

Szakmai ismeretek és készségek – átalakuló hivatás. Válogatott könyvtártudományi tanulmányok.
Szerk. Barátné Hajdu Ágnes. Budapest, MKE, 2020.

A KÖNYVTÁROSI SZAKTUDÁS FOLYAMATOS MEGÚJÍTÁSA ÉS ELISMERÉSE. A MAGYAR TOVÁBBKÉPZÉSI GYAKORLAT AKTUÁLIS KÉRDÉSEI¹

BARÁTNÉ HAJDU ÁGNES

Tartalmi összefoglaló

A tanulmány felvázolja a szaktudás folyamatos megújításának igényét, a tudatos karrierépítés folyamatába helyezve beszél egy motiváló illetményrendszer szükségességéről és annak általános vonatkozásairól. Rámutat a tudatos karrierépítés elemeire és ennek kölcsönhatásaira a motiváló környezettel. Érinti a könyvtáros továbbképzések mai magyarországi rendszerét, ezen belül is a szervezett továbbképzések összetételét és megoszlását, a Könyvtári Akkreditációs Szakbizottság tevékenységét, valamint a jogszabályi háttér változásait.

<https://doi.org/10.46280/KOMPKONE.2020.Hajdu>

1. Tudás, megújulás, jövő

Ahhoz, hogy megfeleljünk a mai kor követelményeinek, számos új kihívással kell szembenéznünk a munkaerőpiacon is. Bár kívülről úgy tűnhet, hogy a könyvtárak világa a klasszikus műveltség színtere; az olvasás, az önművelés, a szabadidő hasznos eltöltése és az élethosszig tartó tanulást támogató feladataival, sőt még a találkozási hely² szerepével is állandóságot képvisel, mégis kevés olyan hivatás van talán, amelyen belül úgy átalakultak a sikerességhez szükséges kompetenciák és a munkahelyi elvárások, mint éppen a könyvtárban. Szakembereinknek egyre több olyan helyzetben kell bizonyítaniuk, amelyek túlmutatnak a tradicionális feladataikon. Sokszor elfelejtkezünk arról, hogy mindezekhez nekünk magunknak is folyamatos meg kell tudni újulni, képezni kell magunkat, ha szükséges, munkahelyet is váltva. Szerencsére bizton állíthatjuk, hogy a könyvtárosok társadalma nagyon érzékenyen reagál az irányunkba megfogalmazott elvárásokra és ehhez kapcsolhatóan örömmel tanul, sőt kész arra, hogy a trendek figyelésével a folyamatok elébe menjen, akár gerjessze is azokat.

1 A tanulmány a 2016. március 3-án elhangzott előadás szerkesztett és kiegészített változata. A statisztikai adatok 2018-ig értelmezettek.

2 A ma gyakran új jelenséggént, feladatként értelmezett találkozási hely, agora funkció, sőt még a harmadik hely szerep is jelen volt már az olvasókörök kialakulásának kezdeti szakasza óta, ha mértékük, az érintettek köre nyilvánvalóan kisebb is volt. Ennek kifejtése azonban nem ennek a tanulmánynak a feladata.

Talán éppen ezért tapasztaljuk azt, hogy nem okoz nehézséget, amikor egy-egy intézmény, szervezet stratégiájának kidolgozása kapcsán felmerül a jövőkép megfogalmazása. A Magyar Könyvtárosok Egyesülete esetében a következőképpen:

„Erős könyvtárak, felkészült könyvtárosok

A Magyar Könyvtárosok Egyesülete a civil szakmai szervezetek sorában kimagasló reprezentativitással bír, professzionálisan működő és az általa képviseltek érdekében hatékonyan cselekvő szervezet. Megkerülhetetlen szakmai partner minden, a könyvtárak és a könyvtárosság jövőjét meghatározó kérdésben.”³

Kiss János Tamás, a Perfekt oktatási szakértője öt pontban foglalta össze azokat a tanácsokat, melyeket tudásunk állandó fejlesztése érdekében szem előtt kell tartanunk:

1. *„Bármilyen területen is dolgozunk, legyünk tisztában a szakmai trendekkel, újdonságokkal, hogy azonnal tudjunk reagálni a változásokra [...]*
2. *Tűzzünk ki célokat, és mérjük fel, mire van szükségünk azok eléréséhez. Ajánlatos ütemtervet készíteni, hogy mit és mennyi idő alatt szeretnénk elérni, s ehhez milyen kompetenciákra van szükség.*
3. *Nem árt több lábon állni, ezért ne csak egy területre koncentráltan fejlesszük tudásunkat, tanácsolja a szakember. Több terület együttes ismerete ugyanis komplex rálátást adhat bizonyos problémákra, és aki úgy dönt, hogy szeretne kiszállni a mókuserékből, könnyebben tud nyitni olyan szakmák felé, amelyekről már rendelkezik ismeretekkel.*
4. *Próbáljunk tanulni a mindennapok tapasztalataiból is. A lifelong learning a tanulás horizontális dimenziója, amely az élet minden területére kiterjedő tanulást, a különböző kontextusokat, helyeket és helyzeteket jelenti, amikor informális keretek között, a mindennapokban szerzünk tudást. Igyekezzünk az így szerzett ismereteket alkalmazni a munkánk során.*
5. *S hasznos lehet, ha felnőttképzéseken is részt veszünk.”⁴*

Különösen érdemes megfogadnunk a 4. pontot, hisz a könyvtár pont az a hely, ahol az ismeretek széles körére és ezek szintetizálására, valamint szinergikus összekapcsolására is szükség van; persze a tanulás vertikális dimenziójára, az élethosszig tartó tanulásra is figyelmet kell fordítanunk az állandó megújulás, kompetenciáink fejlesztése érdekében.

3 A Magyar Könyvtárosok Egyesülete Stratégiája 2016–2021. Forrás: <https://mke.info.hu/rolunk/strategia> [2018. október 31.]

4 Öt jó tanács a naprakész tudás megszerzéséhez. = ZAOL. Zala megyei hírportál, 2016. 10. 20. Forrás: <https://www.zaol.hu/hirek/tanulas-egy-eleten-at-1795782/> [2018. október 31.]

2. A szaktudás megújításának és elismerésének alappillérei

Nemcsak a kihívásokra adott válaszok következtében változtak meg a könyvtárosokkal szemben támasztott követelmények és a munkavégzés menete – mely gyakran egybeesik az önmagunkkal szemben megfogalmazott elvárásokkal –, hanem a munkához való hozzáállásunk is átformálódott. Kiss János Tamás szerint: *„Ma már nem jellemző, hogy a munkavállalók életük első munkahelyéről menjenek nyugdíjba, az Y generáció tagjai számára kiemelten fontosá vált a szakmai előmenetel, és nem ritka, hogy 2–3 év után fontolóra veszik a munkahelyváltást is. Az új kihívások elérésének alapfeltétele a folyamatos fejlődés, a versenyképesség kulcsa pedig az élethosszig tartó tanulás.”*⁵

A biztos és átlátható szakmai előmenetel iránti igény nem újkeletű, hisz természetes, hogy a jól végzett munka megbecsülése – mind anyagi, mind erkölcsi – emberi elvárás. A szakmai előmenetel pedig ezek metszéspontjában lévő elismerés, melynek csupán egy eleme a szakmai ranglétrán, a könyvtárban betöltött pozícióban történő előrelépés.

A szaktudás megújításának és elismerésének alappillérei:

- képzés
- életpálya, életpályamodell
- karrierépítés
- továbbképzés

Tanulmányunkban elsősorban az utolsó kettővel foglalkozunk, bár érintjük az életpálya kérdését is és nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy további pillérek és egymásra ható jellemzők is vannak, pl.:

- attitűdök
- idővonal
- sikeresség
- egyediség
- ... stb.

Nyilvánvaló, hogy ha olyan főnök mellett vagyunk pályakezdők, akit eleve nagyra becsülünk, ott már a mindennapok megélése is az elismerés érzetét kelti bennünk; vagy olyan munkahelyen, ahol az innovációnak kiemelt szerepe van az intézmény működésében, magunk is megújulhatunk.

Az sem mellékes, hogy életpályánk milyen időpillanatában igényeljük az elismerés más-más formáját. Ez lehet akár az önállóság, a fizetésemelés, a kitüntetés, de a bizalom is, hogy csak néhány elismerési formát emeljünk ki.

⁵ Öt jó tanács a naprakész tudás megszerzéséhez. = ZAOL. Zala megyei hírportál, 2016. 10. 20. Forrás: <https://www.zaol.hu/hirek/tanulas-egy-eleten-at-1795782/> [2018. október 31.]

A sikeresség megélése kapcsolódhat az életszakaszhoz, de az egyedi jellemzőkhöz, a motivációhoz, vagy számos más jellemzőhöz is. Álljon itt néhány idézet:

„Bob Dylan: A sikeres ember az, aki reggel felkel, este lefekszik, és közben azt csinálja, amihez kedve van.

Adam J. Jackson: A különbség a sikertelen és a sikeres ember között nem feltétlenül a tehetség, hanem a kitartás.

H. Jackson Brown: A sikeres ember megkapja, amit akar. A boldog ember örül annak, amit kap.

Müller Péter: Tudj örülni a kis sikereknek! Ne azt nézd, milyen messze vagy még, hanem azt is, ahová már elértél!

Johann Wolfgang von Goethe: Az emberek ritkán érnek el sikert abban, amit nem szívesen csinálnak.

Albert Einstein: Ne sikeres ember próbálj lenni, hanem értékes.”⁶

Bár Einstein kicsit lebecsmérlően ír a sikerről, mégis szaktudásunk egyik mérőpontjának és szakmai teljesítményünk, viszonyulásunk elismerésének tekinthetjük elsősorban az egyén szempontjából, de motiváló hatásáról sem feledkezhetünk meg. Természetesen az intézmények sikerességének más összetevői vannak, de ezek lényeges eleme is a munkatársak megbecsültsége és intézményhez való kötődése.

3. Életpálya – könyvtáros életpályamodell⁷

3.1 Az életpálya fogalma és jellemzői

Bár maga a fogalom és a hozzákapcsolt modell régóta ismert, akár ezzel a megnevezéssel is, de az előmeneteli rendszer, hivatali ranglétra-számárlétra is ugyanezt a fogalmat testesíti meg, esetleg csak más-más történelmi, társadalmi mikro közegben hordozhat speciális jelentéseket.

A könyvtáros életpálya fogalma már többször is előkerült a magyar szakmapolitikai kérdések tárgyalása, meghatározása során:⁸

6 Citátum portál. <https://www.citatum.hu/kategoria/Siker?r=6> [2018. október 31.]

7 Jelen tanulmány szerzője összefoglaló tanulmányt írt a kérdésről Könyvtáros életpálya, tudatos karrierépítés címmel. In: Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2016. Szerk. Kiszl Péter, Boda Gáborné Köntös Nelli. Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2017. 89–98. p. A jelzett írás egyes elemei természetesen beépülnek ebbe a tanulmányba is, de csak úgy, mint a szaktudás megújításának és elismerésének egy fontos alappillére.

8 Természetesen a 2016 óta tartó időszakban is számos esetben, mondhatni folyamatosan tárgyalt az MKE elnöksége a könyvtárosok előmeneteli rendszeréről, de ezek időrendben nem illeszthetők be jelen tanulmányba.

- 2001-ben, amikor a könyvtáros életpálya alakításának kérdéseit vettük számba.
- A 2003–2007 közötti könyvtári stratégia – többek között – a könyvtáros életpálya alakulását befolyásoló tényezőket vizsgálta, amikor a könyvtáros életpálya vonzóbbá tételét tűzte ki célul. Sajnos a stratégiai időszak végén bekövetkező, több intézményt érintő leépítések fájdalmasan anakronisztikussá tették ezt a pontot, melynek pedig számos eredménye volt addig.
- Az MKE a 2005. évi, *Hivatása könyvtáros* címmel Gödöllőn megrendezett vándorgyűlésének központi gondolatául a könyvtáros hivatást választotta és életpályánkat több nézőpontból is bemutatta.

A témát érintő elképzeléseket fogalmaz meg az MKE – az előadás időpontjában a szervezeten belüli megvitatás alatt álló, azóta már elfogadott – 2016–2021-es időszakra vonatkozó stratégiai terve, amikor kiemeli a következők szükségességét: „*Hatékony érdekérvényesítés és érdekképviselet. A szakmai érdekvédelmi tevékenység további erősítése, együttműködve más könyvtáros és civil szervezetekkel*”⁹. Az életpálya alappilléreiként tekinthetünk a képzés, az előmenetel és az illetményrendszer hármására.

Egy-egy hivatás életpályájával kapcsolatban legtöbbször modellekben gondolkodtunk, amikor a bemeneti követelményeket, az előmenetelt és illetményrendszert együttesen tekintettük. Természetesen nem mindig neveztük így, de akár az illetménytábla, akár egy-egy személyes karrier mind-mind modellszerűen felfogható, sőt ábrázolható. Ahhoz, hogy hatékony és magas színvonalú, minőségi munkát várhassunk – bármely munkahelyen és munkakörben – szükség van az érezhető megbecsülésre és biztonságra életpályánk teljes időtartama alatt.¹⁰

A pedagógus előmeneteli rendszer társadalmi vitájával, majd életbelépésével az életpályamodell fogalma a közgondolkodás homlokterébe került. A folyamat egyértelműen köthető az aktuális társadalmi és politikai folyamatokhoz. Erre reagálva a tárgykör átalakulását figyelhetjük meg a humán erőforrás-gazdálkodással foglalkozó szakemberek célkitűzései, valamint a szakmapolitikai törekvések megformálásában.

A közgyűteményi és kulturális területen elsőként a Magyar Könyvtárosok Egyesülete (MKE) kezdett bele egy lehetséges életpályamodell kialakításába.

3.2 A Könyvtáros Életpályamodell Bizottság megalakulása

„A pedagógus és a könyvtáros hivatás számos elemében hasonlít egymásra. Valószínűleg ennek is köszönhető, hogy hagyományosan nagy az átjárás a két pályán dolgozó szakemberek között. Ugyanakkor megfigyelhető, hogy a munkakörök, a karrier, a fizetések és számos más tényező tekintetében is folyamatos az összehasonlítás; az előnyök, hátrányok és kompetenciák elemzése. [...] A helyzetet árnyalja, hogy az iskolákban dolgozó könyvtárostanárok,

⁹ A Magyar Könyvtárosok Egyesülete Stratégiája 2016–2021. Forrás: <https://mke.info.hu/rolunk/strategia/> [2018. október 31.]

¹⁰ BARÁTNÉ HAJDU ÁGNES: Könyvtáros életpálya, tudatos karrierépítés. In: Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2016. Szerk. Kiszl Péter, Boda Gáborné Kóntos Nelli. Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2017. 91. p.

könyvtárostaniók mellett könyvtáros munkakörben is számosan dolgoznak – többek között olyanok, akiknek a könyvtáros diploma mellett nincs pedagógusi végzettségük – és a jogszabály szabta keretek őket kizárják a pedagógus életpályamodell hatálya alól. Így a több oldalról is jelentkező feszültség – a pedagógusok és a könyvtárosok fizetése körül megmutatkozó hatalmas szakadék, illetve az iskolai könyvtárosok körében kialakult feszültség – az MKE vezetőségét arra indította, hogy elébe menjen a folyamatoknak, sőt esetleg azokat munkájával, javaslataival serkentse és segítse. Annál is inkább, mert az életpályamodellek más területen is megjelentek, illetve elindult a kidolgozásuk, mint például a közszolgálati, a rendvédelmi, az egészségügyi, stb. pályával kapcsolatban. A kérdéssel való foglalkozás szükségességét erősítette, hogy a könyvtárosok kor szerinti megoszlását megvizsgálva nyilvánvalóvá vált a középgeneráció hiánya és a nyugdíjazás felé közeledő réteg kimagasló mértéke. Ugyanakkor a könyvtárosképzésben is több olyan új elem jelentkezett, melyekkel mind a pályára való kibocsátás, mint a pályán tartás érdekében foglalkoznunk kellett.”¹¹

Bakos Klára, a Magyar Könyvtárosok Egyesülete elnöke az MKE 46. soproni vándorgyűlése kis plenáris ülésén jelentette be, hogy az egyesület megalakítja a *Könyvtáros Életpályamodell Bizottságot*, valamint a közös gondolkodás haladéktalan elindítását. A gondolathoz az MKE elnöksége társként kérte fel az Informatikai és Könyvtári Szövetséget (IKSZ), hivatásunk másik jelentős társadalmi szervezetét. 2014. szeptember 17-én az MKE és az IKSZ közös Könyvtáros Életpályamodell Bizottsága megtartotta első ülését. Fontos kiemelnünk, hogy a közgyűteményi és a kulturális területen a bizottság megalakulása és a javaslat kidolgozása elsőként történt meg és azóta is igazodási pontot jelent minden ebben a témában tartott megbeszélésen! (Az ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézete felajánlotta, hogy az üléseket az intézetben tartsuk, amit ezúton is hálásan köszönünk.)

A tagokat a Magyar Könyvtárosok Egyesülete és az Informatikai és Könyvtári Szövetség kérte fel és delegálta:

Az MKE részéről: *Bartos Éva, Barátné Hajdu Ágnes, Kührner Éva, Eszenyiné Borbély Mária, Redl Károly*,

az IKSZ részéről: *Ásványi Ilona, Benczekovits Beatrix, Fülöp Attiláné, Haszonné Kiss Katalin, Horváth Sándor Domonkos, Nagy Zsuzsanna* lett tagja a bizottságnak.

A szervezés során törekedtünk arra, hogy mind a könyvtártípusok, mind a szakmai kompetenciák és gyakorlatok tág köre képviseltesse magát, hogy ebben a tekintetben is a lehető legszélesebb lefedettséget és reprezentációt biztosítsunk az életpályával kapcsolatos tárgyalások során.

A Könyvtáros Életpályamodell Bizottság első ülésén megfogalmazottak alapján a modellalkotás célja a kulturális ellátás színvonalának emelése, melynek alapfeltétele a már felvázolt hármas alappillér: a képzés, az előmenetel és a megfelelő illetményrendszer, továbbá a megbecsülés és a biztonság.

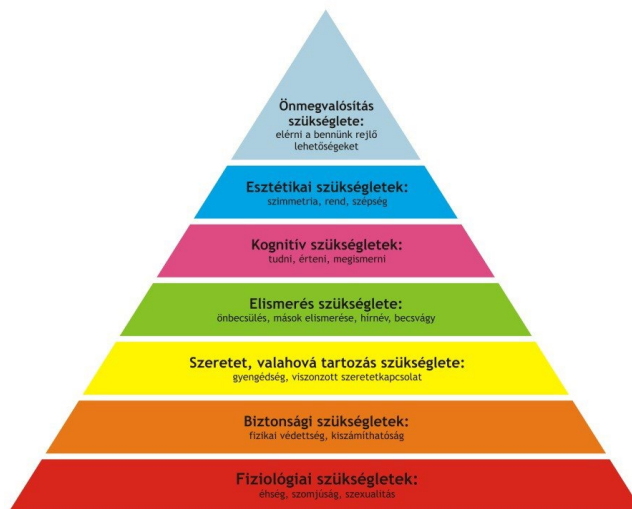
11 BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: Könyvtáros életpálya, tudatos karrierépítés. In: Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2016. Szerk. Kiszl Péter, Boda Gáborné Köntös Nelli. Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2017. 89. p.

3.3 A Könyvtáros Életpályamodell Bizottság működése és határozatai

A bizottság megalakulásának kezdetén úgy tűnt, hogy elképzeléseinknek van esélye még a következő, 2015. évi költségvetésbe is bekerülni, ha kellően hatékonyak és gyorsak leszünk. Ennek érdekében a hét szinte minden napján folytattunk megbeszéléseket, és a személyes találkozásainkat is heti rendszerességgel tartottuk.

A kidolgozandó életpályamodellel kapcsolatban az egyik legfontosabb törekvésünk az volt, hogy egy motiváló rendszert tudjunk kidolgozni, mely illeszkedik a bizottság általános célkitűzéseibe is. Ennek érdekében áttekintettük a motivációval kapcsolatos szakirodalmat, és ezek közül is az élethosszan motiváló komplex modelleket. Ezek közül az egyik legismertebbek *Abraham Maslow motivációs szükségletek szintjei*, illetve az ezt megjelenítő piramis:

1. „élettani szükségletek, amelyek a biológiai fennmaradást szolgálják;
2. biztonsági szükségletek, amelyek hozzásegítenek, hogy tartósan kielégíthessük biológiai szükségleteinket (pl. rend, kiszámíthatóság);
3. a közösséghez tartozás és szeretet szükséglete: a család, a társas kapcsolatok, az elfogadás, az elismerés szükséglete mind a szeretet kapását, mind a szeretet adását jelenti;
4. az elismerés és önbecsülés szükséglete (az az igény, hogy mások elismerjenek és mások szemében sikeresek legyünk, valamint az önbizalom, a rátermettség érzése, a kompetencia iránti igény);
5. kognitív szükségletek (megértés, „tudásszomj”), ismeretek elsajátításának igénye);
6. az esztétikai szükségletek (a szépség, a forma, az egyensúly keresése);
7. az önmegvalósítás szükséglete: az a szükséglet, hogy az egyénben rejlő lehetőségeket maximálisan kiteljesítse, megértse és belássa. Az önmegvalósításban az ember ún. csúcsmérményeket élhet át, a határtalanság, a tökéletesség, a kielégültség pillanatait;
8. a transzcendencia szükséglete, az emberi lét valódi értelmének a keresése. „¹²



1. ábra: A Maslow-piramis¹³

12 MASLOW, Abraham: Elmélet az emberi motivációról. In: Szöveggyűjtemény az általános és a személyiségpszichológiához. Szerk.: Oláh Attila, Pléh Csaba. Budapest, Tankönyvkiadó, 1989. 373–392. p.;

MASLOW, Abraham: A lét pszichológiája felé: Bevezetés a humanisztikus pszichológiába. Budapest, Ursus Libris, 380 p.

13 Munkáltatói márkaépítésről röviden. Maslow-piramis a munkaerőpiacon. Workforce, 2018. aug. 6.

Forrás: https://munkaltatoimarka.blog.hu/2018/08/06/maslow-piramis_a_munkaeropiacon [2018. október. 31.]

Beszélgetéseink során kirajzolódott, hogy elodázhatatlannak tartjuk a megfelelő bérrendezést, és a piramis legalsó szintjén megjelenő fiziológiai, élettani szükségletek, amelyek a biológiai fennmaradást szolgálják is már nyomasztó kérdésként jelennek meg kollégáink gazdasági életfeltételeit tekintve, mely körülmény még inkább felveti a többi szükségletszint kiteljesedésének igényét.

Megvizsgálva a könyvtárban dolgozók előmeneteli rendszerét alaptételként fogalmazzuk meg, hogy az új rendszer:

- Tartalma legyen alkalmas a teljes életpálya átfogására, ugyanakkor a kisebb gyakorlattal rendelkezők kellően mély leírására is.
- A felsőoktatási képzési és kimeneti követelmények (kkk) jelentsenek kiinduló pontot (kompetenciák és indikátorok rendszere) az életpályával kapcsolatban.
- A képzések, továbbképzések súlyozott és differenciált megítélése szükséges.

„Az indulás első szakaszában a bizottság már hozott néhány elvi határozatot:

- Az évek óta várt bérfejlesztés egy kiszámítható, átlátható, igazságos, objektív és motiváló életpálya elemeként jelenjen meg minél előbb!
- A kulturális terület együttes megvalósításának van realitása.
- Beindítása egyszerre történjen valamennyi érintett esetében, tekintettel a pályán elért eddigi eredményekre, pozíciókra.
- A könyvtári terület sajátosságait mi magunk tudjuk elsősorban meghatározni.
- Mintaként tekintsünk a már elfogadott pedagógus életpályamodellre, vegyük át annak szerkezetét és szorzóit is.
- A modellt kapcsoljuk össze a feladatrendszer definiálásával, a kihívásokra adandó válaszainkkal.
- A kidolgozott illetményrendszer ösztönözze és ismerje el a magasabb végzettséget és a minőségi munkát.
- A szorzók minden kategóriában legyenek ugyanazok.
- A szorzók különböző szintről indulnak a BA és az MA végzettség esetén, ezért két táblát dolgozzunk ki.
- Az életpályamodell a könyvtárban dolgozók teljes körét érintse.
- Az ismert bértábla rendszerén, kategóriáin változtatást javasunk. Az A és az I, valamint J kategóriákat megszüntetnénk. (Ennek ellenére kidolgoztuk az ezekre vonatkozó bértáblát is, de az életpályamodell bevezetése esetén ezek szerepüket veszítenék.)
- Az első fizetési fokozat a mindenkori minimálbér, illetve a diplomás minimálbér függvénye, illetve annak meghatározott százaléka legyen.”¹⁴

14 BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: Könyvtáros életpálya, tudatos karrierépítés. In: Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2016. Szerk. Kiszl Péter, Boda Gáborné Köntös Nelli. Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2017. 95–96. p.

Az első pillanatban világos volt, hogy az előmeneteli rendszer kiépítése során szakaszolni szükséges, mellyel kapcsolatban meghatározott cél, hogy egy folyamatosan építkező, fejlődést mutató, a karrierépítés és karriergondozás jellemzőit is magában foglaló rendszer épüljön ki. Mivel a tanulás és a munkavégzés során is jól meghatározható és jellegzetes döntési pontok különíthetők el, ezért ezekhez érdemes olyan minősítő eljárásokat hozzárendelni, melyek lehetőséget nyújtanak az előmenetelre és az addigi teljesítmény elismerésére. Ennek a kettőnek nyilván szinergikus kapcsolatban kell lennie. Ugyanakkor a rendszerben szükség van mind az erkölcsi, mind az anyagi elismerés egymást kiegészítő és erősítő beépítésére.

„Kívánalmak

- Az elvárt teljesítmény és a követelmények, illetve a kialakított mutatók szervesen kapcsolódjanak a szervezet stratégiai céljaihoz.
 - Felkészült értékelők, folyamatos visszajelzések, fejlesztést/fejlődést szolgáló támogatás, tanácsadás szükséges.
 - A teljesítményértékelő rendszer folyamatos vizsgálata, fejlesztése elengedhetetlen.
 - A minősítési rendszer hatással lesz/van a humán erőforrás-gazdálkodás számos elemére, mint például a kiválasztás, a beilleszkedés megtervezésére, a karriertervezés, az utánpótlásnevelés, a szervezetfejlesztés, a tehetség gondozás- stb. folyamatára.
 - Tartalma legyen alkalmas a teljes életpálya átfogására, ugyanakkor a kisebb gyakorlatokkal rendelkezők kellően mély leírására is.
 - A minősítő eljárások során nagyobb mértékű legyen a kitöltős és automatikusan kreditálható rész (objektív), mint a szakértői értékelés (esetlegesen szubjektív).
 - A képzési követelmények jelentsenek kiinduló pontot az értékelésnél (kompetenciák és indikátorok rendszere).
 - A munkáltatói és a szakértői vélemény, illetve önértékelés együttese jelenjen meg az egyes szakaszoknál.
 - Lehetséges legyen a képzések, továbbképzések súlyozott és differenciált megítélése.¹⁵

A bizottság a könyvtáros életpályamodellben, a pedagógus életpályamodellhez hasonlóan, bár nem teljesen azzal megegyezően, az adottságokat és a jogszabályi feltételeket is figyelembe véve, öt szakasz megkülönböztetését javasolta:

- Gyakornok
- Könyvtáros I.
- Könyvtáros II.
- Főkönyvtáros
- Mesterkönyvtáros.

15 BARÁTNÉ HAJDU ÁGNES: Könyvtáros életpálya, tudatos karrierépítés. In: Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információ tudományi tanulmányok 2016. Szerk. Kiszl Péter, Boda Gáborné Kóntös Nelli. Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információ tudományi Intézet, 2017. 96–97. p.

- Az így kialakított rendszer előnyei:
 - Az egységes szorzórendszer, mely már önmagában is nagyobb előmenetelt tesz lehetővé.
 - A magasabb szorzók miatt az emelkedés lényegesen jelentősebb.
 - Az előmenetel a minősítő eljárások beépítésével nem automatikus, hanem a teljesítményhez kötődik.
 - Dinamikus és motiváló, mely bevezetése esetén automatikusan módosulhatna a minimálbér és a garantált bérminimum növekedésével.¹⁶
 - Javaslatunk egyértelműen támogatja az iskolázottságot és érezhető a folyamatos bérnövekedés.

A bizottság munkájának bemutatása érdekében számos konferencián ismertettük a javaslatunkat. Az első országos rendezvényre, 2014. november 16-ára meghívtuk a minisztérium képviselőit, a kulturális társszervezeteket, valamint a KKDSZ szakembereit, hogy ezzel is segítsük a párbeszéd elindulását és a javaslataink megismerését.

Ígéretes volt a 2015. június 11-én megalakult Kulturális Életpályamodell Munkacsoport munkája, mely első ülésén a következő lépéseket határozta el:

- képesítési követelmények átgondolása,
- 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet – a közalkalmazottak jogállásáról,
- a gyakornoki rendszer bevezetése,
- továbbképzés – nem egyforma intenzitású az érintett területeken,
- minősítési rendszer kidolgozása,
- bérfeljlesztés.

A folyamatok elindultak, de sajnos ezen a szinten meg is álltak. Néhány lépés megvalósult, bár közel sem abban a szellemben, melyet az induláskor megfogalmaztunk.

A Magyar Könyvtárosok Egyesülete – a többi szakmai szervezettel együttműködve – stratégiai feladatának tekinti az egyeztetések folytatását és a könyvtárosok erkölcsi, anyagi elismerési rendszerének kialakítását, a bérek rendezését, melynek lényeges eleme a tudatos karrierépítés és -gondozás. *„Elsődleges célunk ennek az állapotnak a megoldása, mely küldetés végén természetesen egy élhető, versenyképes, a befektetett munkát és teljesítményt elismerő illetményrendszer áll, hívják azt bárhogyan.”*¹⁷

¹⁶ Már 2014-ben éreztük, azóta pedig fokozottabban is a bérfeszültségek egyik fő oka – természetesen a bérek nagysága mellett – a minibálbér és a garantált minimálbér növekedése miatt összecsúsuló fizetési rendszer, mely egyértelműen mutatja, hogy szükség van a bérek rendezésére a könyvtári szakemberek minden szintjén.

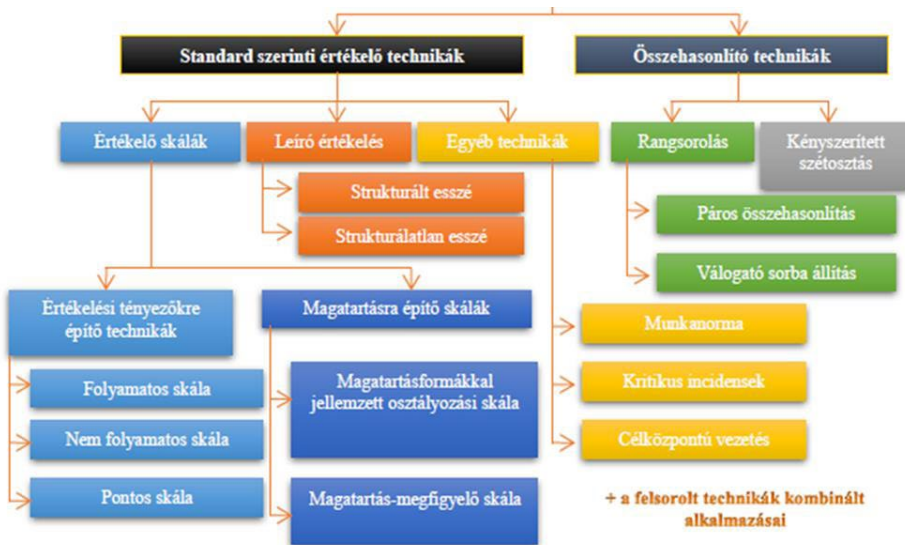
¹⁷ MKE nyilatkozat. Forrás: <https://mke.info.hu/blog/2018/12/mke-nyilatkozat/> [2018. október 30.]

4. Karrierépítés

„A karrier szó jelentése az elmúlt években gyökeresen megváltozott. [...] Az életpályamodell kifejezést többnyire az idősebb korosztály körében, illetve a közalkalmazotti szektorban használják. A karrier szó a fiatalabb korosztály számára egyértelműen kedvező kicsengésű, és pontosan az életpályát jelenti – fogalmazott Virág Imre, a MÁV Rt. személyügyi főosztályának vezetője. A karrier tulajdonképpen a siker szinonimája is. Az emberek az élet minden területén, a munkahelyen, a társadalomban, a családban kihívásokat, érdekes tevékenységeket keresnek, és ennek sikeres teljesítése is karriert és szabadságot jelent. A menedzserek világában ma már egyértelműen pozitív jelentése van. A globális piacokon, az információs társadalom korában tudatos karriertervezés nélkül már nem lehet sikert elérni – tájékozott Dénes Gábor, a Menedzserek Országos Szövetségének főtitkára.”¹⁸

Ahhoz, hogy egy életpálya elemeit meghatározzuk, mindenképpen tisztázni kell a karrier tényezőit, a siker szubjektív és objektív elemeit, illetve mindezek kapcsolatát az önismerettel, és a teljesítménnyel.

A teljesítmény a legtöbb munkakör esetében jól megragadható, jellemezhető, sőt objektíven mérhető, így a könyvtárban is. Azonban vannak olyan tevékenységek, amelyek csak hosszú távon ítékelhetők meg, ilyen például a tehetséggondozás, hiszen ennek eredménye gyakran csak évek múlva látható, és esetleg nem is számszerűsíthető. Ilyen esetekben egyéb értékelési szempontokat választhatunk a teljesítmény jellemzésére (pl. a hozzáállást, a meglévő kompetenciát stb.). Szakács Gábor vizuálisan is megjeleníti a teljesítményértékelési technikákat.



2. ábra Teljesítményértékelési technikák¹⁹

18 TÓTH Sándor: Ki számít karrieristának? = Világ gazdaság, 2004. 11. 17. Forrás: <https://www.vg.hu/vallalatok/ki-szamit-karrieristanak-70832/> [2018. október 30.]

19 SZAKÁCS Gábor: Közszolgálati teljesítménymenedzsment. A teljesítménymenedzsment humánfolyamata. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2014. 39. p.

A munkával kapcsolatos teljesítmény három kritériuma:

- a munkakörhöz kapcsolódó tevékenységek;
- a munkakörhöz köthető tulajdonságok;
- a munkakörhöz kapcsolódó eredmények.

Ezekre az értékelési technikákra és dimenziókra lehet építeni a könyvtáros életpályamodellben is. Ahhoz, hogy a munkahelyeken nyújtott teljesítményünk megfelelő segítője legyen a kitűzött karrier elképzeléseinknek, korán és tudatosan kell elkezdni.

4.1 Tudatos karrierépítés a diákok alatt

Ma már a karrierépítés a diákok alatt elkezdődik, vagyis amikor a leendő könyvtáros, informatikus könyvtáros, könyvtárostanárra a pályára kerülést megelőzően, illetve a pályakezdéssel egyidejűleg tudatosan készül a hivatására, és kezdi meg karrierjének építését, majd gondozását. Ez az időszak egy hosszú távú karrierstratégia kezdetének tekinthető.

A tudatos diák végzése előtt 1–2 évvel – akár BA-n, akár MA-n folytat tanulmányokat – elkezdi tervezni a jövőjét, akár attól is függetlenül, hogy vannak-e már határozott elképzelései a leendő munkahelyéről, akár nem. Hisz ezek az elképzelések a tanulmányok ideje alatt formálódnak és számos körülmény hatására megváltozhatnak. Persze a hallgatóknak lehetnek munkába állási tervei, melyek a képzés szintjéhez is kapcsolódhatnak, de ezek szintén alakulhatnak, pl. egy sikeres szakdolgozat, kedvenc tárgy megjelenése ösztönözhet az MA elvégzésére. A tudatosság számos területen és választásban megnyilvánulhat:

- a szabadon választható tárgyak köre;
- specializációk, minorok;
- szakdolgozati téma és témavezető;
- kutatás (egyéni, intézeti, intézeten kívüli);
- bekapcsolódás a tudományos diákköri munkába;
- publikációs lehetőség, például referátumkészítés;
- kompetenciafejlesztés, például nyelvi kompetenciák;
- gyakorlóhelyek megválasztása.

Volt olyan diák, aki történelmi érdeklődéssel érkezett és eleve a könyvtörténelmi specializációt választotta, mások, akik az üzleti életben képzelték el életüket, az információ- és tudásmenedzsment specializációra jelentkeztek. Ismét másokat egy-egy szaktájékoztató stúdium indított el a minorok irányába, pl. kémia. Sokan használják ki az egyetemi éveiket nyelvi kompetenciák fejlesztésére, akár ERASMUS tanulmányok választásával, akár azzal, hogy bekapcsolódnak BOBCATSSS konferenciák sorozatába, vagy szerencsés esetben részt vesznek a szervezésben, és olyanok is vannak, akik a minor irányában indulnak el, pl. a koreai, japán, kínai stb. nyelvek.

A szakmai gyakorlati hely megválasztása komoly szerepet játszhat mind az ismeretek szélesítésében, mind egy speciális tudás kialakításában, de leendő munkahelyként is van realitása.

Tanulmányaik során a diákok között kialakuló kapcsolati rendszer segítheti a tervek megvalósítását, sőt gyakran évekig, ha nem életük végéig végig kíséri őket a pályájukon. Vannak, akik ezért egy munkahelyre mennek, vagy éppen ez a lehetőség az, mely még szorosabbra kovácsolja a barátságokat. Hasonló kapcsolati rendszert alakíthatnak ki a hallgatók a már pályán lévő kollégákkal, egyes munkáltatókkal, ha bekapcsolódnak az egyes szakmai szervezetek munkájába, részt vesznek például a Magyar Könyvtárosok Egyesülete rendezvényein. Évek óta jó gyakorlatként tekintenek az MKE vezetősége és a könyvtárak képviselői arra, hogy az ELTE informatikus könyvtáros hallgatói szép számban, a képzőintézmények közül messze kiemelkedő mértékben vesznek részt a vándorgyűléseken.

A tudatos karriertervezés egy nemzetközileg is elfogadott formája a *hallgatói csere*, az egyetemi évek alatt folytatott ERASMUS tanulmányok egy-egy külföldi egyetemen. *Navracsics Tibor*, az Európai Unió oktatási, kulturális, ifjúságpolitikai és sportügyi biztosa, a Magyar Könyvtárosok Egyesülete 2016-os veszprémi vándorgyűlésen tartott előadásában rámutatott arra, hogy az ERASMUS az Európai Unió legsikeresebb programja. Az ELTE Könyvtár- és Információtudományi Intézetében tanulók számára például jelenleg 21 külföldi egyetem kurzuskínálatából van lehetőségük a diákoknak választani. Ezek a külföldön töltött szemeszterek sokszor alapjaiban határozzák meg a hallgatók jövőképét, lehetőségeit, tágítják egyéni és szakmai kompetenciáit.

A tudatos karrierépítés egyik fontos lépcsőfoka az álláskereső. Pár évvel ezelőtt az álláskereső időpontja erősen kitolódott, gyakran csak több diploma és tapasztalat nélkül, a húszas éveik végén kezdtek ismerkedni a munkaerőpiaccal az egyetemisták. Ma számos okból eredően ez az idő lényegesen előrébb került, gyakran már egyetem alatt, különösen a felsőbb évfolyamok esetén teljesen általános, hogy a hallgatók munkát vállalnak. Bár olyan is akad, aki még mindig kényelmesen végzi el az egyetemet, és nehezebben indul el a pályán. Míg a korábbi években a frissen végzettek vagy diploma előtt állók mentek el az állásbörzékre, addig ma egyre magasabb arányban jelentek meg az alsóbb évesek.

A tanulmányok alatt vállalt munka nem feltétlenül kötődik a könyvtárhoz, főként az alsóbb évfolyamokon, de a gyakorlati tapasztalat, a munkahelyi szocializációs élmények és hatások, a csapatban folytatott munka komoly előnyt jelent a későbbi alkalmazásukkor is. Annak ellenére, hogy ma már előfordul, hogy a végzős MA-s diákjaink több lehetőség közül választhatnak, mégis érzékelhető, hogy a verseny erősödik, és az egyetemen elsajátítható átlagos tudáson felül érdemes egyéni felelősséggel közelíteni a kompetenciák fejlesztéséhez. Ezt erősítik a felsőoktatási intézményeknek azon törekvései, hogy a képesítési követelményeket folyamatosan aktualizálják, hogy piacképes ismeretekkel és kompetenciákkal vertezzék fel diákjaikat.

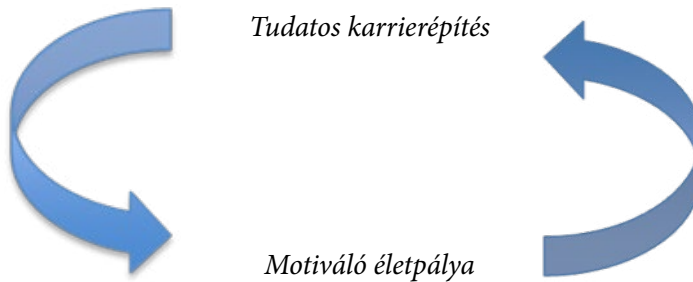
A sikeres álláskeresőnek számos eleme van. Az előzőekben önmagunk felkészítéséről volt szó, de természetesen ennek a folyamatnak nem szabad megtorpannia, lényeges az információgyűjtés és a választott munkakörhöz való kötődés kialakítása, valamint a motivációnk demonstrálása. Akár már pályakezdőként lehet foglalkozni egy énmárka kiépítésével, de erre később mindenképpen sort kell keríteni. Tisztába kell lennünk azzal, hogy milyen értékeink vannak a munkaerőpiacon. Ugyanakkor keresni kell a lehetőséget,

és bizonyítani már az álláskeresés, a jelentkezés alkalmával, hogy az illető tisztában van az új, innovatív technikák használatával, és elkötelezett az adott intézmény, munkakör vonatkozásában.

4.2 Versenyképesség

Az egyetemen megszerzett tudáson túlmutató értékekkel is fel kell vértéznünk magunkat, hogy sikeresek legyünk. Hasznos kompetenciák, pl. csapatmunkában való munkavégzés, problémamegoldó képesség, empátia, kommunikáció, de természetesen a speciális munkakör ellátásához szükséges kompetenciákat is idesorolhatjuk. Általános elvárás, hogy nem szabad abbahagyni a tanulást! Ha szükségét érezzük, kedvünk van hozzá, válasszunk másoddiplomás képzést, amely viszont akkor a legértékesebb, ha már valódi munkatapasztalatra épül. A külföldön folytatott tanulmányok vagy akár rövidebb idejű munkavállalás (tapasztalat, önállóság) is segítheti a versenyképességünket.

A tudatos karrierépítést segíti a motiváló életpálya, de ez kölcsönösen igaz, hisz az aki tudatosan építi a karrierjét, az megtalálja azokat a motiváló tényezőket, melyek a sikeres és elégedett életpálya nélkülözhetetlen előfeltételei.



3. ábra: A tudatos karrierépítés és a motiváló életpálya kölcsönhatása

Le kell szögeznünk azonban, hogy ahhoz, hogy a pályakezdő fiatalok számára vonzó legyen a könyvtároshivatás, illetve a már könyvtárban dolgozó kollégákat meg tudja tartani az intézményük, elengedhetetlen a bérek emelése.

5. Képzés és életpálya

A könyvtárosi szaktudás megszerzése két szakaszra osztható:

- képzés – induló kompetenciák
- továbbképzés – speciális, munkakörre, feladatra orientált

Mindkét szakaszban az a célja, hogy intézményeinkben felkészült könyvtárosok dolgozzanak. Nem titkoltnak Sinikka Sipilä²⁰ IFLA elnöki programjának mottója nyomán kialakított az az MKE jelmondat, melynek törekvése és hitvallása, hogy kimondhassuk: *Ott felett a helyi társadalom, ahol könyvtári szakember dolgozik! Az egyenrangú és innovatív társadalom biztosítékai az erős könyvtárak és felkészült könyvtárosok.*

Ezek a megfogalmazások egyben rámutatnak arra is, hogy milyen nagy a felelőssége a könyvtárosok társadalmának, akárcsak az őket képviselő szervezeteknek.

5.1 Továbbképzés²¹

„A tanulás fogalma átalakult, jelentős részben átkerült a felnőttkorra, a világ gyors változásának köszönhetően ugyanis néhány év is elég ahhoz, hogy ismereteink elavulttá váljanak.”²²

A nemzeti kulturális örökség minisztere 1/2000. (I. 14.) számú NKÖM rendelete, illetve ennek módosításai²³ teljesen átalakították az addig esetleges és átláthatatlan magyar továbbképzési rendszert, és egyben lehetőséget is teremtettek számos kollégának, hogy eljusson a személyes életpályája tekintetében oly fontos programokra. Ez fogalmazódott meg a Könyvtáros életpálya stratégiai munkabizottság (2003–2007) feladatterveiben is, amikor a könyvtáros személyisége, műveltségtartalma két vetületként közelíti meg többek között a továbbképzést:

- egyrészt, mint a pályára való felkészülés végeredménye (cél),
- másrészt, mint a pályán való működés előfeltétele (eszköz).

20 Sinikka Sipilä: Strong libraries, strong societies!

21 BARÁTNÉ HAJDU ÁGNES: A könyvtáros továbbképzések rendszere. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 59. 9. 2012. 364–378. p.

22 HBN: Élethosszig tartó tanulás. = Hajdu Online.hu. 2017.02.10 Forrás: <http://www.haon.hu/elethosszig-tarto-tanulas/3372060> [2018. október 31.]

23 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról. Forrás: http://www.nefmi.gov.hu/letolt/elektronikus_ugyintezes/nkom_akkreditacio_rend.pdf http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=a0000001.nkm [2018. október 30.]

12/2002. (IV. 13.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról szóló 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet módosításáról. Forrás: <http://www.nefmi.gov.hu/kultura/infoteka/12-2002-iv-13-nkom> [2018. október 30.]

25/2007. (IV. 24.) OKM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról szóló 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet módosításáról. Forrás: <http://www.kozlonyok.hu/nkonline/index.php?menuindex=200&pageindex=kozltart&ev=2007&szam=51> [2018. október 30.]

56/2011. (IX.22.) NEFMI rendelete a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról szóló 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet módosításáról. Forrás: www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/32/PDF/2011/22.pdf [2018. október 30.]

378/2017. (XII. 11.) Korm. rendelet a kulturális szakemberek szakmai továbbképzésének nyilvántartásba vételi szabályairól. Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1700378.KOR> [2018. október 30.]

A 2003 és 2007 közötti stratégiai terv első stratégiai pontjához kapcsolódóan előtérbe kerültek azok a prioritások, amelyek a könyvtárhasználókat és szolgáltatásokat helyezik gyűjtőpontba, így az élethosszig tartó tanulás lehetőségének biztosítása és tere is a könyvtár lesz. Ez természetesen vonatkoztatható a könyvtárosokra is.

Az 1/2000. (I. 14.) számú NKÖM rendelet továbbképzési rendszert átalakító, fejlesztő, élénkítő hatása nemcsak azon alapult, hogy kötelezően előírta a hétvévenkénti legalább 120 óras továbbképzést, és ezzel rendezett kereteket adott az aktuális programok kifejlesztéséhez, hanem hogy pénzügyi feltételeket, közvetlen normatív támogatást is biztosított a könyvtárak számára. Sajnos a gazdasági helyzet változásával ezt a támogatást először felfüggesztették, majd mára már teljesen megszüntették a könyvtárak számára biztosított pénzügyi fedezetet. A legutolsó időkben ezt a gyakorlatot felváltotta, hogy néhány, a stratégia szempontjából fontos tanfolyamot támogattak, ingyenességükkel ösztönözték és lehetővé tették ezek elvégzését.

5.3 A Könyvtári Akkreditációs Szakbizottság tevékenysége

A Könyvtári Akkreditációs Szakbizottság ciklusai: 2000–2006, 2007–2013, 2014–2020. A szakbizottságnak egészen 2017-ig komoly felelősége volt az akkreditálásra beterjesztett programok tartalmi és minőségi követelményeinek megítélésében, az aktuális és jól hasznosuló tartalmak biztosításában, a mérhető és reális értékelési módszerek bevezetésében, a programok a karrierépítésben és karriergondozásban betöltött szerepének biztosításában. A 378/2017. (XII. 11.) Korm. rendelet a kulturális szakemberek szakmai továbbképzésének nyilvántartásba vételi szabályairól jogszabályként a feladatokat a nyilvántartásba vétel előkészítésére korlátozta és a munkát elsősorban a törvényességi előírások betartásának ellenőrzésére és egy adminisztrációs szintre szorította vissza.

A továbbképzések áttekintése érdekében célszerű összefoglalni a 2001 óta akkreditált, illetve nyilvántartásba vett programok összefoglaló táblázatait, az indított képzések óraszám szerinti megoszlását, a képzések alapítói és indítói körét, valamint a tartalmi megoszlás alakulását.

Év	30 órás	40 órás	45 órás	60 órás	90 órás	120 órás	210 órás	
2001-2011								
Összesen	117			49	8	27		Összesen 201
%	(58%)			(24%)	(4%)	(14%)		
Év	30 órás	40		60 órás	90 órás	120 órás	210 órás	
2011	9	-	-	3	1	1	-	
2012	2	1	-	5	-	2	-	
2013	4	-	-	2	-	-	1	
2014	5	-	-	6	-	-	-	
2015	1	-	-	2	-	1	-	
2016	2	-	-	-	-	1		
2017	3	-	1	4	-	-	-	
2018	3	-	2	-	-	-	-	
Összesen	29	1	3	22	1	5	1	Összesen 62
%	47%	2%	5%	35%	2%	8%	2%	

1. táblázat: Az indított képzések óraszámának megoszlása 2011–2018

A képzések alapítói							
Év	Könyvtáros- képző intézmény	Más képzőhely	Egyetemi/ főiskolai könyvtár	Megyei könyvtár	Egyéb könyvtár/ Kutató Intézet	Könyvtári szervezet	Vállalkozó/ Kht.-k
2001-2006	35	41	3	2	3	1	5
A képzések indítói							
	Könyvtáros- képző intézmény	Más képzőhely (INKA, KI)	Egyetemi/ főiskolai könyvtár	Megyei könyvtár	Egyéb könyvtár/ Kutató Intézet	Könyvtári szervezet	Vállal-kozók/ Kht.-k
2011		8		4			2
2012	2	3	1				4
2013		3					4
2014		10		1			
2015		4					
2016		3		1			
2017		8		1			
2018		8					
Összesen	2	47	1	7			10

2. táblázat: A képzések alapítói/indítói 2001-2018

Év	2001-2002	2003-2006	2007-2011. okt.22	2011-2015	2016-2018
Könyvtárosképző intézmények					
Berzsenyi Dániel Főiskola Könyvtártudományi és Informatikai Tanszék	16	10	1		
Debreceni Egyetem Matematikai és Informatikai Intézet/DEIK	2	1	-	1	
ELTE Tanárképző Főiskolai Kar Könyvtár-informatikai Tanszék	1	-	-		
Eötvös József Főiskola Pedagógiai Fakultás	-	1	-		
Eszterházy Károly Főiskola Médiainformatica Intézet	7	-	-		
Kölcsey Ferenc Református Tanítóképző Főiskola	-	-	3		
Szegedi Tudományegyetem BTK Magyar Intézet/ Könyvtártudományi Tanszék	4	1	-		
Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Tanárképző Főiskolai Kar Könyvtártudományi Tanszék	3	-	-		
Kaposvári Egyetem				1	
Pécsi Tudományegyetem FEEK				1	
Más képzőhelyek					
Fővárosi Oktatástechnológiai Központ	2	-	-		
INKA (Informatika a Nemzetvédelmi Képzésben Alapítvány – Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem)	10	10	9	11	1
Könyvtári Intézet	12	20	35	17	18
Egyetemi/főiskolai könyvtárak					
Debreceni Egyetem Központi Könyvtára	4	-	7		
Eszterházy Károly Főiskola Központi Könyvtára	-	-	1		
Nyugat-magyarországi Egyetem	-	-	2		

Év	2001-2002	2003-2006	2007-2011. okt.22	2011-2015	2016-2018
Semmelweis Egyetem Központi Könyvtára	1	-	1		
SZTE Egyetemi Könyvtár	-	-	1		
Megyei könyvtárak + FSZEK					
Berzsenyi Dániel Könyvtár	-	-	4	3	
Csorba Győző Megyei Könyvtár	-	2	-		
Eötvös Károly Megyei Könyvtár	1	-	-		
Hajdú-Bihar Megyei Könyvtár	1	-	-		
Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Verseghy Ferenc Könyvtár	-	1	-		
Katona József Könyvtár	1	1	1		1
Pest Megyei Könyvtár	2	-	4	1	
Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár					1
Egyéb könyvtár/Kutató Intézet					
MTA SZTAKI	-	2	1		
Neumann János Digitális Könyvtár és Multimédia Központ Kht.	-	1	-		
Könyvtári szervezet					
MIBE (Magyar Információbrókerek Egyesülete)	-	1	-		
Publika Magyar Könyvtári Kőr	-	3	1		
Zenei Könyvtárak Nemzetközi Szövetsége (AIBM) Magyar Nemzeti Csoport	-	-	1		
Vállalkozók, Kht. -k					
Agenda	-	-	-	3	
Dr. Sitkei Bt.	1	-	-		
FIT Számítástechnikai Bt.	-	1	-		
KulturPont Iroda	-	2	-		
Profissimus Tanácsadó Iroda	-	-	2	3	
RAG Bildung Intertraining Kft.	1	-	-		
Sprinter Stúdió Kft.	-	1	-		
KultúrÁsz				3	
CONSACT				1	
Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft				1	

3. táblázat: Az intézmények, szervezetek részvétele az akkreditált tanfolyamok indításában 2001–2018

TÁRGYKÖRÖK	2001-2012	2011-2015	2016-2018
Tájékoztató, információszolgáltatás	43	5	2
Informatika	55	5	3
Menedzsment, kommunikáció, szakértői, szakfelügyelet	49	17	7
Gyűjtemények, dokumentumtípusok	29	0	2
Feldolgozás	22	0	-
Felhasználói jogok és szolgáltatások	19	3	4
Egyéb	20	3	3

4. táblázat: Az indított, valamint nyilvántartásba vett programok tartalmi megoszlása

A táblázatok tanulmányozásakor érezhető a finanszírozás, pályázatok hiánya, az egyéni tehervállalás ellehetetlenülése. Az oktatást és az ehhez tartozó gazdasági kockázatot is vállaló intézmények köre erősen leszűkült. Csak a nagy, vagy egy-egy speciális területre fókuszáló intézmények kapnak szerepet.

Átalakult a tanfolyamok tartalma. Elsősorban a könyvtári menedzsmenttel, teljesítméyméréssel, minőségmenedzsmenttel, szakértői és szakfelügyeleti ismeretekkel, közösségfejlesztéssel kapcsolatos programok dominálnak. Ugyanakkor a felhasználói jogok és szolgáltatásokkal kapcsolatos képzések is hangsúlyosak, mutatva ezzel a szükséges szemléletváltozást. Elgondolkodtató, hogy az egyszemélyes kis könyvtárak gondjaival, szakembereinek speciális képzési igényeivel nem foglalkoznak az indítók, feltehetően ezeket a megyei továbbképzések keretében próbálják megoldani.

Irodalom

1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról. Forrás: http://www.nefmi.gov.hu/letolt/elektronikus_ugyintezes/nkom_akkreditacio_rend.pdf [2018. október 31.]

http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=a0000001.nkm [2018. október 31.]

12/2002. (IV. 13.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról szóló 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet módosításáról. Forrás: <http://www.nefmi.gov.hu/kultura/infoteka/12-2002-iv-13-nkom> [2018. október 31.]

25/2007. (IV. 24.) OKM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról szóló 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet módosításáról.

Forrás: <http://www.kozlonyok.hu/nkonline/index.php?menuindex=200&pageindex=kozltart&ev=2007&szam=51> [2018. október 31.]

56/2011. (IX.22.) NEFMI rendelete a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról szóló 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet módosításáról. Forrás: www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/32/PDF/2011/22.pdf [2018. október 31.]

326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról.

Forrás: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1300326.KOR [2018. október 31.]

378/2017. (XII. 11.) Korm. rendelet a kulturális szakemberek szakmai továbbképzésének nyilvántartásba vételi szabályairól. Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1700378.KOR> [2018. október 31.]

BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: Könyvtáros életpálya, tudatos karrierépítés. In: Valóságos könyvtár – könyvtári valóság. Könyvtár- és információtudományi tanulmányok 2016. Szerk. Kiszl Péter, Boda Gáborné Köntös Nelli. Budapest, ELTE BTK Könyvtár- és Információtudományi Intézet, 2017. 89–98. p.

BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: A könyvtáros életpálya modell a stratégiák tükrében. In: Kultúra – Művészet – Társadalom a globalizálódó világban. A kultúráközvetítés elmélete és gyakorlata c. 2006. március 6-8. között rendezett nemzetközi konferencia előadásai. Felelős szerk. T. Kiss Tamás. Szeged, SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet, 2007. 18–27. p.

BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: A könyvtáros továbbképzések rendszere. = Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 59. 9. 2012. 364–378. p.

BARÁTNÉ HAJDU Ágnes: Szakmai beszámoló a kiszámítható életpálya c. konferenciáról. Forrás: http://mke.info.hu/wp-content/uploads/2013/09/Szakmai_beszamolo_A_kiszamithato_eletpalya_kepekkel.pdf [2018. október 31.]

CSAPÓ Benő: Az előzetesen megszerzett tudás mérése és elismerése. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 2005. 105 p. Forrás: http://www.edu.u-szeged.hu/~csapo/publ/CSB_ElozetesTudas.pdf 102. p. [2018. október 31.]

HBN: Élethosszig tartó tanulás. = Hajdu Online.hu. 2017.02.10 Forrás: <http://www.haon.hu/elethosz-zig-tarto-tanulas/3372060> [2018. október 31.]

KISZL Péter: Újratervezés a könyvtárosképzésben. Tudományos és Műszaki Tájékoztatás, 62. 11–12. 2015. 399–414. p.

A Magyar Könyvtárosok Egyesülete Stratégiája 2016–2021. Forrás: <https://mke.info.hu/rolunk/strategia/> [2018. október 31.]

MASLOW, Abraham: Elmélet az emberi motivációról. In: Szöveggyűjtemény az általános és a személyiségpszichológiához. Szerk.: Oláh Attila, Pléh Csaba. Budapest, Tankönyvkiadó, 1989. 373–392. p.

MASLOW, Abraham: A lét pszichológiája felé. Bevezetés a humanisztikus pszichológiába. Budapest, Ursus Libris, 380 p.

MKE nyilatkozat. Forrás: <https://mke.info.hu/blog/2018/12/mke-nyilatkozat> [2018. október 31.]

Munkáltatói márkaépítésről röviden. Maslow-piramis a munkaerőpiacon. Workforce, 2018. aug. 6. Forrás: https://munkaltatoimarka.blog.hu/2018/08/06/maslow-piramis_a_munkaeropiacon [2018. október 31.]

Öt jó tanács a naprakész tudás megszerzéséhez. = ZAOL. Zala megyei hírportál, 2016. 10. 20. Forrás: <https://www.zaol.hu/hirek/tanulas-egy-eleten-at-1795782/> [2018. október 31.]

SZABÓ Szilvia – STRÉHLI-KLOTZ Georgina: Közzolgálati életpályák. Emberi erőforrás áramlás. ÁROP – 2.2.21 Tudásalapú közzolgálati előmenetel. Budapest, Nemzeti Közzolgálati Egyetem, 2014. 69 p.

SZAKÁCS Gábor: Közzolgálati teljesítménymenedzsment. A teljesítménymenedzsment humánfolyamata. Budapest, Nemzeti Közzolgálati Egyetem, 2014. 64 p.

TÓTH Sándor: Ki számít karrieristának? = Világgazdaság, 2004. 11. 17. Forrás: <https://www.vg.hu/vallalatok/ki-szamit-karrieristanak-70832/> [2018. október 31.]

Barátné Hajdu Ágnes a Magyar Könyvtárosok Egyesülete elnöke, az ELTE Könyvtártudományi Tanszékének vezetője, a kelet-közép-európai régióból elsőként az IFLA Governing Board tagja. Hosszú idő óta meghatározó szerepet játszik és különböző vezető posztokat tölt be az IFLA Tudásmenedzsment Szekció (Knowledge Management Section) és az IFLA WLIC konferenciák szervezésében. Tagja az ETO Konzorcium Szerkesztő Testületének és az Nemzetközi Tudásszervezési Társaság (International Society of Knowledge Organization, ISKO) Tudományos Tanácsadó Testületének. A Könyvtári Akkreditációs Szakbizottság elnöke, valamint a Könyvtáros Életpálya Munkabizottság vezetője, s mint ilyen választott témakörének jó ismerője. Legfontosabb kutatási területei: tartalomfeltárás, tudásmenedzsment, kompetenciafejlesztés, könyvtárosképzés és -továbbképzés. Számos könyv és tudományos közlemény szerzője.