasować do potrzeb czytelnika.

**DC: Na jaką jeszcze pomoc Biblioteki Wielojęzycznej może liczyć lokalna biblioteka publiczna?**

Oddbjørn Hansen: Nasz system wypożyczeń jest praktyczny, sprawdzony i wygodny. To on jest głównym obszarem naszych działań. Ale służymy też bibliotekom publicznym radą i wsparciem w obszarze wielokulturowości i wielojęzyczności.

**DC: Z jakimi sprawami zgłaszają się biblioteki?**

Oddbjørn Hansen: Pracownicy jednej ze współpracujących z nami placówek skarżyli się, że nigdy nie mogli znaleźć Koranu – świętej księgi islamu – na właściwej półce, na którą odkładali ją zgodnie z katalogiem. Zauważyli, że Koran zawsze odkładany był przez użytkowników na górną półkę. Nieważne, ile razy pracownicy odłożyliby Koran na półkę z książkami religijnymi, po jakimś czasie odnajdywali ją na górnej półce. Działanie użytkowników odbierali jako swoisty „sabotaż systemu półkowego” w swojej bibliotece. Postanowili jednak dowiedzieć się więcej i zgłosili się do nas. Zachęciliśmy, by dopytali o to czytelników korzystających w ich bibliotece z Koranu. Od nich usłyszeli, że zgodnie z tradycją, Koran powinien być zawsze kładziony na wierzchu, na samej górze – na przykład na szczycie regału. Idealnie byłoby, gdyby był jedyną książką na półce. W ten sposób i my, pracownicy Biblioteki Wielojęzycznej, dowiedzieliśmy się o tej zasadzie. Doradziliśmy, by w odpowiedzi uszanować tradycję muzułmańską, łamiąc zwyczajową praktykę biblioteczną. Idąc na kompromis, pracownicy biblioteki lokalnej ustawili Koran na górnej półce, ale w towarzystwie innych publikacji. Decyzja spotkała się z aprobatą muzułmanów, aczkolwiek inne osoby zaczęły krytykować bibliotekę za dostosowywanie systemu bibliotecznego tylko do jednej grupy użytkowników. Nie jest też pewne, czy zasada dotycząca Koranu faktycznie odnosi się także do umieszczenia książki na półce, czy tylko do stosu książek zgromadzonych na przykład na stole. Tak czy inaczej, decyzje z obszaru wielokulturowości mogą być trudne i kontrowersyjne.

# Adaptacja do polskich warunków

Inspiracja z Biblioteki Wielojęzycznej w Oslo to najbardziej systemowe podejście ze wszystkich prezentowanych przykładów. To zapewne, przynajmniej na razie, niedościgniony wzór dla polskich bibliotek. W Polsce podobną rolę powinna pełnić Biblioteka Narodowa, a w tego typu działania mogłyby się też włączyć wojewódzkie biblioteki publiczne. I należy zauważyć z dumą, że podjęto już pierwsze kroki w tym kierunku. W ostatnim czasie Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Olsztynie zaczęła zbierać rekomendacje na temat materiałów edukacyjnych dotyczących wielokulturowości, które mogłaby zakupić i wypożyczać w formie pakietów edukacyjnych bibliotekom niższego szczebla. Idea przyświecająca Bibliotece Wielojęzycznej jest warta namysłu i podjęcia próby adaptacji do warunków polskich, także na mniejszą skalę. To, na co warto przede wszystkim zwrócić uwagę, to dobór pracowników – zatrudnianie osób z konkretnych grup kulturowych jako stałych pracowników czy współpracowników jest ideą wartą naśladowania. Zdobywamy kompetentną kadrę, a jednocześnie działamy w sposób włączający, wzmacniający i uwidaczniający przedstawicieli mniejszości. Sama idea wymiany zbiorów wpisuje się w znany w Polsce system wypożyczeń międzybibliotecznych. Być może nie trzeba kupować bogatego księgozbioru czy multimediiów na własność lub czekać na taki ruch na szczeblu wojewódzkim, ale wystarczy rozpocząć współpracę z inną biblioteką pracującą z podobnymi grupami i zapoczątkować wymianę zbiorów wielojęzycznych czy poświęconych wielokulturowości.

---

Przy pisaniu tekstu wykorzystano informacje przekazane w trakcie wystąpienia Oddbjørna Hanse-  
na, bibliotekarza norweskiego, na międzynarodowym warsztacie inicjującym projekt w Gdańsku  
w czerwcu 2013 roku (prezentacja Power Point i bezpośrednie rozmowy) oraz w korespondencji  
i konsultacji podczas przygotowywania publikacji.

# VÅRE SPRÅK

Shqip

አማርኛ

العربية

Bosanski jezik

Hrvatski jezik

Српски jeзик

မြန်မာစာအုပ်များ

دری

Suomi

Français

Hausa

普通話

国语

سۆزانی

Kurmancî

Lietuvių kalba

Nederlands

ىباجزب

پښتو

فارسی

język Polski

ਪੰਜਾਬੀ

Shona

af Soomaali

Español

Kiswahili

Tagalog

தமிழ்

ภาษาไทย

ትግርኛ

Нохчийн мотт

Türkçe

## CHARAKTERYSTYKA OKRĘGU BUSKERUD

Okręg Buskerud położony jest w południowej Norwegii, rozciąga się od zachodniej części fiordu Oslo do środkowej części płaskowyżu górskiego. Okręg zamieszkuje ponad 270 tysięcy osób, a przewiduje się, że liczba ta wzrośnie do 330 tys. w 2030 roku (dane z 2014 roku, z oficjalnej strony okręgu). Region ten jest atrakcyjnym miejscem, zarówno dla osób przybywających z zagranicy, jak i z innych rejonów Norwegii. Władze Drammen, stolicy okręgu, w ulotce promocyjnej z dumą informują, że na wielokulturową społeczność miasta składają się mieszkańcy pochodzący ze 140 krajów, a okręg nazywają miejscem wielu możliwości.

Biblioteka Okręgu Buskerud zlokalizowana jest w centrum administracyjnym regionu – w Drammen – i zatrudnia 10 osób (co stanowi normę wśród bibliotek okręgowych). Jej głównym zadaniem jest dostarczanie gminnym bibliotekom wsparcia, świadczenie konsultacji, ocena kwalifikacji kadry oraz jakości usług. Biblioteka od lat bierze udział w procesie wypożyczeń międzybibliotecznych, aczkolwiek jest to zadanie o coraz mniejszym znaczeniu. Zaczyna odgrywać istotną rolę jako instytucja badająca sytuację migrantów w regionie i rozbudowująca wzorcowy model dostosowania usług bibliotecznych do ich potrzeb.

## CHARAKTERYSTYKA BIBLIOTEKI



# Nowy w Buskerud

---

*Wyobraź sobie, że przeprowadziłeś się do miejscowości w okręgu Buskerud. To o tyle realne, że podobnie zrobiło przed tobą około pięć tysięcy Polaków. Nawet nie musisz przeprowadzać się tu na stałe – może jesteś jednym z właścicieli domków wypoczynkowych, turystą, studentem albo pracownikiem czasowym. Stałeś się „nowo przybyłym”. Czy wiesz, czego potrzebujesz w nowym miejscu?*

Tak prezentację Biblioteki Okręgu Buskerud rozpoczęła Camilla Sørbye podczas międzynarodowego warsztatu zorganizowanego przez FRSI w celu wypracowania modelu wielokulturowej biblioteki. Camilla Sørbye jest bibliotekarką z wieloletnim doświadczeniem pracy w placówkach gminnych i okręgowych, choć początkowo pracowała w szkole (skończyła pedagogikę i literaturoznawstwo). Obecnie pracuje w Bibliotece Okręgowej, a do jej zadań należy realizacja projektów, organizacja konferencji i seminariów, prezentacja literatury i współpraca ze szkołami. Sama siebie nazywa doradczynią, zna się na partycypacji i włączaniu innych. W najnowszych wielokulturowych działaniach biblioteki przydatne okazało się ukończenie pedagogiki ze specjalizacją wielokulturową. Bibliotekarka ma nie tylko formalne wykształcenie, ale także „czuje” wielokulturowość.

Sørbye tłumaczy, że zmiany demograficzne w jej regionie spowodowane napływem imigrantów doprowadziły do tego, że klienci instytucji publicznych są dziś bardzo zróżnicowani, także pod względem kulturowym. Instytucje musiały zatem zacząć myśleć o tym, jak włączyć te osoby, uwzględnić ich potrzeby i perspektywy w ofercie biblioteki. Perspektywa lepszych zarobków ściągnęła do okręgu Buskerud bardzo różnych ludzi – przybyłych z innych miast Norwegii lub z innych krajów. Wielu z nich nie zna miejsca i języka norweskiego na tyle dobrze, by dać sobie radę w codziennym życiu. „Nowo przybyli” zaczęli stanowić dużą, zauważalną grupę wśród użytkowników bibliotek okręgu Buskerud. Z czasem pojawił się pomysł, by zacząć ich pytać o to, skąd są, co biblioteka może im zaoferować. Sørbye przyznała, że było to coś nowego, wcześniej niespotykanego. Bibliotekarze norwescy nie mają w zwyczaju rozmawiać z czytelnikami, pytać ich, zachęcać do wyrażania własnego zdania. Badanie potrzeb, czyli przede wszystkim swobodne rozmowy bibliotekarzy z użytkownikami, oparte o schemat kwestionariusza przygotowany przez Bibliotekę Okręgu Buskerud, to była dla bibliotekarzy nowość i początkowo wcale nietatwe zadanie. W efekcie pracownicy bibliotek poznali jednak potrzeby „nowo przybyłych”, które podzielono na trzy kategorie:



### 1. „Dobrze mieć”

Zauważono, że większość „nowo przybyłych” wskazuje potrzebę znalezienia mieszkania i pracy. Dla wielu z nich ważne są informacje o przedszkolach, szkołach i innych instytucjach publicznych.

### 2. „Dobrze wiedzieć”

Bibliotekarze zorientowali się, że rozpoczynaniu życia w nowym mieście towarzyszą rozterki i niewiedza dotycząca najprostszych spraw: jak i gdzie kupić bilety autobusowe, jak sprawdzić rozkład jazdy, jaka jest oferta kulturalna miasta, jaka jest działalność lokalnych organizacji i stowarzyszeń. Pojawiały się też bardziej szczegółowe pytania: gdzie zorganizować piknik lub gdzie wybrać się na ryby? Dla wieloletnich mieszkańców to oczywistości, ale „nowo przybyli” poszukują tych informacji i mają potrzebę zapytać o wiele podobnych rzeczy, a nie zawsze mają się do kogo zwrócić.

### 3. „Dobrze mieć dostęp do...”

... bezprzewodowego Internetu, komputera, drukarki, kopiarki, mediów w języku danej osoby albo kursu języka norweskiego. Ważne, by dostęp do usług był bezpłatny.

Biblioteka Okręgu Buskerud postawiła sobie ambitny cel: stworzenie modelu funkcjonowania bibliotek w okręgu odpowiadającego na te potrzeby, w oparciu o dostępne bibliotekom metody i środki. Placówka nie ma możliwości, żeby zaoferować pracę lub opiekę nad dzieckiem, ale realizując swoje ustawowe obowiązki, może wesprzeć nowo przybyłych mieszkańców okręgu w poszukiwaniu informacji na temat pracy, mieszkania, instytucji publicznych, zajęć sportowych, kulturalnych i edukacyjnych lub skierować ich do innych wiarygodnych źródeł informacji. Pierwszy paragraf ustawy o bibliotekach publicznych zobowiązuje placówki norweskie do „dostarczania informacji, edukacji oraz innych aktywności kulturalnych poprzez aktywną prezentację i udostępnianie książek i innych nośników informacji bezpłatnie wszystkim mieszkańcom kraju”. Dlatego stworzono model biblioteki dla „nowo przybyłych”, traktując ich jako pełnoprawnych mieszkańców okręgu, a inkluzywność (włączanie) wpisano do strategii rozwoju lokalnego jako ważny element budowania atrakcyjności regionu. Projekt nazwano „Nowy w Buskerud”.

Model opisuje dwa obszary działań: tworzenie (1) stref w bibliotekach i (2) stron internetowych dla nowo przybyłych. W 2013 roku dwie biblioteki w okręgu (Drammen i Øvre Eiker) wdrożyły ten model, dostosowując ofertę biblioteki i budując stronę internetową odpowiadającą na potrzeby nowych mieszkańców swoich miejscowości. Twórcom modelu towarzyszyły dwa pytania:

- › Jak biblioteka może wzmocnić poczucie przynależności „nowo przybyłych”?
- › Co może skłonić „nowo przybyłych” do aktywności i udziału w życiu społeczności lokalnej?

W specjalnie stworzonych strefach nowi mieszkańcy miast regionu mogą odnaleźć interesujące ich treści, usługi i aktywności:

- › literaturę, płyty z filmami i muzyką, gazety, czasopisma w języku norweskim i swoich językach ojczystych,
- › broszury tradycyjne i cyfrowe o mieście, społeczności, ofercie kulturalnej,
- › kółka czytelnicze, kursy językowe, prezentacje, spotkania, wystawy.

Proste strony internetowe ([www.nyidrammen.no](http://www.nyidrammen.no) i [www.nyieiker.no](http://www.nyieiker.no)) stworzone w języku norweskim, ale tłumaczone za pomocą tłumacza Google na wiele języków, przekierowują do:

- › stron z informacjami o mieście i jego instytucjach,
- › ofert pracy, mieszkań,
- › kursów językowych (przez Internet i w bibliotece),
- › klubów, stowarzyszeń i informacji na temat zajęć odbywających się w miejscowości.

Użytkownicy strony i osoby korzystające z nowych usług bibliotecznych wyrażają się o nich bardzo pozytywnie:

- › *Mieszkam w gminie już jakiś czas, ale nadal nie mam przetartych wielu szlaków. Teraz mogę znaleźć przydatne informacje. Dlatego oferta biblioteki jest wspaniała.*
- › *Myślę, że to znakomity pomysł, ponieważ mogę też wypożyczać i czytać książki w swoim języku.*
- › *Ta strefa jest bardzo przydatna. A szczególnie strona internetowa. To świetna strona i ma bardzo dobre kursy językowe.*

Również dyrektorzy bibliotek dostrzegają korzyści. Dla wielu z nich, mierzących się z brakiem pieniędzy na nowe działania, strefy okazały się bardzo innowacyjnym podejściem. Projekt polega bardziej na reorganizacji posiadanych zasobów bibliotecznych niż na kompletowaniu nowych zbiorów. Biblioteki podjęły się głównie selekcji publikacji i multimedialnych, które już miały, a które mogły być atrakcyjne dla nowo przybyłych i wyeksponowania ich w strefie. Nie trzeba było kupować wielu nowych pozycji. Ponadto dzięki projektowi, ważne informacje dotarły nie tylko do nowych mieszkańców przyjeżdżających z zagranicy, lecz także do wielu mieszkańców, którzy tu dorastali, a nie znali oferty swojego miasta.

Tore Opdal Hansen, burmistrz Drammen, stwierdza: „*NOWY! Strefa nowo przybyłego*” *dała miastu lepszą i bardziej ukierunkowaną usługę biblioteczną (...). Biblioteka jest aktywnym forum integracji niezależnie od tego, czy nowi mieszkańcy przybyli z Sudanu czy ze Stavanger*”.

Biblioteka chce zachęcać mieszkańców do korzystania ze stref i ze stron internetowych, włączając kolejnych „nowo przybyłych” w życie społeczności lokalnej nie tylko poprzez dostarczanie informacji, ale także łącząc ludzi i budując między nimi relacje. Dlatego szuka pomysłów na różne aktywności, podczas których ludzie mogą się spotkać i poznać, na przykład poprzez wspólne hobby. Współpraca z różnymi podmiotami (od instytucji publicznych po Norweskie Stowarzyszenie Wspinaczki Górskiej, Stowarzyszenie Myśliwych i Rybaków czy Stowarzyszenie Ogrodników) gwarantuje różnorodną ofertę spotkań i działań, przyciągających ludzi z różnymi zainteresowaniami. Sørbye z entuzjazmem stwierdziła, że dla Polaków, przynajmniej tych z Drammen, najbardziej atrakcyjną formą spędzania czasu jest łowienie ryb – wypożyczają wiele książek o wędkowaniu i chętnie podpytują innych, gdzie „biorą największe ryby”. W przyszłości biblioteka w Drammen chce przeprowadzić konkurs wędkarski w kanale otaczającym budynek biblioteki i tym sposobem przyciągnąć większą liczbę Polaków. Czy im się uda i czy trafnie określili zainteresowania Polaków?

## Adaptacja do polskich warunków

Pomysł z okręgu Buskerud może być z sukcesem stosowany w Polsce podczas pracy z różnymi grupami docelowymi. Takie strefy można i warto organizować nie tylko dla migrantów z innych krajów (niezależnie czy dobrowolnych – np. Wietnamczyków czy przymusowych – uchodźców), ale tak jak w opisanej bibliotece, także w miastach, gdzie jest duża migracja ludzi z miast, miasteczek i wsi z innych części Polski. Pomoc w odnalezieniu się w nowym, często większym miejscu zamieszkania jest czymś niezwykle istotnym. Podobnego wsparcia mogą potrzebować także reemigranci do Polski, czyli Polacy, którzy po jakimś czasie, zazwyczaj kilku latach, wracają do swojego kraju. Przeżywają oni tzw. readaptację i szok powrotny. Ich sytuacja psychologiczna i dezorientacja w praktycznych sprawach przypomina sytuację cudzoziemców w nowym kraju. W pracy z tymi grupami biblioteki nie tyle musiałyby się skupiać na kwestii różnic językowych, co raczej na przekazywaniu informacji praktycznych, pomagających w nawiązaniu więzi z nowym miejscem i ludźmi. Kolejne grupy, dla których mogłyby być przeznaczone oddzielne strefy w bibliotece czy na stronie internetowej, to mniejszości etniczne, narodowe, religijne, jak chociażby Łemkowie z opisywanej inspiracji z Gorlic.

Przedstawiony tu model wydaje się bardzo pojemny i możliwy do zaadaptowania w odpowiedzi na potrzeby niemalże każdej mniejszości. Więcej o planowaniu przestrzeni dla różnych grup można przeczytać w rozdziale o przestrzeni i infrastrukturze w sposobie działania biblioteki jako instytucji wielokulturowej.

---

Przy pisaniu tekstu wykorzystano informacje przekazane w trakcie wystąpienia Camilli Sørbye, bibliotekarki z okręgu Buskerud, na międzynarodowym warsztacie inicjującym projekt w Gdańsku w czerwcu 2013 roku (prezentacja Power Point i bezpośrednie rozmowy) oraz w korespondencji i konsultacji podczas przygotowywania publikacji.



Benvenuto добро пожаловать Tавтай морилно уу Velkomnir Laukiamas Bem-vindo Tervetulo  
Chào mừng Wi  
Dobrodošli D  
Välkommen Bi  
**Velkommen** Лас  
Vitajte Accueil  
Welkom Bi  
Bienvenido Лас  
mat datang dobrodošli  
Siyakwamukela dobrodošli  
Powitanie Teretulnud Karşilama добро дошо  
добро пожаловать Fogadtatás καλωσόρισμα I mirëpritur  
Gaidits

## CHARAKTERYSTYKA MIEJSCOWOŚCI

Bergen jest drugim po Oslo miastem pod względem wielkości i liczby mieszkańców (268 tys.), ale i znaczenia gospodarczego (kilka dobrze rozwiniętych gałęzi przemysłu). Nazywane jest bramą do fiordów i znajduje się na liście światowego dziedzictwa UNESCO. Przyciąga to migrantów zarobkowych i uchodźców. Ponad 14% ludności to imigranci lub dzieci imigrantów. Około połowa imigrantów pochodzi z Europy, druga połowa z pozostałych części świata. Największą grupę imigrantów w Bergen stanowią Polacy, drugą pod względem liczby imigrantów stanowią Irakijczycy. Obecnie wiele osób przyjeżdża z Erytrei i Somalii.

Biblioteka Publiczna w Bergen jest placówką gminną najniższego szczebla i oferuje usługi bezpośrednio mieszkańcom regionu. Od początku XXI wieku zauważa rosnącą liczbę migrantów dobrowolnych i przymusowych w mieście, dlatego rozbudowuje swoją ofertę wielokulturową. W 2003 roku zatrudniła pracownika wyspecjalizowanego w koordynacji usług wielojęzycznych. Od ponad trzech lat obsługuje wielojęzyczną ludność miasta: wypracowuje dobre praktyki w obsłudze klientów – migrantów, dzieli się doświadczeniami z innymi bibliotekami z dużych miast Norwegii, obecnie prowadzi także działania związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi.

## CHARAKTERYSTYKA BIBLIOTEKI

# Laptop Club w Bergen

---

Biblioteka Publiczna w Bergen prowadzi różne działania kierowane do społeczności mi-granckiej, na przykład: prowadzi kawiarenkę językową, grupę czytelniczą dla kobiet czy też pomaga uczniom cudzoziemskim w odrabianiu lekcji. Jednak szczególnie inspirującym przykładem dla polskich bibliotek może być kurs komputerowy prowadzony specjalnie dla imigrantów. Kurs ten jest prowadzony od 2012 roku, a dzięki sposobowi, w jaki jest organi-zowany, przynosi wiele korzyści zarówno samym imigrantom, jak i bibliotece.

## Cele

Laptop Club realizuje kilka celów. Grupa ma zarówno cel towarzyski, jak i adaptacyjny: w trakcie zajęć uczestnicy mają okazję poznać się między sobą i z personelem biblioteki, a także zrozumieć sposób działania norweskiej instytucji. Umożliwia to odpowiednia, sprzy-jająca atmosfera na zajęciach oraz celebrowanie wspólnej przerwy na kawę czy też wy-cieczka organizowana zazwyczaj na zakończenie kursu. Spotkania te wykraczają jednak da-leko poza integrację. Przede wszystkim za pomocą nowych technologii wśród migrantów kształcone i rozwijane są kompetencje informacyjno-komunikacyjne. Uczestnicy poznają strony internetowe i programy niezbędne do udziału w życiu norweskiego społeczeństwa. Kurs zatem nie tylko integruje migrantów, rozwija kompetencje informatyczne, ale także wprowadza w funkcjonowanie norweskiego systemu społecznego, gwarantując dostęp do przydatnych i ważnych informacji.

## Wzmacnianie (*empowerment*)

Warto także podkreślić, że klub prowadzą pracownicy biblioteki we współpracy z dwoma imigrantami z kompetencjami w zakresie ICT. W ten sposób uczestnicy zajęć uzyskują po-moc we własnym języku od osób, które rozumieją ich potrzeby i znają ich kontekst kulturo-wy. To także wartościowe wsparcie i uzupełnienie kompetencji kadry bibliotecznej, która nie musi znać wszystkich grup kulturowych, wszystkich możliwych języków, ale powinna dobrać odpowiedniego współpracownika spośród migrantów. Po trzecie i być może naj-ważniejsze w tym kontekście – taki sposób organizacji zajęć daje możliwość prowadzącym zajęcia imigrantom zdobycia doświadczenia na norweskim rynku pracy i zaświadczenia po-twierdzającego umiejętności i praktykę zawodową, co może być bardzo przydatne przy szukaniu zatrudnienia w przyszłości.



## Współpraca

Zarówno przy organizacji Laptop Clubu, jak i przy realizacji innych działań, biblioteka współpracuje z gminnym ośrodkiem do spraw imigrantów. Ośrodek ten odgrywa ważną rolę przy rekrutacji uczestników. Wszystkie usługi dla imigrantów (kurs komputerowy, kawiarenka językowa, pomoc przy lekcjach, wycieczki i oferta wypożyczeń) dostępne są także dla uchodźców. Dlatego też biblioteka współpracuje z ośrodkiem przyjmującym i wprowadzającym dla uchodźców. Wspólnym celem obu instytucji jest przygotowanie uczestników zajęć do usamodzielnienia się poprzez zdobycie pracy lub możliwość dalszego kształcenia. Biblioteka wspiera proces integrowania się migrantów przymusowych ze społeczeństwem norweskim, a tym samym uzupełnia działania ośrodka. Ośrodek wprowadzający jest natomiast odpowiedzialny za zapewnienie tłumaczeń, dysponuje bowiem specjalistami znającymi około 50 języków. Inne działania biblioteki (grupa czytelnicza dla kobiet) pokazują, że bibliotekarze są wrażliwi na specyficzne potrzeby grup kulturowych. Organizują na przykład grupy jedнопłciowe, co przy normach i wartościach niektórych kultur może być ważnym czynnikiem sukcesu.

## Adaptacja do polskich warunków

Pomysł zajęć komputerowych organizowanych przez bibliotekę w Bergen może być „gotowcem” dla bibliotek polskich. W podobny sposób mogą być organizowane kursy dla migrantów przymusowych lub dobrowolnych czy dla mniejszości etnicznych i narodowych, chociażby Romów.

Podkreślamy przede wszystkim znaczenie włączania i wzmacniania przedstawicieli grupy mniejszościowej. Chodzi nie tylko o to, by nauczyli się obsługiwać komputer i korzystać z przydatnych dla nich stron internetowych, ale także o to, by osoby z różnych grup kulturowych mogły współprowadzić zajęcia i zdobywać w ten sposób doświadczenie zawodowe.

---

Przy pisaniu tekstu wykorzystano informacje przekazane w trakcie wystąpienia Karen Marie Loge, bibliotekarki norweskiej, na międzynarodowym warsztacie inicjującym projekt w Gdańsku w czerwcu 2013 roku (prezentacja Power Point i bezpośrednie rozmowy) oraz w korespondencji i konsultacji podczas przygotowywania publikacji.





# Materiały dodatkowe

---

## Lista organizacji eksperckich

Przedstawiamy listę organizacji pozarządowych działających od kilku czy kilkunastu lat w całej Polsce. Prowadzą one działania edukacyjne, informacyjne, wspierają uchodźców i migrantów, dbają o ochronę dziedzictwa kulturowego. Są źródłem specjalistycznej wiedzy, kontaktów, wsparcia i inspiracji. Portal Rownosc.info prowadzi bazę organizacji działających na rzecz szeroko pojętej równości oraz bibliotekę z rozbudowanym systemem wyszukiwania, a tam, gdzie to możliwe, gromadzi zbiory elektronicznie.

- › Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć, [www.pomocprawna.org](http://www.pomocprawna.org)
- › Forum Ochrony Dziedzictwa Żydowskiego, [fodz.pl](http://fodz.pl)
- › Fundacja Afryka Inaczej, [afryka.org](http://afryka.org)
- › Fundacja Ocalenie, [fundacjaocalenie.org.pl](http://fundacjaocalenie.org.pl)
- › Fundacja Obywatelska Perspektywa, [obywatelska.org.pl](http://obywatelska.org.pl)
- › Fundacja Polskie Forum Migracyjne, [www.forummigracyjne.org](http://www.forummigracyjne.org)
- › Interkulturalni PL, [interkulturalni.pl](http://interkulturalni.pl)
- › Kontynent Warszawa Wielu Kultur, [kontynent-warszawa.pl](http://kontynent-warszawa.pl)
- › Migrant Info Point, [migrant.poznan.pl](http://migrant.poznan.pl)
- › Muzeum Historii Żydów Polskich, [www.jewishmuseum.org.pl](http://www.jewishmuseum.org.pl)
- › Polska Akcja Humanitarna, [www.pah.org.pl](http://www.pah.org.pl)
- › Portal Arabia.pl, [www.arabia.pl](http://www.arabia.pl)
- › Portal Bez Uprzedzeń, [www.bezupzedzen.org](http://www.bezupzedzen.org)
- › Portal Rownosc.info, [rownosc.info](http://rownosc.info)
- › Refugee.pl – gazeta uchodźców, [www.refugee.pl](http://www.refugee.pl)
- › Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, [interwencjaprawna.pl](http://interwencjaprawna.pl)
- › Stowarzyszenie Nigdy Więcej, [www.nigdywiecej.org](http://www.nigdywiecej.org)
- › Stowarzyszenie Panorama Kultur, [pk.org.pl/panoramakultur](http://pk.org.pl/panoramakultur)
- › Stowarzyszenie Praktyków Kultury, [www.praktycy.org](http://www.praktycy.org)
- › Stowarzyszenie Otwarta Rzeczpospolita przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii, [www.or.org.pl](http://www.or.org.pl)
- › Stowarzyszenie Wspólnota Kulturowa „Borussia”, [www.borussia.pl](http://www.borussia.pl)
- › Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, [tea.org.pl](http://tea.org.pl)



# Lista lektur

## Ogólnie o wielokulturowości

- › Boski P., *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*, PWN, Warszawa 2009.
- › Matsumoto D., Juang L., *Psychologia międzykulturowa*, GWP, Gdańsk 2007.
- › *Tolerancja i wielokulturowość. Wyzwania XXI wieku*, pod red. A. Borowiak, P. Szaroty, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2004.
- › *Tożsamość i obywatelstwo w społeczeństwie wielokulturowym*, pod red. E. H. Oleksy, PWN, Warszawa 2008.

## Antydyskryminacja i równość

- › Brander P. i in., *Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.
- › Denes D., *Jak zorganizować wydarzenie antydyskryminacyjne. Podręcznik działań w społecznościach lokalnych*, Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Stowarzyszenie Otwarte Forum, Warszawa 2009.
- › *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. M. Branki, D. Cieślukowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010.
- › Małocha-Krupa A., Hołojda K., Krysiak P., Pietrzak W., *Równościowy savoir-vivre w tekstach publicznych*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2013.

## Edukacja międzykulturowa

- › Czerniejewska I., *Edukacja wielokulturowa w Polsce w perspektywie antropologii*, Instytut Etnologii i Antropologii Kulturowej UAM, Poznań 2008.
- › *Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów*, pod red. M. Lipińskiej, Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej i Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2008.

## Różnice kulturowe, kompetencje międzykulturowe

- › Gesteland R., *Różnice kulturowe a zachowania w biznesie*, PWN, Warszawa 2000.
- › Hofstede G., *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
- › Kawalska A., Cieślukowska D., *Komunikacja międzykulturowa*, Fundacja Ocalenie, Warszawa 2014.
- › Idzik I. i in., *Program edukacyjny Różni – Równi. Podręcznik dla prowadzących lekcje na temat mniejszości narodowych i etnicznych*, Stowarzyszenie „Jeden Świat”, Poznań 2004.

## Migranci

- › Chutnik M., *Szok kulturowy – przyczyny, konsekwencje, przeciwdziałanie*, Universitas, Kraków 2007.
- › Grzymała-Kazłowska A., *Między jednością a wielością. Integracja odmiennych grup i kategorii imigrantów w Polsce*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2008.
- › Marx E., *Przetamywanie szoku kulturowego. Czego potrzebujesz, aby odnieść sukces w międzynarodowym biznesie. Emocje, myślenie, tożsamość i umiejętności społeczne*, Agencja Wydawnicza PLACET, Warszawa 2000.
- › *Od gości do sąsiadów. Integracja cudzoziemców spoza Unii Europejskiej w Poznaniu w edukacji, na rynku pracy i w opiece zdrowotnej*, pod red. N. Bloch, E. Goździak, Centrum Badań Migracyjnych UAM, Poznań 2010.
- › *Od migracji do integracji. Vademecum*, pod red. A. Chmieleckiej, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2012.
- › Pawlic-Rafałowska E., *Inny w polskiej szkole – poradnik dla nauczycieli pracujących z uczniami cudzoziemskimi*, Forum Migracyjne, Warszawa 2010.

## Uchodźcy

- › Czerniejewska I., Main I., *Uchodźcy: teoria i praktyka*, Stowarzyszenie „Jeden Świat”, Poznań 2008.
- › Frelak J., Klaus W., *Integracja uchodźców w Polsce. Rekomendacje i dobre praktyki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.
- › Grzymała-Moszczyńska H., *Uchodźcy. Podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami*, Nomos, Kraków 2000.
- › Kosowicz A., Marek A., *Muzułmanie i uchodźcy w polskim społeczeństwie*, Stowarzyszenie Vox Humana, Warszawa 2008.
- › Parzymies P., *Vademecum Mentora Uchodźców. Pomoc w Integracji*, Fundacja Ocalenie, Warszawa 2008.

## Wietnamczycy w Polsce

- › Biątek K. i in., *Edukacja dzieci i młodzieży wietnamskiej w Polsce. Praktyczny mini przewodnik*, Fundacja Sztuki Arteria, Warszawa 2009.
- › Halik T., Nowicka E., *Dziecko wietnamskie w polskiej szkole*, Wydawnictwo Proloc, Warszawa 2006.
- › Jelonek A. W., *Wietnamczycy: systemy wartości, stereotypy Zachodu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.

## Romowie w Polsce

- › Bartosz A., *Nie bój się Cygana*, Fundacja Pogranicze, Sejny 2004.
- › Ficowski J., *Cyganie na polskich drogach*, Wydawnictwo Literackie, Kraków-Wrocław 1986.



- › Kowarska J. A., *Polska Roma. Tradycja i nowoczesność*, Instytut Etnologii i Antropologii Kulturowej Uniwersytetu Warszawskiego, Wydawnictwo DiG, Warszawa 2005.
- › Milewski J., *Dym się rozwiewa*, Zysk i S-ka, Poznań 2008.
- › Mirga A., Mróz L., *Cyganie, odmienność i nietolerancja*, PWN, Warszawa 1994.
- › Paleczny T., Talewicz-Kwiatkowska J., *Tożsamość kulturowa Romów w procesach globalizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008.
- › Weigl B., Formanowicz M., *Romowie 2007. Od edukacji młodego pokolenia do obrazu w polskich mediach*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej ACADEMICA, Warszawa 2007.
- › Weigl B., *Romowie 2009. Między wędrówką a edukacją*, Academica, Warszawa 2009
- › Weigl B., Różycka M., *Romowie 2011. Życie na pograniczu*, Wydawnictwo Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa 2011.

### Afrykańczycy w Polsce

- › Diouf M., Igiehon A., Karamalla N., Rasolomampionona D., Średziński P., *Jak mówić i pisać o Afryce*, Fundacja „Afryka Inaczej”, Warszawa 2011.
- › Mikulska A., *Ksenofobia i dyskryminacja na tle etnicznym w Polsce – zarys sytuacji*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2008.
- › Mikulska A., *Rasizm w Polsce. Raport z badań wśród osób, które doświadczyły przemocy ze względu na swoje pochodzenie etniczne, rasowe lub narodowe*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2010.
- › Nwamana I., *Stadion. Diabelskie igrzyska*, Wydawnictwo Pierwsze, Warszawa 2009.
- › Średziński P., Diouf M., *Afryka w Warszawie. Dzieje afrykańskiej diaspory nad Wisłą*, Fundacja „Afryka Inaczej”, Warszawa 2010.

### Żydzi w Polsce

- › *Antysemityzm w Polsce i na Ukrainie. Raport z badań*, pod red. I. Krzemińskiego, Scholar, Warszawa 2004.
- › *Dlaczego należy uczyć o Holokauście?*, pod red. J. Ambrosewicz-Jacobs, L. Hońdo, Instytut Europeistyki, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2005.
- › Koszyńska M. i in., *Sefer. Opowieści o polskich Żydach. Materiały dla nauczycieli*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2010.
- › Rudniańska J., *Kotka Brygidy*, Wydawnictwo Pierwsze, Warszawa 2007.
- › Szczygielski M., *Arka czasu czyli wielka ucieczka Rafała od kiedyś przez wtedy do teraz i wstecz*, Wydawnictwo Piotra Marciszuka STENTOR, Warszawa 2013.
- › Szuchta R., *Żydzi w Polsce*, [w:] Białek K. i in., *Edukacja przeciw dyskryminacji*, Stowarzyszenie Vox Humana, Warszawa 2008.
- › Zaremska H., Wijaczka J., Wodziński M., Żyndul J., Żbikowski A., Grabski A., Rykała A., *Atlas historii Żydów polskich*, Demart, Warszawa 2010.
- › Żbikowski A., *Żydzi*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2005.

## Muzułmanie w Polsce

- › Cook M., *Koran. Bardzo krótkie wprowadzenie*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2001.
- › Cook M., *Mahomet*, Prószyński i S-ka, Warszawa 1999.
- › Danecki J., *Arabowie*, PIW, Warszawa 2001.
- › Danecki J., *Podstawowe wiadomości o islamie*, tom I, Dialog, Warszawa 1998.
- › Danecki J., *Słownik – kultura islamu*, WSiP, Warszawa 1997.
- › Geisser V., *Nowa islamofobia*, Książka i Prasa, Warszawa 2009.
- › Górak-Sosnowska K., Pędziwiatr K., Kubicki M., *Islam i obywatelskość w Europie*, Warszawa 2006.
- › Hitti Ph., *Dzieje Arabów*, PWN, Warszawa 1969.
- › Hourani A., *Historia Arabów*, Gdańsk 1995.
- › Lewis B., *Muzułmański Bliski Wschód*, Marabut, Gdańsk 2003.
- › Robinson F., *Świat islamu*, Świat Książki, Warszawa 1996.
- › Ruthven M., *Islam. Bardzo krótkie wprowadzenie*, Prószyński i S-ka, Warszawa 2003.
- › Liczne publikacje Agaty Marek i Stowarzyszenia Vox Humana o islamie: np. *Islam. Informator dla organizacji pozarządowych*, 2005; *Islam. Między stereotypem a rzeczywistością*, 2006; *Edukacja dzieci czeczeńskich w Polsce*, 2008.

## Książki dla dzieci

Lista książek z tematyki wielokulturowej lub równościowej dla dzieci na stronie projektu „Edukacja globalna dzieci zmienia nasz świat” realizowanego przez Dom Spotkań im. Angelusa Silesiusa (DAS)<sup>39</sup>: [www.eduglob.silesius.org.pl](http://www.eduglob.silesius.org.pl) (zakładka Czytelnia). Uwaga: strona dość często aktualizowana.

---

<sup>39</sup> Edukacja globalna dzieci zmienia nasz świat. Czytelnia, [www.eduglob.silesius.org.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17&Itemid=125](http://www.eduglob.silesius.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=125) (dostęp: 17.08.2014).

# Spis ilustracji

## Autorzy i źródła zdjęć

- › Strony tytułowe rozdziałów, fot. David Sypniewski
- › s. 115 – Wstęp do Inspiracji, fot. David Sypniewski
- › s. 123 – Prowokacja w Starych Juchach, fot. Patryk Mazurek  
źródło: [www.stare-juchy.pl/aktualnosci/i,biblioteka\\_w\\_starych\\_juchach\\_biblioteka,2271.html](http://www.stare-juchy.pl/aktualnosci/i,biblioteka_w_starych_juchach_biblioteka,2271.html),  
dostęp: 10.09.2014
- › s. 131 – Zbiory wielojęzyczne w Gorlicach, fot. Bartłomiej Kiełtyka  
źródło: [www.mbpgorlice.info/index.php?topic=wielukultur](http://www.mbpgorlice.info/index.php?topic=wielukultur), dostęp: 29.09.2014
- › s. 139 – Uczestnicy Pogaduch w Miejskiej Bibliotece Publicznej w Opolu,  
fot. Dominika Cieślukowska
- › s. 145 – Realizatorzy działań w Miejskiej Bibliotece Publicznej w Kędzierzynie-Koźlu,  
fot. Dominika Cieślukowska
- › s. 153 – Żywa Książka, fot. David Sypniewski
- › s. 161 – Oznakowanie zbiorów w Bibliotece Wielojęzycznej w Oslo,  
fot. Bartłomiej Kiełtyka  
źródło: [www.mbpgorlice.info/index.php?topic=wielukultur](http://www.mbpgorlice.info/index.php?topic=wielukultur), dostęp: 29.09.2014
- › s. 167 – Strefa dla nowo przybyłych w Bibliotece Publicznej w Nedre Eiker, okręg  
Buskerud, fot. Bartłomiej Kiełtyka  
źródło: [www.mbpgorlice.info/index.php?topic=wielukultur](http://www.mbpgorlice.info/index.php?topic=wielukultur), dostęp: 29.09.2014
- › s. 171 – Biblioteka Publiczna w Oslo, fot. Bartłomiej Kiełtyka  
źródło: [www.mbpgorlice.info/index.php?topic=wielukultur](http://www.mbpgorlice.info/index.php?topic=wielukultur), dostęp: 29.09.2014



