

<b>Nosaukums:</b>	<b>RADOŠUMA VEICINĀŠANA BIBLIOTĒKĀ</b>
<b>Kopsavilkums:</b>	<p>Sie materiāli ieteicami bibliotēku vadītājiem un bibliotekāriem, kas ir ieinteresēti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attīstīt radošumu sevī un veicināt radošumu bibliotēkas darbinieku vidū,</li> <li>• Attīstīt bibliotēku par tādu iestādi, kas veicina un stimulē radošumu gan bibliotekāru, gan lietotāju vidū,</li> <li>• Attīstīt bibliotēkas izglītojošās aktivitātes pieaugušajiem bibliotēkas lietotājiem,</li> <li>• Ieviest radošuma apmācības kā jaunu bibliotēkas izglītojošo aktivitāti pieaugušo neformālās izglītības jomā.</li> </ul>
<b>Mērķi:</b>	<p>Šī tēma palīdzēs apgūt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kāpēc bibliotēkām ir svarīgi un noderīgi veicināt radošumu bibliotēkas darbinieku un lietotāju vidū;</li> <li>• Kā organizēt bibliotēkas darbu, lai pēc iespējas pilnīgāk gūtu labumu no bibliotēkas darbinieku radošuma;</li> <li>• Kā bibliotēkas var palīdzēt pieaugušajiem lietotājiem būt radošākiem;</li> <li>• Ko nozīmē būt radošai iestādei;</li> <li>• Kas ir "radošā komanda" un "radošās komandas vadītājs".</li> </ul>
<b>Ievads:</b>	<p><b>Kāpēc bibliotēkām vajadzētu būt radošām iestādēm?</b></p> <p>Ar terminu "radošums" bieži vien tiek saprasts radīšanas process vai indivīda īpašība, spēja vai kompetence. Tādējādi, šo terminu lieto, runājot par cilvēkiem. Tajā pašā laikā, ir vispārpieņemts, ka institūcijas, piemēram bibliotēkas, skolas vai uzņēmumi, var tikt organizētas un vadītas tā, lai tās varētu darboties efektīvāk un labāk pārvarēt izaicinājumus, ar ko tās sastopas. Šajā kontekstā terminu "radošums" varam lietot arī kā svarīgu institūcijas raksturojošu īpašību (līdzīgi kā, piemēram, organizācijas, kas izglītojas pašmācības ceļā jeb angļiski <i>self-learning organisations</i>). Tāpēc šajā mācību materiālā, runājot par bibliotēkām, lietosim terminu "radošas iestādes".</p> <p>Ir vairāki iemesli, kāpēc bibliotēkām vajadzētu būt radošām iestādēm un meklēt iespējas, kā ieviest radošus pakalpojumus, stratēģijas vai darbības veidus. Kopējā ārējā vide: mainīgās sabiedrības (kopienas), jaunās tehnoloģijas, cilvēku vajadzības un uzvedība, jauni sociālie fenomeni un finanšu ierobežojumi ir minami to faktoru vidū, kas piespiež bibliotēkas attīstīties, "pārdomāt" un pārveidot piedāvājumu.</p> <p>Pieaugošā konkurence no citu iestāžu, organizāciju un uzņēmumu puses, kas darbojas kultūras un izglītības jomās, bibliotēkām draud ar resursu samazināšanu vai pat slēgšanu. Arvien mazāk cilvēku izrāda interesi par tradicionālajiem bibliotēkas pakalpojumiem un tajā pašā laikā arvien palielinās pieprasījums pēc jauna veida pakalpojumiem, un sabiedrībā parādās jaunas problēmas, kurām nepieciešams</p>

	<p>risinājums.</p> <p>Bibliotēkas atrodas pastāvīgā attīstībā, lai apmierinātu mainīgās sabiedrības vajadzības, lai efektīvi darbotos 21.gadsimtā, un lai labāk apkalpotu savas kopienas. Ja bibliotēkas vēlas būt veiksmīgas, tām jāklūst par radošām iestādēm.</p> <p>Bet kā to sasniegt? Galvenokārt, bibliotēkas var:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Piedāvāt <b>jaunus, inovatīvus pakalpojumus un programmas</b>, kas labāk apmierina cilvēku vajadzības;</li> <li>2. Meklēt un izmēģināt <b>jaunus veidus, kā sasniegt cilvēkus</b> un piedāvāt risinājumus viņu problēmām;</li> <li>3. Piedāvāt jauna veida <b>pakalpojumus un telpu bibliotēkā – tā saucamo "radošo telpu"</b>, kur cilvēki var sanākt, lai kopīgi radītu, mācītos un dalītos;</li> <li>4. Palīdzēt lietotājiem <b>attīstīt un trenēt viņu radošumu</b>.</li> </ol> <p>Radošums tiek uzskatīts par vienu no 21.gadsimta galvenajām kompetencēm. Tā tiek saprasta kā spēja radīt oriģinālas un vērtīgas lietas un idejas, kā arī spēja risināt problēmas. Tā ir svarīga īpašība, kas tiek pieprasīta ikvienā profesijā un amatā. Radošums reti tiek mācīts skolās un universitātēs. Tādējādi daudziem cilvēkiem neformālā izglītība ir vienīgā iespēja apgūt un attīstīt šo prasmi. Radošuma apmācību ieviešana bibliotēkām var nākt par labu kā institūcijām, kas piedāvā neformālās izglītības iespējas pieaugušajiem lietotājiem. Tādējādi jūsu bibliotēka var ne tikai apmierināt pašreizējās lietotāju vajadzības, bet arī pierādīt tās vērtību ieinteresētajām pusēm un lēmumu pieņēmējiem, demonstrējot kā bibliotēka atbalsta vietējās kopienas attīstību.</p>
<p><b>Saturs:</b></p>	<p><b>Jauni un inovatīvi pakalpojumi</b></p> <p>Organizācijas līmenī radošums informācijas avotos bieži tiek pieminēts kā jaunu vērtīgu produktu, pakalpojumu, ideju, procedūru vai procesu, kas radīti indivīdiem darbojoties komandā, priekšnoteikums.</p> <p>Ne vienmēr nepieciešams radīt jaunu pakalpojumu; radošums bieži vien palīdz uzlabot esošos tradicionālos bibliotēkas pakalpojumus (tradicionālo bibliotēkas funkciju uzturēšana sabiedrībā), izmantojot jaunus rīkus un līdzekļus (vispazīstamākais piemērs ir pāreja no kartiņu katalogiem uz e-katalogiem, kas uzlaboja meklēšanas funkcijas).</p> <p>Daži uzlabotu un inovatīvu tradicionālo bibliotēkas pakalpojumu piemēri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informācijpratības un novadpētniecības apmācībām: ģimenes spēle "Meklē pēdas" (Valmieras integrētā bibliotēka, Latvija), un līdzīga spēle Veličkas (poļu: <i>Wieliczka</i>) publiskajā bibliotēkā</li> </ul>

	<p>Polijā;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lasīšanas prasmes uzlabošanai: lasīšana ar suņiem (vairākās publiskajās bibliotēkās);</li> <li>• Bibliotēkas krājumā esošo grāmatu un lasīšanas veicināšanai: "Stāstu sienas" – virtuāla izstāde par bibliotēkas krājumu uz bibliotēkas ēkas sienas (Dienvidaustrālijas štata bibliotēka, Austrālijā: <a href="http://www.slsa.sa.gov.au/site/page.cfm?u=885">http://www.slsa.sa.gov.au/site/page.cfm?u=885</a>);</li> <li>• Cilvēku, kuru iespējas pašiem nokļūt bibliotēka ir ierobežotas, sasniegšanai: grāmatu piegāde mājās, izmantojot mobilās bibliotēkas;</li> <li>• Izglītojošajām aktivitātēm informācijpratības un medijpratības jomā: IKT pamatprasmju apmācības senioriem, izmantojot planšetdatorus;</li> <li>• Bibliotēkas resursu pieejamības nodrošināšanai ikvienam interesentam pasaulē: bibliotēkas krājuma digitalizācijas un digitālās bibliotēkas, kas pieejama tiešsaistē, veidošana.</li> </ul> <p>Citi inovatīvu (līdz šim bibliotēkās neeksistējošu) pakalpojumu piemēri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikācijas uzlabošanai un bibliotēkas pakalpojumu publicitātes veicināšanai: tiešsaistes radio stacijas izveidošana un regulāras bibliotēkas programmas pārraides, kas adresētas visiem pilsētas iedzīvotājiem (piemēram, Osvencimas (poļu: <i>Oświęcim</i>) pašvaldības publiskajā bibliotēkā, Polijā);</li> <li>• Sabiedrības jauno izglītības vajadzību apmierināšanai: programmēšanas apmācību ieviešana bērniem un jauniešiem, un jauno programmētāju apmācības (daudzās publiskajās bibliotēkās pasaulē);</li> <li>• Atsevišķu sociālo grupu iesaistīšanai un aktuālo sabiedrības problēmu risināšanai: īpaši pakalpojumi bezpajumtniekiem, piemēram nodrošinot telpu un atbalstu (piemēram, Sanfrancisko publiskajā bibliotēkā, ASV).</li> </ul> <p><b>Meklējot jaunus veidus cilvēku piesaistīšanai un apkalpošanai</b></p> <p>Bibliotēkas arvien meklē jaunas mērķauditorijas un piedāvā pakalpojumus, kas mērķtiecīgi izstrādāti konkrētām lietotāju grupām. Daži piemēri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Īpašas izglītojošas programmas vai "klubi" jaunajām māmiņām, kas satiekas, kamēr viņu bērni piedalās bērnu aktivitātēs citā bibliotēkas daļā;</li> <li>• Pakalpojumi uzņēmējiem, piemēram, nodrošinot piekļuvi bibliotēkas tehnoloģiju resursiem (piemēram, komercdizaina programmatūrai, 3D printeriem u.c.), tādējādi atbalstot vietējos uzņēmējus, kuri saviem uzņēmumiem veido kādus reklāmazdevumus vai piederumus (piemēram, Klīvlendas publiskajā bibliotēkā, ASV);</li> </ul>
--	--

- “Karjeras konsultāciju” pakalpojumi jauniešiem, kas ietver konsultēšanu par to, kā plānot nākotnes izglītību un izvēlēties karjeras virzienu, lai iegūtu savu sapņu darbu (piemēram, publiskās bibliotēkas Polijā, kas piedalās projektā “*Links uz Nākotni*”).

### Radoša telpa bibliotēkā

Radošās telpas vai meistarotājvietas (*makerspaces*) ir vietas, kur cilvēki var sanākt un izmantot pieejamos resursus, lai kopīgi mācītos, spēlētu, radītu jaunas lietas, eksperimentētu, īstenotu savus personīgos projektus, kā arī lai dalītos ar savām zināšanām un prasmēm vai meklētu risinājumus problēmām.

Radošās telpas kļūst arvien populārākas dažādu tipu bibliotēkās visā pasaulē. Publiskās bibliotēkās, kā arī skolu vai universitāšu bibliotēkās, piedāvā tādas radošās telpas kā tehniskās vai mediju laboratorijas, kas aprīkotas ar IKT, telpas rokdarbiem, meistarotājvietas u.c. Daži piemēri atrodami šeit: [http://www.letsmakeguide.com/?page\\_id=172](http://www.letsmakeguide.com/?page_id=172)

### Cilvēku radošuma attīstīšana un trenēšana

Bibliotēkas piedāvā radošās telpas, darbseminārus un kursus pieaugušajiem, bieži vien “klubu” īpašām lietotāju grupām veidā (piemēram, sievietēm bezdarbniecēm, jaunajām māmiņām, vecāka gadagājuma cilvēkiem). Šādu darbsemināru dalībnieki regulāri tiekas bibliotēkā, piedalās dažāda veida aktivitātēs, kopīgi rada dažādas lietas un attīsta savas prasmes un talantus. Īpaši darbsemināri un kursi tiek veltīti radošuma attīstīšanai, kas vērsti uz radošās domāšanas un radošās problēmu risināšanas attīstīšanu. Šo spēju attīstīšanai tiek izmantoti dažādi līdzekļi un aktivitātes, piemēram, loģikas spēles, mīklu risināšana, “izkļūt no istabas” (angliski: *escape room*) spēles, grupu vingrinājumi, vai īpašas tehnikas, piemēram SCAMPER metode (*vairāk informācijas par šo skatīt darbsemināra scenārijā*).

Bibliotēkas dizains – interjers, mēbeles, atmosfēra u.c. – var veicināt apmeklētāju radošumu, jo īpaši, ja telpa ir iekārtota komfortabli, bet radoši, tai ir mākslinieciska “piegarša”. Šādas telpas palīdz cilvēkiem būt atvērtiem, atslābināties un lietot savu iztēli.



*Bibliotēkas filiāle pieaugušajiem lietotājiem Oslo pilsētā (Tojenas (Toyen) rajonā) – netradicionāls dizains, kas veicina radošumu un iztēli (foto: Agnieszka Koszowska)*

### **Kā jūsu bibliotēkas kolektīvs var kļūt radošāks?**

Ir dažas pazīmes un īpašības, kas palīdz iestādes darbiniekiem būt radošākiem un izmantot savas personīgās prasmes, talantus un resursus efektīvāk. Tostarp:

- Bibliotēkas kolektīvu veido cilvēki ar **dažādu izcelsmi**,
- Visi kolektīva locekļi darbojas uz **vienu un to pašu mērķi**,
- Visi kolektīva locekļi **izprot savus uzdevumus**,
- Visi kolektīva locekļi ir **gatavo līdzdarboties** problēmas risināšanā,
- Radošumu **atbalstoša vide**,
- Kolektīvas ir **atvērts informācijai no ārpuses**.

*“Radoša kolektīva locekļi strādā kopīgi, vienojot idejas no dažādiem avotiem un izzinot nezināmās jomās, lai rastu jaunu pieeju tam pašam darbam. Ieteicoši ir veicināt dažādu darba stilu un personību līdzdalību komandās. Komandai ir jāapzinās, ka tai ir brīvība un kontrole pār problēmu, ko tā risina. (Ario, 2006)*

Papildus faktori, kas bibliotēkas darbiniekiem var palīdzēt attīstīties par radošu kolektīvu:

- Bibliotēkas lietotāju iesaistīšana padomdevēja/konsultanta lomā atsevišķu bibliotēkas pakalpojumu attīstīšanai (piemēram, lasītāju konsultantu grupas);
- Dalība dažādās vietējās kopienas aktivitātēs, līdzdarbojoties ar nevalstiskajām organizācijām, biedrībām utt.;
- Partnerību ierosināšana dažādos līmeņos, meklējot iespējas līdzdarboties vietējos projektos kā bibliotēkas pārstāvim, vai piedaloties konkursos, kuros nepieciešama partnerība utt. (piemēram, grantu konkurss “Seniori darbībā” Polijā inovatīvu

vietējo projektu ieviešanai, kas atbalsta vecāka gada gājumā iedzīvotāju iesaistīšanu, pieņem pieteikumus, kuros pārstāvēts seniors, kas vecāks par 60 gadiem, jaunāks cilvēks un vietējās iestādes pārstāvis, piemēram, bibliotēkas pārstāvis).

### **Kā bibliotēkas vadītājs var kļūt radošāks?**

Bibliotēkas kolektīvam, kurš tiek rosināts kļūt radošāks, būs nepieciešams atbilstošs vadītājs. Radoša kolektīva vadītāja īpašības:

- Tolerants, ļauj cilvēkiem pieļaut kļūdas un nebaidās no riskiem;
- Atklāts, komunikabls un atvērts citu līdzdalībai lēmumu pieņemšanas procesos;
- Sadarboties spējīgs un sadarboties gribošs, vērsts uz sadarbību, kas balstīta uz vienlīdzības principu darbinieku vidū;
- Veiksmīgs līderis, kam piemīt iniciatīva un harizma (pievilcība),
- Atvērts ideju pieņemšanai, neatkarīgi no tā, no kurienes tā izcēlusies;
- Izskauž garlaicības sajūtu un rada tādu visi, kas ir pozitīva un izaicinoša (Paul (2000), Weiss (2006)).

Ir vērtīgi atcerēties, ka "vadītājiem ir jāvada radošais process, nevis jāmēģina vadīt radošums kā tāds, jo radošums parasti nerodas tikai indivīda galvā vien, bet drīzāk ir mijiedarbības sociālajā kontekstā rezultāts, kurā tas ir apkopots, interpretēts un pārveidots par kaut ko jaunu".

### **Kā bibliotēka var rosināt radošumu lietotāju vidē – daži ieteikumi**

- Uzaiciniet vietējo mākslinieku, organizējiet viņa darbu izstādi un tikšanos ar lietotājiem.
- Izpētiet ideju par programmas "Mākslinieks mājās" ieviešanu, kur vietējie mākslinieki (piemēram, brīvprātīgie) māca citiem kā attīstīt kādu īpašu radošu prasmi un iedvesmo citus.
- Uzaiciniet hobiju īstenotājus un aizrautīgus cilvēkus – piedāvājiet viņiem regulāras satikšanās vietas, dalieties ar viņu aizraušanos, zināšanām, prasmēm un pieredzēm ar citiem.
- Iepazīstiniet ar "radošuma apmācībām": darbsemināru sērija ar noderīgiem vingrinājumiem, kas attīstīs radošo domāšanu un radošās problēmu risināšanas prasmes.
- Organizējiet darbseminārus lietotājiem, bibliotekāriem vai partnerinstitūciju pārstāvjiem par to, kā risināt kopīgās vietējās problēmas, izmantojot efektīvas metodes, piemēram, SCAMPER tehniku (*skat. darbsemināra scenāriju*) vai dizaina domāšanas metodi.
- Izpētiet vietējās kopienas interesi par meistarotājiņas (*makerspace*) izveidi vai radošās telpas izveidi bibliotēkā, un

uzaiciniet vietējos cilvēkus uz bibliotēku kopīgi šo vietu iekārtot.

- Piedāvāriet "klubiņu" cilvēkiem, kurus vieno interese kādā mākslas vai kultūras jomā (piemēram, fotogrāfija, teātris, gleznošana, animācija utt.), piedāvājot līdzekļus un resursus, kas pieejami bez maksas, piemēram, bezmaksas atvērta koda programmatūra vai, ja iespējams, profesionāla programmatūra.

### Vingrinājumi:

#### **Novērtējiet savas bibliotēkas radošo vidi**

1. Novērtējiet, cik daudz jaunu un inovatīvu pakalpojumu jūsu bibliotēka ir izveidojusi pēdējo 3 gadu laikā.
2. Identificējiet un uzskaitiet problēmas, kas ir atrisinātas pēdējo 3 gadu laikā.
3. Izdomājiet, cik daudz vien iespējams jaunas idejas kā uzlabot vai modernizēt bibliotēkas pakalpojumus, kas paredzēti vecāka gada gājuma cilvēkiem.
4. Novērtējiet jūsu bibliotēkas vidi pēc kritērijiem šajā kontrolsarakstā:

#### **KONTROLSARAKSTS**

<http://bracketcreative.co.uk/2013/06/a-checklist-for-creative-management-from-theory-to-practice/>

<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Motivācija un izaicinājums</b>	
<i>Radošas komandas (kolektīvi) attīstās, balstoties uz iekšēju atzinību</i>	
	Projekts, kas izstrādāts, ņemot vērā bibliotēkas kolektīva kompetenci
	Laba informētība un zināšanas par katra kolektīva locekļa īpašībām, kas palīdz iesaistīt piemērotākos darbiniekus to kompetencēm atbilstošāko projektu, uzdevumu un izaicinājumu īstenošanā
	Efektīvs jaunu ideju apkopošanas/fiksēšanas un konstruktīvs to novērtēšanas process
	Kolektīva locekļiem ir iespēja saņemt kolēģu atzinību
	Labi definēti uzdevumi, kur katram kolektīva locekļiem ir skaidra tā specifiskā loma
<b>Pašorganizācija un autonomija</b>	
<i>Indivīdi radošajās komandās (kolektīvos) vēlas būt elastīgi iespējā savu darbu vadīt pašiem, saņemot</i>	

	<p><i>vien vispārējas vadlīnijas</i></p> <p>Sasniedzamie mērķi ir skaidri formulēti, bet kolektīva (komandas) locekļiem ir iespēja pašiem definēt, kā (kādā veidā) šie mērķi tiek sasniegti</p> <p>Vide, kurā kolektīva (komandas) locekļi strādā autonomi, patstāvīgi plānojot savu laiku uzdevumu veikšanai un mērķa sasniegšanai noliktajā laikā</p> <p><b>Resursi un atbalsts</b>  <i>Kolektīvam (komandai) nepieciešami "pareizie" resursi, dodot viņiem iespēju efektīvi veikt savu darbu bez liekas uzmanības novēršanas</i></p> <p>Reālistisks laika grafiks, kurā paredzēts laiks arī radošai izziņāšanai</p> <p>Procedūras regulārai radošā darba atziņai un svinēšanai</p> <p>Vieta, telpa un laiks, kurā kolektīva (komandas) locekļi var domāt un strādāt individuāli</p> <p>Metodes kolektīva (komandas) saliedēšanai, ar mērķi socializēties un dalīties ar informāciju</p> <p><b>Komandas darbs un attiecības</b>  <i>Radošanas komandas strādā vislabāk, ja pastāv stingrs sadarbības ētikas kodekss</i></p> <p>Kolektīva (komandas) locekļiem piemīt dažādas prasmes, dažāds redzējums un izcelsme</p> <p>Kolektīva (komandas) locekļi ir informēti par citu kolektīva (komandas) locekļu prasmēm un kompetenci un atbalsta kolēģu darbu</p> <p>Ir nodrošināti procesi, kas veicina vienkāršu informācijas apmaiņu starp kolektīva (komandas) locekļiem</p> <p>Projekta līderis pats aktīvi demonstrē strādāšanu sadarbojoties, rādot piemēru</p> <p>Jebkuri konflikti, kas rodas, ir vērsti uz uzdevumiem (produktīvi), nevis vērsti uz cilvēkiem (uzmanību novērsoši)</p>
<p><b>Papildus materiāli: tiešsaistes resursi, atsauces, ieteicamā literatūra</b></p>	<p><b>Resursi:</b>                  Graham Walton, (2008) "Theory, research, and practice in library management 4: creativity", Library Management, Vol. 29 Issue: 1/2, pp.125-131, <a href="https://doi.org/10.1108/01435120810844702">https://doi.org/10.1108/01435120810844702</a>                  (Grehems Valtons, (2008) "Bibliotēku pārvaldības teorija, pētniecība un prakse: radošums" / angļu valodā)</p>



	<p>James Castiglione, (2008) "Facilitating employee creativity in the library environment: An important managerial concern for library administrators", Library Management, Vol. 29 Issue: 3, pp.159-172, <a href="https://doi.org/10.1108/01435120810855296">https:// doi.org/10.1108/01435120810855296</a> (Džeimss Kastiglione, (2008) "Darbinieku radošuma veicināšana bibliotēku vidē: svarīga viela pārdomām bibliotēku vadītājiem" / angļu valodā)</p> <p>The impact of libraries as creative spaces: User guide <a href="http://www.plconnect.slq.qld.gov.au/manage/research/libraries-as-creative-spaces">http://www.plconnect.slq.qld.gov.au/manage/research/libraries-as-creative-spaces</a> (Bibliotēku kā radošo vietu ietekme: ceļvedis lietotājiem / angļu valodā)</p>
<p><b>Asauces uz darbsemināra scenārijiem (ja ir)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Darbseminārs: radošās domāšanas tehnikas</li> <li>● Darbseminārs: SCAMPER tehnika</li> <li>● Mācību materiāls: Radošums – kas tas ir un kā būt radošākam</li> <li>● Mācību materiāls: Dizaina domāšana bibliotēkās</li> <li>● Mācību materiāls: Radošuma vadība bibliotēkas kolektīvos (komandās)</li> </ul>
<p><b>Riski un iespējamās barjeras</b></p>	<p>Galvenie <b>riski</b>, ja bibliotēka neattīstīs un neveicinās radošumu, ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bibliotēkas lietotāju skaita samazināšanas (nav jaunu vai uzlabotu bibliotēkas pakalpojumu, kas piesaistītu lietotājus; intereses samazināšanās esošo lietotāju vidū)</li> <li>● Aizrautīgāko un centīgāko bibliotēkas darbinieku zaudēšana; tie var būt neapmierināti ar savu darbu un var meklēt kaut ko citu;</li> <li>● Bibliotēkas kā novecojušas iestādes tēla turpināšana.</li> </ul> <p>Iespējamās <b>barjeras</b> ceļā uz radošuma veicināšanu bibliotēkā:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bibliotekāriem nav motivācijas attīstīt radošumu sevī, ģenerēt un izziņāt jaunas idejas (piemēram, tāpēc, ka par paveikto darbu saņem neatbilstošu samaksu vai viņiem ir citi laukietilpīgi pienākumi);</li> <li>● Bibliotekāriem nav pietiekoši daudz laika, resursu vai iespēju trenēt radošumu un apgūt radošās domāšanas tehnikas;</li> <li>● Jaunu pakalpojumu ieviešana nav iespējama organizatorisko apstākļu dēļ (piemēram, slikts telpu stāvoklis, nepietiekoši daudz vietas, budžeta samazināšana, novecojis vadības stils u.c.).</li> </ul>