

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

ÚJ PROFILOK, ÚJ KÉSZSÉGEK, ÚJ OKTATATÁS: A KÖNYVTÁROSOK KOMPETENCIÁINAK HIÁNYOSSÁGAI A DIGITÁLIS KORSZAKBAN

ANNA MARIA TAMMARO

Tartalmi összefoglaló

A szolgáltatások megújítása, a digitális korszakhoz igazodva, új profilokat és új kompetenciákat igényel, és következetes szakosodást. A tanulmány ismerteti a kompetenciarendszer alapfogalmait, amelyeket a könyvtárosoknak ismerniük kell, és az IFLA és EBLIDA tevékenységeit e kompetenciák áttekinthetővé és elismerhetővé tétele érdekében. A továbbképzési keretrendszer kiemelten kezeli a kompetenciarendszert, a digitális kor kihívásait és lehetőségeit figyelembe véve. Végezetül a tanulmány azzal foglalkozik, hogy kinek a feladata a kompetenciák értékelése és igazolása, és javaslatot tesz arra, hogy ebben a szakmai egyesületek a jövőben milyen szerepet játszhatnak. Az IFLA szerepe az lehetne, hogy megerősítse és támogassa a szakmai egyesületeket új feladatkörükben.

<https://doi.org/10.46280/KOMPKONF.2020.Tammaro>

1. Bevezetés

Köszönöm, hogy meghívtak erre a konferenciára, amely – amennyire tudom – az első olyan rendezvény, amely a kompetenciák megismerésének problémáival foglalkozik a könyvtárosok továbbképzésében. Előadásomban megkísérlem bemutatni a kompetenciarendszer alapfogalmait, amelyeket a könyvtárosoknak ismerniük kell, majd levonok bizonyos következtetéseket arra nézve, hogy kinek a feladata a kompetenciák igazolása. Felvetek néhány gondolatot a nemzetközi szervezetek (IFLA és EBLIDA) jövőbeni szerepéről is.

Az IFLA-ban és hazámban, Olaszországban az utóbbi hónapokban gyakran volt megbeszélések témája a könyvtárosok új profilja, új kompetenciái és új típusú oktatása, valamint a kompetenciák hiányosságai. A folyamatos továbbképzés igénye mindig is jelen volt a szakmai közösségben. Az IFLA és az UNESCO kiáltványa a közkönyvtárakról világosan rámutat arra, hogy a továbbképzésnek mi a szerepe a megfelelő szolgáltatások biztosításában (IFLA/UNESCO 1994): „A hatékony szolgáltatás döntő tényezője a könyvtáros, aki tevékenyen közvetít az egyén és az információ között. A megfelelő szolgáltatások érdekében igen fontos, hogy a szakmai képzés és a folyamatos továbbképzés kiemelt szerepet kapjon.”

A kompetenciarendszer fontosságát ma különösen kiemeli a továbbképzési keretrendszer, a digitális kor kihívásait és lehetőségeit figyelembe véve.

1.1 Hiányzó kompetenciák

A kompetenciák témája lényegében a nagy változások időszakában lett fontos, melyek közül két dolog hatott jelentősen a szakmára: a globalizáció és a technológiák.

A globalizáció következtében nagyobb „mobilitásra” van szükség, hogy a kompetenciák átadhatóak legyenek, azaz elismerjék őket, és több országban érvényesek legyenek nemzetközi keretek között. Míg eddig a kompetenciákat egy-egy országban szervezett vizsgákon akkreditálták, más országban történő elismerésükhöz különböző megfeleltetési rendszerekre van szükség. Másképpen fogalmazva: ma könyvtárosnak lenni eltérő dolgot jelent a különböző országokban.

Rá kell mutatni arra a paradoxonra, hogy az országos kompetenciarendszerek és egy lehetséges nemzetközi rendszer nincsenek egymással összehangolva, illetve hogy van közöttük bizonyos ellentmondás. A munkaerőpiac, a szakmai oktatás és képzés eltérései miatt néhányan nem is szeretnék, ha a könyvtárosokra nézve valamilyen hivatkozási norma állna rendelkezésre. Egyetértés van azonban arról, hogy szükség van ilyen közös keretekre és eszközökre, legalábbis a földrajzi régiók szintjén, ahhoz hogy meghatározzák a globálisan szükségesnek tekintett alapvető kompetenciákat.

A magkompetenciák azonban ma már nem elegendők! A technológiák szükségessé teszik a szakmai kompetenciák folyamatos frissítését és új szerepek létrehozását, mint például a hagyományos profil kibővítése új profilokkal. Ez a jelenség konvergenciát mutat más szakmákkal (ilyenek az informatikusok, a levéltárosok, a múzeumi kurátorok, hogy csak néhányat nevezünk meg közülük). A jelenlegi időszakban minden bizonnyal vannak hiányosságok a kompetenciák területén, amelyek érintik mind a gyakorló szakembereket, mind a szakmába most belépő fiatalokat.

Van még egy paradoxon, amelyre fel kell hívni a figyelmet: a használói igények új szakmai profilokat sürgetnek, és ez szemmel láthatóan ellentétben van azzal, hogy a kompetenciák mobilitására mutatkozik elsősorban igény a nemzetközi foglalkoztatással összefüggésben. Ellentmondás észlelhető a statikus (mag)kompetencia keretrendszerek elismerése iránti igény és a között az igény között, hogy törekedjünk a változásra és az innovációra, a dinamikus, szakmai kompetencia-keretrendszer konvergenciájára.

A továbbképzésért elsősorban maguk az egyének, az egyes könyvtárosok a felelősek, de a kompetenciarendszer olyan társadalmi folyamatot képvisel, amelyben megjelennek az intézmények, ahol az illető könyvtárosok dolgoznak, a szakmai egyesületek és a könyvtártudományi-információs oktatási és képzési programok. Itt felbukkan egy újabb paradoxon: a folyamat különböző szereplői a kompetenciák elismerésének folyamatában különböző értékekkel és célokkal rendelkeznek, ezért különböző megközelítéseket jelenítenek meg. Ennek az a következménye, hogy a különböző szereplők között nincs vagy igen gyenge a kommunikáció.

Meg tudjuk tehát erősíteni, hogy szükség van koordinációra a különböző szereplők között, amit felvállalhatnak például a szakmai szervezetek.

Hiányosság például, amire ezért figyelni kell: a könyvtárosok végzettségének elismerése, a naprakésszé tett kompetenciák hiánya és a különböző szereplők közötti kommunikációs nehézségek. Hogyan tudnánk feloldani ezt a problémát, amelyet kompetenciarésnek nevezek?

E problémamegoldása stratégiai fontosságú a társadalom számára. A könyvtárak sikere a globalizáció és a jelentős technológiai változások korszakában szorosan kapcsolódik a megújult kompetenciákhoz, és következésképpen a szakmában dolgozók szakmai képzésének és továbbképzésének színvonalához. A könyvtárosok meglévő vagy megszerezni kívánt kompetenciáinak elismerése vagy érvényesítése alapvető feladat a munkaerő alkalmazása, toborzása, hitelesítése, a személyi fejlődés, a munkaerő és a tantervek fejlesztése, valamint a politikai döntések meghozatala során.

1.2 Európai törekvések

Európában a kompetenciarések felszámolására javasolt átfogóbb referenciakeretet az élethosszig tartó tanulás jelenti. Az élethosszig tartó tanulás gondolata az Európai Közösség *Fehér Könyvével* született meg 1995-ben. Az ezt követő oktatási és szakképzési kezdeményezések mindegyike hangsúlyozza az élethosszig tartó tanulás növekvő szerepét. Kiemelik, hogy a tanulásnak fel kell ölelnie a formális, nem formális és informális tanulás teljes spektrumát, hogy előmozdítsák a személyes kiteljesedést, az aktív polgári létet, a társadalmi befogadást és a foglalkoztathatóságot. Az európai élethosszig tartó tanulási program olyan eszközöket és kísérő folyamatokat állapított meg, amelyek sajátossága, hogy elismerik a nem formális és az informális tanulás során megszerzett krediteket. Az európai képzettségi keretrendszer referenciaeszközei az európai képzettségi keretrendszer, az ECVET és az ECTS kreditrendszere, az EUROPASS. Az Európai Képesítési Keretrendszer nyolc szintjének mindegyikét egy sor deskriptor határozza meg, amelyek az adott képzettségi szinten bármely képesítési rendszerben a tanulási eredményeket jelzik. Az ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training), hasonlóan az ECTS-hez (European Credit Transfer System) a tudás, a magatartás és a kompetenciák mint kreditek elismerésére szolgál. Az EUROPASS a tanulók és a dolgozók mobilitásának támogatását szolgálja Európában, azzal, hogy átláthatóbbak a képzettségeik és kompetenciáik.

Az európai kompetenciarendszert néhány kulcsfontosságú elv vezérli: a továbbképzésért maga az egyén felel; a nemzetközi, országos és helyi összefüggéseknek átláthatóknak kell lenniük az egységesítés érdekében; a kompetenciák rendszere szélesebb referenciakereten alapul (nem egy merev mátrixon) és a folyamatos jobbitásra törekvésen.

1.3 Az IFLA és az EBLIDA tevékenysége

Az IFLA kezdetektől fogva határozottan törekedett az ekvivalenciákkal és a könyvtárosok képesítésének és kompetenciáinak elismerésével kapcsolatos problémák megoldására. Az

IFLA Oktatási és Képzési Szekciója (SET) irányelveket fogalmazott meg, amelyek az elismerési eljárások kiindulópontjául szolgálhatnak (IFLA SET, 2009), de a globalizáció okozta változások és az új szakmai profilok következtében ezeket módosítani szükséges.

Az IFLA Továbbképzési és Munkaalapú Tanulási Szekciója (CPDWBL) nemrégén adta közre ajánlásait, amelyek összhangban vannak a kompetenciarendszerrel és mindenki számára hozzáférhető teszik a továbbképzés jó gyakorlatait (IFLA 2016).

Az IFLA Könyvtártudományi Elmélet és Kutatás Szekciója (LTR) nemrégiben tanulmányozott egy új szerepkört, az adatkurátorét (IFLA LTR 2016), amelyhez különböző meghatározások és jellemzők kapcsolódnak a szektorban.

Mindezen eszközöket kell különböző országos és helyi összefüggésekben alkalmazni, az elismertelési eljárás összes szereplőjét bevonva. Az egyes országok szakmai egyesületei eddig még nem vették együttesen számba az összes szereplőt.

Az EBLIDA (European Bureau of Library, Information and Documentation Associations) egyik küldetése, hogy támogatja a formális, informális és nem formális oktatást, minden szinten, beleértve az élethosszig tartó tanulást. Két új szakértői csoportja az ILEG (Information Library Education Expert Group, ez az oktatással foglalkozik) és az EGLLL (Expert Group on Life Long Learning – ez az élethosszig tartó tanulással).

Az ILEG munkájának hátterét (EBLIDA 2008, 2009) a szakmai képzési csoport (PEG) (2005–2007) munkája adta, amely azt vizsgálta, hogy Európában szabályozzák-e a könyvtári szakmával kapcsolatos kérdéseket. A csoport arra a következtetésre jutott, hogy egyes országokban „félszabályozás” van érvényben (például az Egyesült Királyságban az okleveles könyvtárosok koncepciója révén), a könyvtárosi megnevezés nem védett és nem került be a szabályozásba, a szakképzettség nélküli munkavégzés akadályozása. Az ILEG azt vizsgálta, hogyan hatott a Bologna-folyamat a szakmára, és mit jelenthet az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF) a könyvtárosok képzésére és a kapcsolódó képzésekre nézve Európában. Az ILEG tagjai¹ az EUCLID-dal együttműködve dolgoztak. Az ILEG-et 2011-ben bezárták, mivel „a könyvtári-információs szakemberek többsége oktató vagy más tanár. E szakértők már szerepelnek az EUCLID struktúrájában, amely jobb lehetőségeket nyújt ennek a témának a tekintetében” (EBLIDA 2012).

Az EGLLL szakértői csoportjának nem sikerült tagokat találnia, ezért tevékenységét 2011-ben felfüggesztették (EBLIDA 2012).

2. Mi az a kompetencia?

A kompetenciarendszer sok ország hagyományaival ellentétben áll, amelyek a diszciplináris tudásra alapulnak – ezt váltja ki a kompetenciarendszer. Ez az ellentét rossz értelmezéseket és a lehető legrosszabb alkalmazásokat szülheti.

¹ A szakértői csoport tagjai voltak: Jill Martin (Egyesült Királyság), Anna Maria Tammaro (Olaszország), Carl-Gustav Johanssen (Dánia), Inge Simon (Németország), Jurgita Rudzioniene (Litvánia), Pedro Hipola és Marion Huckle (Egyesült Királyság).

A Cedefop (2014) szerint a kompetencia: *Az a képesség, amely lehetővé teszi a tudás, készségek és a személyi, társas és/vagy módszertani képességek felhasználását a munkában és a tanulásban, továbbá a szakmai és személyes fejlődés során.*

A menedzsmentről szóló szakirodalomban a kompetenciát „potenciális humán tőkeként” is emlegetik. A humán tőke koncepciója, abból a – talán utópisztikus – elvből eredeztethető, hogy mindenkinek lehetősége van tanulni egész életén át. Ennek a humán potenciálnak bármilyen akadály vagy korlátozása adódhat belső problémákból, például hogy valaki nem szeretne tanulni, vagy külső problémákból, mint amilyen az oktatási lehetőségek hiánya, vagy az elismerés hiánya a munkahelyen. Spencer és Spencer (1993. 9. p.) definíciója az intézmény teljesítményéhez kapcsolódik, és a következőképpen hangzik: *„a kompetencia az egyén olyan, benne rejlő jellemzője, amely oksági összefüggésben van a követelményorientált, hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel egy munkakörben vagy szituációban”.*

A kompetenciát tekinthetjük egy személy jellemzőjének, például a know-how esetében, amely az illető tulajdona. A kompetencia kibővíthető más személyes vonatkozásokkal: a tanulási motivációval például, vagy az önképpel, a vélt társadalmi vagy munkahelyi szerepkörrel. Amit biztosan tartalmaz, az a tanulás és tapasztalatszerzés során elsajátított tudás. A kompetencia tehát komplex, interdiszciplináris fogalom.

2.1 Mit nem jelent a kompetencia?

Először is vegyük szemügyre a tudás és a kompetencia közötti különbséget. A tudás valamely tudományterület elemeit veszi tekintetbe, és megszerezhető például úgy, hogy részt veszünk egy szemináriumon, tanulunk egy könyvből, vagy követünk egy felsőoktatási kurzust, de úgy is, hogy naponta gyűjtjük össze az élet- és munkatapasztalatokat. A kompetencia tartalmazza azt is, hogy tudásunkat gyakorlati esetekre tudjuk alkalmazni. A tudás és a kompetencia közötti eltérés világossá válik azáltal, hogy hogyan igazolható a meglétük. A felsőoktatásban valakinek a képzettsége értékelhető tesztek eredményeivel, vagy azzal, hogy megíratnak vele egy cikket, vagy kitöltetnek vele egy kérdőívet. A kompetencia más: nem igazolhatják kérdésekre adott válaszok. Megfigyelhető viszont valakinek a viselkedése, és felkérhető valaminek az elvégzésére, ami demonstrálja az illető kompetenciáját. Például, amikor valaki megszerzi a jogosítványt, nem csupán a teszten kell megfelelnie, hanem be kell mutatnia, hogy tud vezetni.

Gyakori félreértést okoz, hogy valakiről azt feltételezzük, hogy birtokában van vagy nincs egy bizonyos kompetenciának. A kérdést nem így kell feltenni, mivel a kompetenciának különböző szintjei vannak. Igen fontos a kompetencia és a teljesítmény közötti kapcsolódás. Amikor valakinek a pályafutása elindul valamely könyvtári részlegben, lehetséges, hogy rendelkezik az alapvető kompetenciával, de miközben tapasztalatokat szerez, tanul és elvégzi napi feladatait, egy érési folyamaton mehet át, és megemelheti kompetenciáját közepes vagy fejlett szintre, szakértőjévé válhat az illető területnek, és képessé arra, hogy maga is tanítson, vagy kritikus szemmel újragondolja, hogy a könyvtár korszerű működése érdekében milyen képességekre van szükség.

Ez az utóbbi szempont igen fontos: akik tapasztalatokra tesznek szert, kötelesek azokat másokkal megosztani, és felelősek azért, hogy a szükséges változásokat figyelemmel kísérik az illető kompetencia kifejlődése érdekében.

Egy másik általános hiba az, amikor a kompetenciát összetévesztik a tevékenységgel. Például, napjainkig Olaszországban megpróbáltuk a könyvtáros szakmát azzal a kritériummal definiálni, hogy az tartozik bele, „aki a könyvtárban dolgozik”, és hajlamosak voltunk arra, hogy a munkaköri leírást és a ranglétrán elfoglalt helyet tekintsük a kompetenciák elismerését szolgáló jellemzőknek.

Néhány kockázatot is ki kell emelnem ebben az elismerési rendszerben. Az egyik negatív tényező, hogy a munkaköri leírás csak néhány „minimális” képességet helyez előtérbe a szakmai elismerés érdekében, és nem az összes egyéb lehetséges kvalitást, amellyel valaki rendelkezhet, és amely hasznos lehet a könyvtári szolgáltatás jobbításához.

A kompetencia és a tevékenység további összetévesztése abból is adódik, hogy minden képesítéshez hozzárendelnek elvégzendő feladatokat. Ez a merev keretrendszer komoly hatást gyakorol a könyvtári szolgáltatásokra, előre nem látható akadályokat képez a változásokkal szemben, mégpedig pontosan akkor, amikor az automatizáció a szolgáltatások konvergenciáját és innovációját ösztönzi.

Végezetül, ha ezt a rendszert használjuk a karrierépítésben, az előléptetések azon az egyszerű tényen alapulnak, hogy valaki bizonyos tevékenységeket végzett egy bizonyos időn át. Nincs figyelembe véve az a tény, hogy a kompetencia megszerzéséhez nem elegendő, hogy valaki köteles bizonyos tevékenységeket elvégezni: tudjuk, hogy bizonyos embereknek hosszabb időre, esetleg évekre van szükségük ahhoz, hogy ellenőrzés mellett elsajátítsanak bizonyos kompetenciákat.

A kompetenciák ugyanakkor mások, mint a tanulási eredmények. A tanulási eredmények mérhető dolgok, amelyeket egy-egy kurzus végére kell elérni, az értékelési módszerrel egyetemben, amellyel elérésüket bizonyítják.

Tehát ismét feltehetjük a kérdést magunknak: hogyan különböztetjük meg a szakképzett és a nem szakképzett könyvtárost? Eddig Európában egymástól eltérő elismerési rendszereket alkalmaztunk, és most eljött az idő, amikor mindannyiunknak a kompetenciarendszert kell elfogadnunk közös keretrendszerként. A digitális korszakban magától értetődően másfajta megközelítésre van szükség. Az új profilok, új kompetenciák és új oktatás szerepet ró ránk a globális és lokális koordinációban: lehet mindez a nemzetközi szakmai egyesületek szerepe?

3. A kompetenciarendszer

A kompetenciarendszerre alapuló továbbképzési modell nemzetközi érvényű, és már évtizedek óta használják Európában és a világ más tájain. Ma már minden európai könyvtárosnak nemzetközi áttekintéssel kell rendelkeznie a folyamatos képzésről, nemcsak azoknak, akik a mobilitást készülnek gyakorolni.

Ennek a kompetenciára alapuló új oktatási modellnek az az első alapelve, hogy a tanulás felelőssége az egyéné: csak ő maga kezelheti a „csomagját”, és ő felelhet annak folyamatos frissítéséért. De hogyan lehet egy könyvtáros olyan állapotban, hogy megállapítsa, növelje és tökéletesítse kompetenciáját és elismerést nyerjen?

A folyamatos oktatás modelljének lényeges jellemzői azt írják elő, hogy a kompetencia 1) legyen „átlátható”, és hogy 2) „elismerhető” legyen. Ez akkor érhető el, ha az országos jogi keretek biztosítják azt, hogy a különböző szereplők (érdekeltek) mind együtt szerepeljenek és együttműködjenek a továbbképzés modelljének megvalósításában. Azok a szereplők, akik eddig külön-külön dolgoztak, most össze kell, hogy fogjanak tevékenységeik során, hogy közösen építsék a kompetenciarendszert, ahogy abban az európai indíttatású jogszabály-csomagban szerepel, amely alaposan megújította a továbbképzést.

A továbbképzés kontextusa lehet európai, országos vagy helyi, továbbá igen átfogó és összetett: olyan szakmai, oktatási normatívákat, elismerési rendszereket és eszközöket tartalmaz, amelyeket minden résztvevőnek alkalmaznia kell annak érdekében, hogy biztosítsa a folyamatos képzés rendszerébe való integrációt. A szakmai egyesületek szerepe nagyon fontos lehet abban, hogy elősegítsék a különböző szereplők közötti együttműködést, és támogassák az egyes tagokat folyamatos szakmai fejlődésükben és szakmai felsőfokú képzésükben. Azonban nem elegendő, hogy a szakmai egyesületek csak kurzusok szervezésére korlátozzák ez irányú tevékenységeiket.

Ebben a cikkben csak két igen fontos eszközt vizsgálok meg, amelyet a szakmai egyesületek létrehozhatnak és rendelkezésre bocsáthatnak más szereplőkkel partneri együttműködésben: a portfóliót és a kompetenciák jegyzékét.

3.1 A portfólió

A kompetenciarendszerre alapuló továbbképzés új modelljének első elve a személyes felelősség: az egyénnek naprakészen kell tartania kompetenciáit, és a bizonyítékokat egy portfólióban kell dokumentálnia. Ez fontos az egyén professzionalitásának folyamatos fejlesztése szempontjából: a portfólióban az elismerés egy átlátható eszköz révén valósul meg, a sikerek és az előrehaladás regisztrálása révén.

A portfóliónak társadalmi értéke is van: a portfólió szükségképpen a munkáltatókkal és más szakmai közvetítőkkel (pl. coachok, mentorok, konzultánsok) való kapcsolatok terméke. Ezeknek a közvetítőknek az a szerepe, hogy a kompetenciák megállapítására készítsék az egyént, továbbá alkalmanként értékelésekre, és hogy ösztönözzék és hangsúlyozzák a folyamatos fejlődést.

Ily módon a portfólió három különböző szintet foglalhat magában: a munka termékeinek bizonyítékát, a kompetenciák és a karrier fejlődését. Az egyén számára számos előnnyel jár, ha portfóliót tart fenn, vagy megfogalmazza személyes fejlődésének tervét.

A létrejövő portfóliónak az a szerepe, hogy dokumentálja vagy tanúsítsa egy személy előrehaladását kompetenciái megszerzésének folyamatában. A portfólió olyan eszköz, amely dokumentálja és átláthatóvá teszi valakinek a kompetenciáit, abból a célból, hogy azok

elismerésre találjanak. Ugyanakkor a portfólió olyan eszköz is, amely kiemeli a javítás lehetséges területeit az egyes egyéneknél, felhívja a figyelmet azokra a kompetenciákra, amelyek még hiányoznak vagy javítandók: nem szabad tehát statikus dokumentumként tekinteni rá, hanem dinamikus személyes fejlődési tervként kell értelmezni. Egy-egy portfólió megvalósítása során szem előtt kell tartani, hogy a cél a könyvtári szolgáltatások folyamatos jobbítása a használók számára, létrehozásától kezdve, és hogy konkrétan alkalmazhatónak kell lennie a könyvtárosok munkájának pillanatnyi feltételei között, az igazságos elismerés érdekében.

3.2 A kompetenciák jegyzéke

A kompetenciarendszerben az elismerés folyamata országos szinten a *Kompetenciák jegyzékén* és az országos törvényhozás által meghatározott rendelkezéseken alapul. A kompetenciák elismerésének valójában társadalmi hatása van, amelyet jogszabályoknak kell szabályozniuk. Ahhoz, hogy valakinek a kompetenciáit elismerjék, az illetőnek a szereplők mindegyike által közösen megfogalmazott normatívákkal kell összhangban lennie, legalábbis az adott országot illetően.

Mi a helyzet a különböző európai országokban? Európában számos kompetenciajegyzék van használatban, közülük a legismertebb a CILIP-é. Vannak nemzetközi kompetenciajegyzékek is, amelyek az ESCO/ISCO² nevéhez fűződnek, ezek a könyvtárosi hivatást is tartalmazzák.

Jelenleg Olaszországban nemcsak egy jegyzéket használunk a könyvtárosok esetében, hanem van több is; köztük helyiek, regionálisak, az országos ISFOL-jegyzék és az UNI 11535 szabvány, amelyet az Olasz Könyvtáros Egyesület fogadott el, az UNI-val együttműködve. Ez a sokféleség egy olaszországi problémára mutat rá: még nem alkalmaztuk a kompetenciarendszert, nincs integrált továbbképzési rendszerünk sem, nem igazodunk Európához, és minden eddigi kezdeményezés új kompetenciajegyzéket eredményezett, figyelmen kívül hagyva minden korábbi.

Az ISFOL és a továbbképzési jogszabályban megnevezett hatóságok (minisztériumok, egyetemek, régiók) jelenleg egy új, egyeztetett jegyzéken dolgoznak Olaszországban, elkészülte után ezt az eszközt különböző célokra használják majd. Például: ebből az országos jegyzékből minden könyvtáros áttekintheti majd, milyen kulcsfontosságú képességek szükségesek a szakma végzéséhez, és képes lesz saját képességeit összehasonlítani azokkal, amelyeket minimumnak és lényeginek tekintenek, továbbá lényegesnek ahhoz, hogy az illető lépést tudjon tartani a fejlődéssel.

Szükségünk van-e valóban egy nemzetközi kalauzra? Meggyőződésem, hogy Európában szükség van egy nemzetközi könyvtárosi kompetencianormára. Mivel ilyen jegyzék még nem létezik, a könyvtárosoknak és másoknak, akiket érdekel a mobilitás, az országos jegyzékeket kell átnézniük. Akik külföldön keresnek munkát, tehát nem tudják egyszerűen kommunikálni, hogy milyen kompetenciákkal rendelkeznek. A pályakezdőket is segíthetné egy

2 Az ESCO weboldalán ez szerepel a könyvtárosokról: <https://ec.europa.eu/esco/portal/concept?lang=it&concept=http%3A//data.europa.eu/esco/occupation/18719&searchTerm=bibliotecaio> [2018. október 31.]

nemzetközi-országos regiszter, amely világosan jelzi a karrierfejlesztéshez szükséges továbbképzés alapvonalait. A legtöbb könyvtáros esetére érvényes, hogy a vezetők és munkaadók érezhetően nem értenek a könyvtárosok kompetenciáihoz, ilyenkor a jegyzék segíthetne világosan megjeleníteni valakinek a tudását, kompetenciáit, alkalmasságát, vagy humán tőkét.

Például: elősegíthetné-e az EBLIDA egy kompetenciajegyzék létrejöttét? Felállíthatna-e az IFLA olyan referenciaeszközöket, mint az új szakmai profilokhoz készített kompetenciajegyzékek?

Idézzük fel, hogy a különböző kompetenciajegyzékeknek nem az a célja, hogy minden könyvtárost egyformává tegyenek, hanem hogy állandóan jobbá tegyék a használóknak nyújtott könyvtári szolgáltatásokat! A szolgáltatások innovációjához, a digitális korhoz igazodva, új profilokra és új kompetenciákra, továbbá következetes specializációra van szükség.

4. Ki igazolhatja a kompetenciák meglétét?

A digitális korszakban a könyvtárosok nagyon fontos szerepet vállalnak az információ hozzáférhetővé tétele terén. A könyvtárosnak ez a szerepe most kibővíthető, a hozzáféréseken túllépve, a használók munkafolyamataiba integrált, kutatást és tanulást támogató szolgáltatásokkal. Ami a változást hozhatja, az a szakképzett könyvtáros szerepvállalása: ő az, aki közreműködik a könyvtárhasználók pályafutása és tanulmányai során, aki hozzájárul digitális kompetenciáik és kulturális identitásuk fejlesztéséhez. Minél kritikusabbá és fontosabbá válik a könyvtáros szakmai szerepe, annál fontosabb, hogy a kompetenciák igazolása legyen átlátható és alapos, maga az értékelési folyamat pedig legyen pontos. Ki értékeli a szakképzett könyvtárost?

A kompetenciák értékelési folyamatát országos szintű, nem nemzetközi jogszabályok szabályozzák. Természetesen még sok a teendő, hogy ezt akár országos szinten is teljessé tegyék. Az értékelés során a kompetenciát igazoló, hitelesítő adatok terén számos probléma mutatkozik.

Hogyan lehet a kompetenciák frissítését átláthatóvá tenni? Van egy fontos elem, amelyet figyelembe kell venni: ha valakit három évvel korábban értékelték, egyáltalán nem biztos, hogy a kompetenciáját azóta naprakészen tartotta. Akit értékelnek, különböző tevékenységeket végezhetett, így időközben elveszhetnek bizonyos kompetenciái, és új képességeket is szerzhetett egy új munkakörben, vagy épp ellenkezőleg, akár szakértővé válhatott egy bizonyos területen.

Hogyan lehet felismerni az új szakmai profilokat, amelyek nem jelennek meg a merev kompetenciamátrixokban? Tudjuk-e értékelni a más szakmákkal való konvergencia következtében megszületett új profilok (mint adattudós vagy adatarchiváló) multidiszciplináris és hibrid kompetenciáit?

4.1 A kompetenciák értékelése

A kompetenciák értékelése és hitelesítése mást jelent, mint a minősítés, a tanúsítás. Az értékelési folyamatot a lektorálás folyamatához lehet hasonlítani. A kompetenciáknak ebben a hitelesítésében fontos lehet a szakmai egyesületek szerepe, mivel ezeknek sokszor feladata a tagok kompetenciáinak értékelése. A kompetenciák hitelesítése lényegében azt jelenti, hogy egyenrangú társak szervezete értékeli a többi egyenrangú társ tevékenységét.

A szakmai egyesületek a 19. század végén bukkantak fel, mint a szakemberek önkéntes mozgalmi, akik szerveződni kezdtek, és hitelességüket a továbbképzésre alapozták. Ma már a szakmai egyesületeket a kormányzatok és a szakemberek egyaránt egyre inkább olyan hiteles szervezeteknek tekintik, amelyek jobbítják a könyvtári szolgáltatások minőségét, és következésképpen segíteni és tanúsítani tudják tagjaik folytonos továbbképzését. Erre a célra a legjobb szakmai szervezetek korszerű és színvonalas tanfolyamokkal olyan lehetőségeket teremtenek, amelyek segítenek a tagoknak abban, hogy folyamatosan tanuló szakemberekké váljanak.

Amellett, hogy sokféle tanfolyamot szolgáltatnak, a szakmai egyesületeknek többet kell tenniük a képzettségek elismerésének elősegítéséért és a kompetenciák értékeléséért, különösen azok esetében, amelyekhez informális módon lehet hozzájutni. Fontos, hogy a könyvtáros egyesületek tisztában legyenek azzal, hogy mi történik az oktatás területén Európában, bár a legtöbb egyesületnek nincsenek meg az erőforrásai vagy a felhatalmazása ahhoz, hogy a hitelesítés terén tevékenykedjen.

Hogyan lehet mérni a kompetenciákat? Egy személy kompetenciáinak bizonyítékai különböző módokon gyűjthetők össze, például:

- 1) az illető munka közbeni megfigyelésével,
- 2) munkafeladatok és -szituációk szimulációjával,
- 3) esettanulmányok megvitatásával,
- 4) munkatársak és felettesek nyilatkozatai alapján,
- 5) a portfólió megvizsgálásával, amely a munka során készült dokumentációt tartalmazza,
- 6) a munka eredményeinek megvizsgálásával, például amelyet a portfólióhoz összegyűjtött valaki,
- 7) az oktatási és szakmai háttér megvizsgálásával.

Mit kellene hangsúlyozni ebben a jegyzékben, amely a kompetenciák értékelésének eszközeit tartalmazza? Határozott elmozdulás figyelhető meg a kompetenciák egy időpontban történő statikus leképezésétől (hogy ti. valaki egy adott pillanatban mire képes) a tudás és kompetenciák folyamatos és dinamikus építése felé, amely állandó képzés eredménye.

A továbbképzésről és a kompetenciarendszerről folyó vitákban, amelyeknek az utóbbi hónapokban tanúja voltam, ellentmondásos volt a kreditrendszer (pontok) megítélése, amelyeket minden évben össze kell gyűjteni ahhoz, hogy valakinek a kompetenciáját tanúsítsák. Európában az évi 60 kreditet tekintik minimális követelménynek ahhoz, hogy valaki bemutassa folyamatos képzési törekvését. Ezeket a krediteket azonban nem szabad a tanulás

elismerésének statikus mérőeszközeként értelmezni, hanem annak a bizonyítékként, hogy az illető részt vesz a folyamatos szakmai fejlesztésben és saját kompetenciái jobbá tételében.

5. Összegzés

Végezetül: a kompetenciarendszerre szükség van a könyvtári szolgáltatások fejlesztéséhez, ezért rendkívül lényeges a társadalom egészének jobbításához; ugyanakkor fontos minden egyes könyvtáros számára. Fontos, hogy a továbbképzés folyamatának működési területe világos legyen, hogy ne essünk félreértésbe: a végső cél, ne feledjük el, az, hogy a könyvtárhasználó jobb szolgáltatásokat élvezhessen. A használók sikere – a könyvtárosok sikere.

A kompetenciarendszer alap gondolata nem az, hogy a könyvtárosok számára „legális” vagy félautomatikus elismerést szerezzünk. Hogy elkerüljük az elismerés formális, de nem átlátható folyamatait, a szakmai egyesületeknek magukra kell vállalniuk a kompetenciák értékelésének felelősségét, és be kell kapcsolódniuk az akkreditációs folyamatba más szereplőkkel partneri viszonyban.

Ezen a ponton szeretném jelezni, hogy szerintem miben áll az IFLA (és Európában az EBLIDA) pozitív szerepe: segítenünk kell a szakmai egyesületeknek, hogy sikeresen vállalják magukra a kompetenciák értékelésének felelősségét. Nem minden szakmai egyesületnek vannak tapasztalataiban ebben az értékelésben, nincs elég kompetenciájuk a kompetenciák átlátható értékeléséhez és ahhoz, hogy előmozdítsák a könyvtárosok szakmai képzésének folyamatos javítását. Az IFLA szerepe az, hogy megerősítse és segítse az egyesületeket ebben az új feladatukban.

Mielőtt lezárnám mondandómat: értsük meg, hogy a továbbképzés az egyén felelőssége! Végső soron a szakember mint egyén az, akit a tanulás iránti és személyes motivációja arra sarkall, hogy szakmai továbbképzésben vagy képzésben vegyen részt. Ha a munkakörnyezete nem bátorítja a folyamatos képzésre, ha a rendelkezésre álló lehetőségek nem nyújtanak mindenkinek számára és mindenütt színvonalas képzést, ha a szakmai egyesület nem támogatja a továbbképzést, akkor az egyes szakembereknek kell az akadályokat leküzdeniük és mindent megtenniük, idejüket folyamatos önfejlesztésbe fektetve.

Irodalom

Cedefop (2014). Terminology of European education and training policy. A selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg: Publications Office.

EBLIDA (2008). EBLIDA Experts Group Newsletter, no. 9. (September).

Forrás: [http://www.eblida.org/Newsletter%20folder%20\(upload%20files\)/Newsletters-2008/EBLIDA_News_Issue9-2008.pdf](http://www.eblida.org/Newsletter%20folder%20(upload%20files)/Newsletters-2008/EBLIDA_News_Issue9-2008.pdf) [2018. október 31.]

EBLIDA (2009). EBLIDA Experts Group Newsletter, no. 4–5. (April–May).

Forrás: [http://www.eblida.org/Newsletter%20folder%20\(upload%20files\)/Newsletters-2009/EBLIDA_News_Issue-4-5-2009.pdf](http://www.eblida.org/Newsletter%20folder%20(upload%20files)/Newsletters-2009/EBLIDA_News_Issue-4-5-2009.pdf) [2018. október 31.]

EBLIDA (2012) EBLIDA Annual Report 2011–2012. Forrás: http://www.eblida.org/EBLIDA_Annual_Report_2011-12_Approved.pdf [2018. október 31.]

European Commission (1995) White paper on education and training: teaching to learn (dedicated to Cresson). Forrás: http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf [2018. október 31.]

IFLA CPDWL (2016). Continuing professional development principles and best practices. Forrás: <http://www.ifla.org/publications/continuing-professional-development-principles-and-best-practices?og=82> [2018. október 31.]

IFLA LTR (2016) Data curator: who is s/he? A survey of international and interdisciplinary perspectives. Forrás: <https://drive.google.com/file/d/0B4ekURDbF-sidW1kLVhKTHBLUWZaT0cxZlJQd-nA4b3NybGNn/view> [2018. október 31.]

IFLA SET (2009). International guidelines for equivalency and reciprocity of qualifications for LIS professionals. Draft guidance document for transparency, equivalency and recognition of qualifications by Terry Weech and Anna Maria Tammara on behalf of IFLA's Education and Training Section. December 30, 2009. Forrás: http://www.ifla.org/files/assets/set/Guidance_document_for_recognition_of_qualifications_2009-3.pdf [2018. október 31.]

IFLA/UNESCO (1994) Public library manifesto. Forrás: <https://www.ifla.org/publications/ifla-unesco-public-library-manifesto-1994?og=49> [2018. október 31.]

SPENCER, Lyle M. – SPENCER, Signe M. (1993): Competence at work. Models for superior performance. John Wiley and Sons, Inc., New York, Chichester, Brisbane, Toronto, Singapore, 384 p. Forrás: <https://www.wiley.com/en-us/Competence+at+Work%3A+Models+for+Superior+Performance-p-9780471548096> [2018. október 31.]

Anna Maria Tammara a Pármai Egyetem professzora. A konferencia idején az IFLA Könyvtári Elméleti és Kutatási Szekciójának (Library Theory and Research Section) elnöki posztját töltötte be, illetve az Olasz Könyvtáros Egyesület Toszkán Szekciójának alelnöke volt. 2007 és 2009, majd 2011 és 2013 között az IFLA Governing Board tagja, 2007 és 2011 között pedig az Oktatási és Képzési Szekció (Education and Training Section) elnökeként dolgozott. A könyvtárosok kompetenciájának elméleti alapvetéseivel foglalkozó, nemzetközileg elismert szakember. Több egyetem ismert vendégprofesszora.